



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN
RAFAEL 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud

Presentado por:

Roberto Oscar Huaman Quispe

Geraldine Denisse Gilt Cerrillo

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciado(a) en Enfermería

Docente asesor:

Mg. Pérez Gómez José Yomil

Código Orcid N° 0000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DR. BLADIMIR DOMINGO BECERRA CANALES

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A mi madre, mi motor y motivo, la persona más maravillosa que existe. Gracias mamá te amo.

Geraldine Denisse Gilt Cerrillo

En primer lugar, a mi Padre Celestial, y a mis padres terrenales y hermanos. por el apoyo moral que me sostuvo en mi camino estudiantil.

Roberto Oscar Huamán Quispe

AGRADECIMIENTOS

Muy agradecido a Dios, por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento yo sé que me bendice y guía mis pasos. también por el apoyo de mis padres terrenales muy agradecido por darme la vida. Qué durante todos estos años, son simplemente únicos las experiencias vividas, cada oportunidad de corregir mis errores y ser mejor persona

Resumen

Objetivo: determinar los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Materiales y métodos: Presentando una metodología de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. La población muestral estuvo compuesta por 100 personales de la Posta Medica San Rafael; como técnica se utilizó la encuesta siendo los instrumentos ocupamos para recoger los datos, vinieron hacer el cuestionario de “Factores de riesgo psicosocial” y el Instrumento “Desempeño laboral” para la segunda variable.

Resultados: evidenciaron existe una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.580**, entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal del centro de la Posta Medica San Rafael 2021, Y el 51% señala que halla en un nivel medio en los factores de riesgo psicosocial, y el 58% indica que se halla en un nivel medio de desempeño.

Conclusión: Finalmente se logra concluir que los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021.

Palabras claves: Factor, riesgo psicosocial, desempeño laboral.

Abstract

Objective: to determine the psychosocial risk factors related to work performance in the personnel of the San Rafael 2021 Medical Post.

Materials and methods: Presenting a methodology of a quantitative type, of a descriptive correlational level, with a non-experimental design. The sample population was made up of 100 personnel from the San Rafael Medical Post; As a technique, the survey was used, with the instruments used to collect the data, they came to make the questionnaire on "Psychosocial risk factors" and the Instrument "Work performance" for the second variable.

Results: they evidenced there is a mean positive correlation of Spearman's Rho = 0.580, between psychosocial risk factors with job performance in the staff of the San Rafael 2021 Medical Center, and 51% indicate that they are at a medium level in the factors of psychosocial risk, and 58% indicate that they are in a medium level of performance

Conclusion: Finally, it is possible to conclude that psychosocial risk factors are significantly related to work performance in the personnel of the San Rafael Medical Post 2021.

Keywords: Factor, psychosocial risk, job performance.

INDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros.....	ix
Índice de figuras.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
2.1. Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	16
2.4. Justificación e Importancia	17
2.5. Objetivo general	19
2.6. Objetivos específicos.....	19
2.7. Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes	21
3.1.1. A nivel internacional	21
3.1.2. A nivel nacional	23
3.2. Bases Teóricas.....	27
3.2.1. Factores de riesgo psicosocial	27
3.2.2. Desempeño laboral	38
3.3. Marco conceptual.....	44
IV. METODOLOGÍA	48
4.1. Tipo y Nivel de la investigación.....	48
4.1.1. Tipo de investigación.....	48
4.1.2. Nivel de investigación	48
4.2. Diseño de la investigación	49
4.3. Población – Muestra	49
4.3.1. Población.....	49

4.3.2. Muestra.....	49
4.4. Hipótesis general y específicas	50
4.4.1. Hipótesis general	50
4.4.2. Hipótesis específicas.....	50
4.5. Identificación de las variables	51
4.6. Operacionalización de las variables.....	52
4.7. Recolección de datos	54
4.7.1. Técnica	54
4.7.2. Instrumento	55
V. RESULTADOS	57
5.1. Presentación de Resultados	57
5.2. Interpretación de los Resultados	68
5.3. Prueba de normalidad	71
5.3.1. Prueba de hipótesis general	72
5.3.2. Prueba de hipótesis específicas.....	73
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	78
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	78
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	86
Anexo 1 Matriz de consistencia	87
Anexo 2 Instrumento de medición	89
Anexo 3 Validación de instrumentos.....	94
Anexo 4 Base de datos de la investigación	97

Índice de cuadros

Cuadro 1: Estadísticas de fiabilidad de la variable Factores de riesgo psicosocial.....	55
Cuadro 2: Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño laboral.....	55
Cuadro 3: Validación del instrumento a través de Juicio de expertos	56
Cuadro 4: frecuencias y porcentajes de los factores de riesgo psicosociales en el personal de la posta médica San Rafael 2021.....	57
Cuadro 5: Frecuencias y porcentajes de exigencias psicosociales en el personal de la posta médica San Rafael 2021	58
Cuadro 6: Frecuencias y porcentajes de trabajo activo y desarrollo de habilidades en el puesto de salud de San Rafael 2021.	59
Cuadro 7: Frecuencias y porcentajes del apoyo social en el puesto de salud de San Rafael 2021.	60
Cuadro 8: Frecuencias y porcentajes de compensaciones en el puesto de salud de San Rafael 2021.....	61
Cuadro 9: Frecuencias y porcentajes de doble presencia en el puesto de salud de San Rafael 2021.....	62
Cuadro 10: Frecuencias y porcentajes de desempeño laboral en el puesto de salud de San Rafael 2021.	63
Cuadro 11: Frecuencias y porcentajes de la capacidad cognitiva en el puesto de salud de San Rafael 2021.	64
Cuadro 12: Frecuencias y porcentajes de la capacidad afectiva en el puesto de salud de San Rafael 2021.	65
Cuadro 13: Frecuencias y porcentajes de la capacidad psicomotora en el puesto de salud de San Rafael 2021.	66
Cuadro 14: Frecuencias y porcentajes de la motivación intrínseca en el puesto de salud de San Rafael 2021.	67
Cuadro 15: Frecuencias y porcentajes de la motivación extrínseca en el puesto de salud de San Rafael 2021.	68
Cuadro 16: Prueba de normalidad para la distribución de datos.....	71

Cuadro 17: Correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal del centro de la Posta Medica San Rafael 2021.	72
Cuadro 18: Correlación significativa entre las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.....	73
Cuadro 19: Correlación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.	74
Cuadro 20: Correlación significativa entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.....	75
Cuadro 21: Correlación significativa entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.....	76
Cuadro 22: Correlación significativa entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.....	77

Índice de figuras

Figura 2: Porcentajes de las Exigencias psicológicas en el personal de la posta médica San Rafael 2021	58
Figura 3: Porcentajes del Trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal de la posta médica San Rafael 2021	59
Figura 4: Porcentajes del Apoyo social en el personal de la posta médica San Rafael 2021	60
Figura 5: Porcentajes de las compensaciones en el personal de la posta médica San Rafael 2021	61
Figura 6: Porcentajes de doble presencia en el personal de la posta médica San Rafael 2021	62
Figura 7: Porcentajes del desempeño laboral en el personal de la posta médica San Rafael 2021	63
Figura 8: Porcentajes de la capacidad cognitiva en el personal de la posta médica San Rafael 2021	64
Figura 9: Porcentajes de la capacidad afectiva en el personal de la posta médica San Rafael 2021	65
Figura 10: Porcentajes de la capacidad psicomotora en el personal de la posta médica San Rafael 2021	66
Figura 11: Porcentajes de la Motivación intrínseca en el personal de la posta médica San Rafael 2021	67
Figura 12: Porcentajes de la Motivación extrínseca en el personal de la posta médica San Rafael 2021	68

I. INTRODUCCIÓN

El riesgo psicosocial continuamente se acompaña del entorno laboral, en conexión con la esencia de la labor, las disposiciones que pueda tener la entidad y también sus potestades, sus requerimientos, así como la filosofía o forma de pensar del empleado, seguidamente se requiere tener en relevancia aquellas apreciaciones que el personal disponga en referencia del trabajo según la influencia externa que se pueda creer que va a repercutir en la función de este, o también que influya en su salud para que ellos se hallen satisfechos y puedan desempeñarse favorablemente.

De acuerdo a la situación actual de nuestro país, debido a la pandemia se está afectando a los trabajadores, principalmente en su salud, ya que se observa, que en los últimos meses se sintieron alterados por la excesiva carga en sus funciones, y todo esto se debe a los contagios de esta enfermedad, además que la labor que se está ejerciendo, se está llevando a cabo en una alta presión, lo que estaría afectando al desempeño y motivación que ellos tienen; incluso en su hora de almuerzo y descanso, ya que en muchos casos habría una mala coordinación de sus horas de trabajo; porque muchos no cuentan con un programa de control de prevención apropiado a la salud mental que ayude a mejorar el desempeño laboral.

Ahora bien, debemos entender que la naturaleza cambiante y compleja que estamos viviendo estos últimos meses, trae consigo nuevos tipos de riesgos psicosociales, por lo cual se necesita analizar de manera precisa los factores de los riesgos psicosociales, y entender cuál sería la mejor propuesta que disminuya este problema en el sector salud. De igual manera podría ser una facultad necesaria para asegurar o dejar en claro toda expectativa. Ya que los riesgos psicosociales como factores influyen a los trabajadores en su estado físico, social y psicológico, además del desarrollo de sus actividades diarias en especial las laborales, debido que al involucrar estos estados psicológicos con el trabajo puede influenciar en su desempeño y especialmente la salud de los trabajadores. Por lo cual el presente estudio se llevó a cabo con el propósito de determinar factores de riesgos psicosociales relacionado con desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

En los últimos años, la inquietud de las organizaciones y entidades por los laboradores solo resumía acatarse con unas simples normas entorno a lo laboral, estas como el cobro pertinente de sus remuneraciones o el ofrecerles solo un porcentaje adecuado de horas de trabajo por semana, no obstante, de manera lenta esta las inquietudes por generar una mejor empresa fueron dirigiéndose a los riesgos que son corporales, como a los ambientales en la labor (1).

El trabajo ha sido desde tiempos antiguos un riesgo para la salud. La condición en que se lleva a cabo una labor ha supuesto generalmente un riesgo a la salud, los cuales también han generado algún accidente o en peores casos una enfermedad de cualquier clase. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes para muchos de nosotros.

La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han ido incrementado. (2)

En un informe realizar por la OIT, a partir del instante de realización se trata de siempre de ver la importancia de aquel efecto real. El factor psicosocial hallado en el trabajo es muy complejo y complicado de comprender ya que se basan en el grupo de distintos concetos y experiencias del laborador y engloban otros elementos más. (3)

Las variaciones que han sucedido en las más recientes décadas, acerca del procedimiento laboral y el esquema del trabajo, vienen hacer de una naturaleza financiera, sociodemográfica, política, y también en la tecnología.

Estas modificaciones han producido novedosos riesgos denominados como psicosociales (todo esto en su trabajo) lo que viene afectar su salud y la condición de su vida laboral, elevando los niveles de tensión de los que trabajan en ese sector.

El propósito de este análisis es exponer esta clase de peligros, y sus posibles efectos, no dejando de lado ciertas sugerencias para fomentar su significancia en la labor, todo esto como un método para optimizar la “salud pública” de la ciudadanía.

De acuerdo a las investigaciones estudiadas en la variable factores de riesgos psicosociales, podemos manifestar que en una investigación ejecutada en España en el año 2017 se señaló que el 53.8% de los sujetos encuestados, que fueron entre varones y mujeres, vienen a trabajar en condiciones de bajo riesgo, y que el 28,8% soportan un nivel moderado de riesgo. (4)

También, en la investigación de Salvador cuyo título fue: Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales logró llegar a la conclusión de que la personalidad de las personas son únicas, por otra parte, ocasionan el deterioro de su salud y se dan por propios intereses, fatiga crónica, depresión que tienen a causa del sobrecargo de trabajo. (5)

Ahora bien, en el ámbito nacional, en una investigación realizada por Huacasi & Ticona, en la ciudad de Arequipa en el año 2017 señalaron que del 100% de la muestra, el 44.3% de trabajadores muestran un grado muy alto de “Riesgo Psicosocial”, asimismo el 25.6% de trabajadores presentan un nivel alto de Riesgo Psicosocial; lo que muestra que los trabajadores manifiestan respuestas de estrés muy alto. (6)

En el ámbito local la situación no es diferente ya que, en una investigación realizada en Puno por Machicado en el año 2017, se observa que el 41% de los trabajadores de la salud de los servicios de urgencias, exponen peligros más elevados y con semejante cifra de riesgo muy alto; en tanto que en la

sección de la “Unidad de Cuidados Intensivos” el 80% de asistentes muestran un riesgo demasiado elevado. Lo cual es muy preocupante ya que como se puede observar las cifras no son cortas. (7)

Ahora basándonos en la variable de desempeño laboral en una investigación realizada por Álava & Gómez en el país de Guayaquil en el año 2017, señalaron que el 54% considera que las evaluaciones de desempeño no se realizan a conciencia mientras que el 46% considera que la institución si las realiza a conciencia. Aquí se demuestra que las evaluaciones de desempeño no se realizan con la relevancia del caso. (8)

Seguidamente Campos en una investigación realizada en el ámbito nacional en el año 2018, nos indica que el resultado final del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, evidencia que el 55% tiene un desempeño moderado, seguido del 27% que tiene un porcentaje bajo y 17% un promedio alto. (9)

Asimismo, en el ámbito local en una investigación realizada en Puno por Vilca en el año 2017, se registró que el 50% de encuestados afirman que algunas veces cumple con sus tareas al interior del plazo establecido, por lo que se demuestra que no existe eficiencia en el cumplimiento de tareas; de acuerdo a los encuestados, el 50% indican que frecuentemente cumple sus tareas, es decir no hay ninguna escala de que “siempre” cumplan con su trabajo, por lo cual se puede observar que el nivel del desempeño laboral actualmente es muy bajo. (10)

Es necesario que los factores de riesgo psicosocial sean tratados de modo acelerado, ya que el aumento de las dificultades no solo vienen hacer de índole psicológica, sino también social, los cuales lo sufren el equipo que es asistencial, se puede decir también que es muy fundamental que los dispositivos de la salud de esta nación, y el lugar en el cual se está investigando se fundamenten en la comodidad completa de este personal, dado a que este es el que se ocupa de los pacientes, con el objetivo de resolver las problemáticas básicas de la salud.

Por consiguiente, este análisis viene hacer estimado como trascendente a nivel de la salud estatal, porque faculto enfrentarse a un problema moderna como el que viene hacer el denominado riesgo psicosocial de los laboradores de la salud. A lo largo de la ejecución de las prácticas, se logra visualizar un malestar laboral en la mayor parte de los trabajadores que laboran en esta Posta, esto podría ser producto de las situaciones, el tiempo, la cifra de enfermos, puesto que el mencionado personal se halla en una continua ocupación las veinticuatro horas del día, adicionalmente, si no se toma en consideración una buena atención de la salud a los trabajadores que ejercen en la institución, los usuarios no podrán acceder a una asistencia de calidad.

Por consiguiente, es fundamental la ejecución de un análisis acerca de los elementos del riesgo psicosocial en el desempeño que realiza la fuerza de trabajo. Los factores de riesgo psicosocial pueden favorecer o perjudicar al desempeño laboral de las personas, siendo así que es necesario fomentar el desarrollo personal del personal de salud, en tanto que en el momento en que estos son negativos repercuten en la salud y en el bienestar.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Qué relación existe entre las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?

P.E.2:

¿Qué relación existe entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?

P.E.3:

¿Qué relación existe entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?

P.E.4:

¿Qué relación existe entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?

P.E.5:

¿Qué relación existe entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?

2.4. Justificación e Importancia

Justificación teórica

El presente estudio se realizó debido a que, el personal de la posta se ve enfrentado a demasiados elementos de riesgo que es psicosocial y va afectando al desempeño en la realización de sus labores diarias, lo que implicaría esta investigación la necesidad de desarrollar estrategias que les permita afrontar problemas psicosociales y así lograr un desempeño adecuado en sus diferentes puestos de trabajo. El personal se ajusta a una función destacada por lo que representa en el cimiento fundamental para la provisión de servicios, de allí la significancia de que siempre se identifique y valore los elementos de riesgo psicosocial particulares de este oficio, que se vinculen con el desempeño en funciones que provoquen intensas tensiones, con el fin de imponer acciones de supervisión que apoyaran al perfeccionamiento de su condición existencial.

Siendo así esta investigación de mucha responsabilidad para el personal que trabajan en distintos ámbitos, que enfrentan un gran número de situaciones como: ahora vemos que hay una nueva enfermedad que es el COVID-19, por lo cual gran parte de los trabajadores corren el riesgo a poderse contagiar, pero ellos están en primera línea haciendo cumplir sus horarios ya que ellos trabajan las 24 horas, donde se interviene con su vivencia familiar, social y laboral.

Los aportes teóricos de esta investigación, serán de mucha ayuda para fortalecer los conocimientos sobre los factores psicosociales y el desempeño laboral, especialmente en el personal de salud, debido a la alta carga laboral. Asimismo, la investigación aporta conocimiento científico acerca de las principales estrategias de afrontamiento que utiliza el profesional para hacer frente a la disminución del desempeño laboral y continuar brindando cuidados con calidad y calidez.

Justificación práctica

Esta investigación es de suma importancia en la práctica y social, porque los resultados ahora que se finalizó con la investigación servirán para la misma Posta Medica San Rafael, para implementar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo de los profesionales de esta área, podrán mejorar las estrategias de afrontamiento a los problemas en el desempeño laboral.

La investigación favorecerá a que la Posta Medica San Rafael contribuya al personal a potencializar las relaciones de cooperación entre la aplicación y responsabilidades de cada uno de ellos en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Ya que así permitirá que la Posta Medica San Rafael, también asuma un compromiso serio y responsable para crear un espacio solidario, ambientalmente saludable para el bienestar del personal de salud.

Justificación metodológica

De acuerdo al uso de las técnicas de investigación más adecuadas para el tema de análisis (como encuestas de cuestionario validado, que pueden cuantificar el procesamiento de datos estadísticos de las variables de investigación), se pueden alcanzar los objetivos propuestos en la investigación. Esto explico las preguntas planteadas y valido las hipótesis, proporcionando así soluciones alternativas. Además, esta investigación ayudo como fuente de referencia, a los graduados de las facultades que son de Enfermería de las demás universidades, que se convierte en una línea de análisis fundamental en el sector de la Salud Pública.

Importancia

La presente investigación se realizó debido a que el personal de salud de la Posta Medica San Rafael se va enfrentado a muchos riesgos psicosociales en la realización de sus labores diarias, lo que se llevaría en la necesidad de desarrollar estrategias para mejorar un desempeño laboral que les permita así lograr un trabajo y formación profesional adecuada en sus diferentes puestos de trabajo. En lo que concierne a las profesiones sanitarias, el estado psicosocial se ve perjudicado porque no solo afecta al profesional, sino también al paciente que depende de sus cuidados.

2.5. Objetivo general

Determinar factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

2.6. Objetivos específicos

O.E.1:

Identificar la relación que existe entre las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

O.E.2:

Conocer la relación que existe entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

O.E.3:

Conocer la relación que existe entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

O.E.4:

Establecer la relación que existe entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

O.E.4:

Verificar la relación que existe entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Alcance social: Los involucrados en la investigación fueron el personal del centro de la Posta Medica San Rafael.

Alcance espacial o geográfica: La Mina San Rafael está ubicado en el centro poblado Cumani, del distrito Antauta de la provincia de Melgar de la región Puno en Perú.

Alcance temporal: El estudio se llevó a cabo desde diciembre del 2020 hasta mayo de año 2021, realizándose la aplicación del instrumento en el mes de abril.

2.7.2. Limitaciones

En las limitaciones encontradas fueron que se planteó accionar nuestro instrumento en marzo, pero por motivos de la pandemia no pudimos realizarlo en el mes establecido, por lo cual se llevó a cabo en el mes de abril, además de tener algunos percances en el avance por motivos de la cuarentena.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. A nivel internacional

Jiménez C. et al, (2017) en Colombia hicieron una investigación titulada, “Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá”, para continuar tomando como objetivo principal evaluar los factores de riesgos psicosociales en los auxiliares de enfermería. Seguidamente la metodología que emplearon fue cuantitativo, descriptivo. Por lo que su muestra estuvo conformada por 90 auxiliares de enfermería, se empleó el cuestionario (CoPsoQ-istas21-versión.2.0-2014), herramienta que evaluó la muestra del riesgo psicosocial, justificado en la precaución. Los resultados evidenciaron que el 84% de los que participaron son mujeres; el 52% presentó que no son mayores a 31 años y el 75% tenía una contratación transitoria. Ahora bien, en referencia a la exhibición de riesgos psicosociales, las denominadas dimensiones más perjudiciales para la salud vinieron hacer, número uno (el ritmo de trabajo) 97%; número dos (inseguridad de la condición de trabajo) 66%; número tres (exigencia de esconder alguna emoción) 65%. En referencia a las dimensiones provechosas para la salud, con mayor frecuencia vienen hacer uno (sentido de trabajo) 90% y numero dos (posibilidades de desarrollo) 90%. Por lo cual se tuvo como conclusión que las condiciones psicosociales pueden repercutir en la salud de la población sujeto de estudio. (11)

Romero C; Beleño R; et al. (2017) en Costa Rica hicieron un estudio titulado “Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario”, de manera continuada tomaron como objetivo primordial caracterizar los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal administrativo. Para su método vinieron a emplear una denominada investigación descriptiva, transaccional, no experimental. La población se halló conformada por la fuerza de trabajo administrativa activa de la conocida corporación Universidad de la Costa, con un promedio de 227 sujetos, que intervinieron voluntariamente en

toda la recolección de información, además se aplicó como herramientas para el análisis ciertos elementos de riesgos psicosociales, las cuales fueron dadas de manera reglamentada por el reconocido Ministerio de Protección. Su resultado fue tomado de los principales factores de este tipo de riesgo, así como su nivel de estrés, los cuales se hallaron presentes en los trabajadores administrativos de la institución, que demuestran que 68 trabajadores sumaron los niveles de estrés en las categorías muy alto y alto, 76 sujetos agruparon a los niveles medio y bajo, mientras que los 83 restantes, presentaron riesgo muy bajo. Evidenciando así en su investigación que existió una significativa alerta para el mantenimiento de la excelente salud profesional de todos los trabajadores de esta casa de estudios, en el momento en que los estratos sociales nacionales tomaron en cuenta que, partiendo de la posición de nivel bajo de estrés, se deberían ejecutar una operación especial. (12)

Orozco M; Zuluaga Y; et al, (2019) en Colombia realizaron un estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería”, tuvieron como objetivo principal revisar la evidencia científica sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Continuadamente su metodología vino hacerse a través de la revisión de artículos de los años 2007 al 2018 donde seleccionaron 74 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión. Dado esto se tomó en cuenta las respectivas evidencias de las cuales el aumento de sobre carga laboral, la gran cantidad de pacientes y realización de funciones ajenas a su ejercicio del cuidado directo que fueron frecuentes en la profesión. Concluyendo así que los profesionales de enfermería se expusieron en gran medida a los factores de riesgo psicosocial debido a la gran exposición del ritmo de trabajo que afectaron negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado (13).

Ceballos P; Rolo G; et al. (2015) en Colombia estudiaron acerca de “Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas”, de modo seguido tuvieron

como propósito básico analizar la percepción de Factores psicosociales y Carga mental de trabajo de enfermeras/os que laboran en Unidades Críticas. Metodológicamente fue el análisis de modo cuantitativo, con un diseño descriptivo-comparativo-transversal. Se hizo el padrón al 91.0% de la población de Unidades, relacionado a 111 asistentes de salud. Las herramientas para el análisis que se emplearon vinieron hacer: en primer lugar, el (Cuestionario de antecedentes-biosociodemográficos), el conocido (cuestionario-ESCAM), y finalmente el (Cuestionario-SUSESOSTAS-21). Resultado: el 64.0% seguido del 57% de encuestados percibieron un alto nivel de exposición, demandas y doble presencia, correspondientemente. Asimismo, se evidenció un grado medio alto de carga mental. Finalmente se halló una correlación positiva-significativa en ciertas dimensiones del ESCAM con el SUSESOSTAS-21. Se concluyó que las/los asistentes de estas de unidades denominadas críticas, percibieron factores que no son adecuados además de un exceso de tensión en el trabajo (14).

3.1.2.A nivel nacional

Tapia S. (2017) en Lima titula su análisis como “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño; tuvo como propósito principal instituir un vínculo entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. Metodológicamente es de tipo básico, diseño no-experimental, transversal-correlacional. Estudiando a una población conformada por 100 asistente que ejercen su labor en el área denominada crítica. Las herramientas empleadas para el análisis son primero (Cuestionario ISTAS [Modelo COPSOQ]) y el segundo (Cuestionario Satisfacción laboral [S20/23]), para validarlos usaron el juicio de expertos, seguidamente la fiabilidad fue evaluada a través del Alfa-Cronbach, el cual fue de 0.871 para el cuestionario ISTAS, y para el cuestionario S20/23 fue de 0.816. En conclusión, existió correlación negativa-alta con significancia de $p=0.000$ y $\rho=0.756$. (15)

Barboza L. (2019) en Lima, realizó una investigación titulada “Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del

Centro Quirúrgico” tuvo como propósito primordial determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Metodológicamente es de diseño no-experimental (cuantitativo), descriptivo-correlacional con un corte-transversal. Su muestreo estuvo compuesto por 30 de enfermeros de tipo no probabilístico, seleccionado por conveniencia, en los que se excluyeron e incluyeron a los que se creía conveniente. Para sacar su análisis se utilizó la encuesta PSQ CAT/21 COPSQ para evaluar la variable primera y también la Guía (Observación de Desempeño) para la variable segunda. Estas herramientas se validaron por “expertos”, encontrándose un coeficiente V-Aike 1, su fiabilidad se analizó con el Alfa-Cronbach en el cual se obtuvo un porcentaje de 0.823. Para la otra herramienta, se empleó el mismo proceso el cual obtuvo un alfa-Cronbach de 0.748. Ambos obtuvieron un valor “p” mayor a 0.005 el que señala alta fiabilidad. Su resultado se obtuvo a través de la estadística del Alfa de Cronbach midiendo la confiabilidad de la primera variable de 0.824 y para la segunda variable de un (0.749), es así como se evidencia que ambas variables que se estudió tuvieron un valor [p] que fue superior a 0,05, es decir, hubo una alta fiabilidad de sus herramientas (16).

Ortega J. (2018) en Lima, realizó un estudio titulado “Violencia laboral y riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, en su estudio tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la violencia laboral y el riesgo psicosocial en enfermeros. Su metodología fue cuantitativa, transversal, el universo estudiado se conformó por 120 participantes del área de enfermería, se emplearon 2 herramientas para el análisis los cuales fueron, en primer lugar, el implantado por Ladero A, el cual se refiere a la violencia laboral, y en segundo lugar el de Orellana P, que se refiere a los “riesgos psicosociales” en su profesión y a su estado global de salud. El resultado que se alcanzó fue que el 64% de los asistentes, confirmo padeció un tipo de agresión laboral poco común. Ahora bien, el “riesgo psicosocial” que se observó en los asistentes vino hacer de 55% (nivel medio), seguidamente en el apoyo social se halló un porcentaje de 68%

(nivel medio). Concluyo señalando que se correlaciono ambas variables de manera directa-proporcional con un índice elevado estadísticamente, con una Significancia de 0,000, y de acuerdo al Spearman se halló un porcentaje de 0.735 (17).

Huamán R. (2018) en Chíncha, titulada “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo, 2018”, tuvo como propósito primordial analizar la relación entre el Nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería. Metodológicamente vino hacer de tipo descriptivo/correlacional, transversal, con un enfoque denominado como cuantitativo. Con una muestra de 77 enfermeras que laboraron en el Hospital René Toche Groppo. Se aplicó un cuestionario de 34 preguntas para la primera variable y otra de 30 pregunta para la segunda variable, el resultado en su investigación fue la totalidad de los encuestados que tuvieron un estrés de grado “muy alto” con 29%, seguido de un grado “medio” con un 50% y un grado “bajo” con un 19%, Asimismo se visualiza que el 33% evidenciaron un grado de desempeño “eficiente”, el 25% un grado deficiente y el 40% evidencia un grado regular. Evidenciándose así en su investigación que existió una asociación directa y positiva entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.694, con una significancia estadística ($p=0.001$) (18).

Guerra D. (2019) en Huancayo, en su investigación titulada, “Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de Pampas”; tuvo como fin fundamental determinar si el estrés laboral influyo en el desempeño del profesional. Su método empleado fue descriptivo, correlacional; su universo de estudio vino hacer 30 asistentes, los cuales vienen a ejercer su labor en el servicio crítico centro hospitalario, a los cuales se les vino aplicar como herramientas primero el cuestionario (evaluación de estrés laboral) de “Karasek” y a su vez la ficha (evaluación de desempeño laboral) de la Directiva Administrativa “Normas y procedimientos para el Proceso de Evaluación de los RRHH en el MINSA” versión 01. El resultado evidencio

que el 47.0% de sujetos vienen a padecer de un estrés grado alto, seguidamente el 43.0% evidencian un grado inferior de desempeño, igualmente al emplear la estadística de análisis Spearman, se halló un nivel de significancia $0,01 < 0,05$, seguidamente se obtuvo un $r=-0.831$; lo cual evidencio que la vinculación que existe en ambas variables viene hacer inversa, lo que demostró que el estrés fue menor que el desempeño laboral. En conclusión, las variables en estudio influyeron significativamente en los servicios denominado como críticos (19).

Abanto Y. (2018) en Lima, en su estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia,” tuvo como objetivo primordial determinar la relación que existió entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras; la metodología que empleo fue descriptivo-correlacional de enfoque cuantitativo. El universo se halló compuesto por cincuenta enfermeros del centro quirúrgico. Técnicamente se empleó la encuesta como herramienta de estudio, y para adquirir los se empleó el cuestionario. Su resultado se obtuvo a través del Alfa-Cronbach, el cual brindo un puntaje de 0,856 en la primera herramienta (factores de riesgo psicosocial) y 0,8470 en la segunda herramienta (estrés laboral). La conclusión fue que se demostró la existencia de relación positiva-débil ($p<0,05$; $Rho=0,316$), entre ambas variables de acuerdo al punto de vista de los enfermeros de este centro. Por lo tanto, según estos datos, se logra visualizar que cuanto más existan estos puntos negativos en una institución, mucho mayor vendrá hacer el temido estrés en los sujetos que trabajen en dicha entidad (20).

Gallegos H. (2017) en Puno, en su investigación titulada “El estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería en servicios críticos hospitales, nivel II-2 puno y II -1 Juliaca” tuvo como objetivo primordial determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de los servicios críticos. Su método empleado fue descriptivo-correlacional. El universo de análisis estuvo compuesto por 76 asistentes de este servicio de los

servicios críticos que se hallen ejerciendo su función en el primer semestre del 2014. Las herramientas que se usaron para recolectar los datos vinieron hacer primeramente (cuestionario) para analizar el grado de estrés y en segundo lugar (ficha de observación) para analizar el grado de desempeño. Su resultado fue obtenido a través del cuestionario empleado por el investigador obteniendo mayor frecuencia de estrés severo en el hospital Carlos Monge Medrano con un 17.5%, con un estrés moderado de 35.0% en el hospital regional Manuel Núñez Butrón, en su mayoría, presentaron estrés marcado, en un 61.1% o estrés leve, en un 2.8%. Dado a estos resultados llegó a la conclusión que el estrés afecto en la calidad de vida del personal de enfermería y su entorno, así también como en el desempeño laboral disminuyendo la calidad de los cuidados. Todas estas características pudieron impedir el desarrollo de un sistema de salud de alta calidad (21).

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Factores de riesgo psicosocial

Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (22)

Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. (22)

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente (22)

Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente (1).

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves (22).

Es entonces que se debe entender que este problema muchas veces viene a ser producto de un imperfecto del diseño en las labores encomendadas, una errónea asociación de las gestiones y/o labores que se va a ejercer y de un entorno ocupacional rígido y negativo. Estos elementos podrían generar algunos trastornos psíquicos y corporales, como el que viene a ser denominado como síndrome de Burnout o en otros casos también el temido o poco anhelado estrés laboral, además también causa un superior cansancio que el que conocido como normal o en algunos casos podría provocar hasta la depresión. Podría suceder en sectores donde existe excesiva labor, y en ciertos casos los laboradores indican que no hacen caso a lo que ellos indican, además que no les establecen el papel preciso que deben seguir; finalmente se podría manifestar también que sufren de acoso en sus dos formas (verbal y físico). (23)

De acuerdo a otro autor también la define como aquella condición que se halla ubicada en ciertas circunstancias de la labor, que viene a vincularse con la institución de la labor, la clase del puesto, ejecución de la labor, y también se incluye a todos los entornos con los cuales se labora; los cuales vienen a afectar la evolución correcta del trabajo y a la salud de los sujetos con los cuales se trabaja. (23)

Características de los factores de riesgo psicosocial

a. Se extienden en el espacio y el tiempo.

En otras palabras, diríamos que de cierto modo este tipo de elementos de solo riesgo, se caracterizan por que se hallan siempre limitados a un instante específico y a un espacio concreto, como ejemplo se podría

decir que el riesgo conocido como el de seguridad, estará limitada a un instante o acción concreta, como la que se realiza en un almacén o en una acción de peligro. Una situación similar se dan con la concurrencia de peligro en los locales con puede existir la falta de higiene o los denominado ergonómicos. No obstante, uno de los elementos algo frecuentes de esta variable (riesgos psicosociales) se dan porque no se localizan. (24)

b. Dificultad de objetivación.

La bulla, que vibre el ambiente, el ambiente muy caliente o muy frío del lugar, que existan contaminaciones por olores (gases) que no son buenos para el ambiente y una situación o esfuerzo unitarios se podrían calcular con unidades de uno mismo, sin embargo, una función importante, la unión de un conjunto, el control de la intercomunicación, no vienen a disponer de alguna unidad propia de medición. Es entonces que la gran problemática del factor psicosocial, viene hacer la carencia para hallar alguna unidad de medición que sea objetiva. (24)

c. Afectan a los otros riesgos.

Se podría decir que todas las situaciones exteriores que sufre un sujeto siempre afectarán o repercutirán en todo su organismo. Es entonces que se puede indicar que, si incrementan estos temidos factores, es porque también incrementaron los riesgos de higiene, seguridad, ergonomía. Asimismo, se puede decir también que, si los últimos si estos mencionados aumentan, de igual manera aumentaran los temidos riesgos psicosociales. (24)

d. Escasa cobertura legal.

En la actualidad no hay reglamento legal que influya directamente con este tema, para que se pueda reducir esta situación, o para que ya no se dañe la salud de los trabajadores, y la actual legislación vinculada no es efectiva, ya que solo tiene una interpretación general. (24)

e. Están moderados por otros factores.

Se debe tener en cuenta también que estos factores tendrán un vínculo con la forma de ver la situación del sujeto, con la vivencia que este haya tenido, su historia de vida influirá también, y depende de igual manera de cómo se la forma personal de ver una situación de cada sujeto. (24)

f. Dificultad de intervención.

Muchas veces este al intervenir no lo hará de manera evidente o obvia, y en algunas circunstancias sus efectos serán a largo plazo, y en otros a corto plazo. (24)

Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Causas del riesgo **psicosocial** relacionados con el entorno laboral:

a. Condiciones Ambientales. Disponemos a emplear, por un parte, las disposiciones ambientales que son primordiales para los intermediarios físicos, intermediarios de sustancias y los intermediarios hereditarios que abarcan al empleado en su ámbito laboral, y que alcanzan originar desagradados, discordancias a efecto de estas impactan negativamente a la salud del empleado. Es fundamental que los reflejos de la luz no afecten de forma negativa en el espacio laboral como fastidios de la visión por exceso de iluminación, de manera que someta al empleado a efectuar acciones insólitas como posiciones no aptas. Por ello estas causas alcanzan promover la complacencia o la insatisfacción laboral. (25)

b. Diseño del Puesto de Trabajo. En relación a un diseño apropiado en el ámbito laboral que conlleve a tomar en consideración infinidad de factores en medio de ellos que nombra el ISH del Trabajo, las áreas, las capacidades ambientales, los diferentes fundamentos o constituyentes solicitados esto con el fin de efectuar las actividades laborales, la misma particularidad de las actividades a efectuar el ordenamiento de la actividad laboral y, sin duda, como fuente primordial, los individuos implicados. (25)

c. Horario de Trabajo. En concordancia al pasar el tiempo, determinadas organizaciones han ido afianzando un cronograma de actividades laborales estables, en donde la gran mayoría de empleados deben encontrarse presentes, vale decir, en la hora de comienzo y término de la actividad laboral, que logra ser determinado con libertad por los empleados, sin omitir que estos términos de tolerancia en cuanto al horario acostumbran ser inestables acorde al modelo de políticas que posea la organización. (25)

d. Trabajo a Turnos y Nocturno. La actividad laboral desvelado y a tiempos se encuentra en constante incremento por diferentes argumentos: económica por carencia de rendimiento o por razones comunitarios. A partir del enfoque de salud profesional, no obstante, el empleado a turno adeuda ponerse en orden manteniendo en consideración prever su participación en cuanto a la salud de los empleados, tanto a nivel corporal como mental o de interrelación colectivo. (25)

e. Funciones y tareas. Los agentes que se enlazan con el desempeño y actividades laborales se aluden a lo implícito (en el momento en que disponen cargos y actividades laborales apropiadas) y a la representación que el trabajo posee para el empleado (puesto que le posibilite presenciar que su desempeño asiste en cierta manera). Existen empleados que logran sentirse a gustos en el momento en que disponen a efectuar cargos y actividades laborales moderadas y habitual, en tanto que existen otros empleados que optan efectuar cargos y actividades difíciles y lucrativas, a pesar de cualquier circunstancia, ellos definitivamente tendrán la potestad y exigencia que exista en manuscrito las actividades laborales y tareas de su ámbito laboral, de modo que estas se adecuen a las perspectivas y a la facultad del empleado asistiendo así a la tranquilidad mental y se transforma en una unidad incentivadora, a fin que no se adecuen, logran

ocasionar malestares mentales, cansancio en su ámbito laboral.
(25)

f. Monotonía. Efectuar los mismos oficios o que aceres, a diario y por múltiples años logran en cierta medida cambiar al empleado en su comportamiento nada agradables, renegones y desganados, ocasionando descontento en el empleador. De forma que una labor sea apropiada, adeuda disminuir la magnitud de las labores frecuentes, pesadas y la labor adeuda ser diversos y contener una auténtica complejidad de actividades y de facultades, de modo que facilite una óptima distribución de la carga laboral. (25)

g. Carga Mental. La carga laboral es la colectividad de demanda psicofísicos a los que es obligado y sujeto el empleado a lo largo de sus trayectos laborales. En la actualidad la actividad laboral no se descubre ocupaciones netamente físicas ni ocupaciones que sean solo mental, más bien las diferentes categorías de trabajos llegaran a encontrarse presentes las dos apariencias. (25)

Prevención

La prevención a este tipo de riesgo debe llevarse acabo en la magnitud en que cada institución o entidad; por lo cual deberían tener un apoyo de la siguiente manera (23).

- Acomodar el total del trabajo y su ritmo de cada laborador.
- Estimular toda estrategia de comunicación en medio de los diferentes grados.
- Generar algún sistema que resuelva cualquier conflicto.
- Optimizar cualquier estímulo entre los sujetos.
- Favorecer a la vinculo que muchas veces se dan en el grupo.
- Impulsar a que continúe el ingenio y la aptitud de los laboradores.
- Impulsar a un mejor vinculo en la labor.

Estos causantes psicosociales en la actividad laboral se fundamentan en:

- Interrelación con el trabajo
- El medio ambiente
- Complacencia en el trabajo
- Disposiciones organizacionales

Dentro de los riesgos psicosociales logramos identificar estos siguientes factores y son (23):

1. Factores organizacionales:

- Política e ideología de la estructura: Vínculo entre la actividad laborales y familiares, administración de los recursos humanos, dirección de protección y sanidad, compromiso comunitario corporativa y estratégica organizacional (23).
- Cultura de la organización: Son políticas de conexión laboral, informes de planificación, dialogo planificación, imparcialidad organizacional y dirección (23).
- Conexiones industriales: Ambiente laboral, comisión corporativa y acuerdos generales (23).

2. Factores laborales

- Capacidades de empleo: Modelo de contrato y compromiso, remuneración y planificación profesional (23).
- Estructura del cargo: rotación de cargos y ocupaciones colectivos (23).
- Cualidades en la actividad laboral: Utilización de talento laboral, demanda laboral, independencia y conocimiento, certeza física en el ámbito laboral, soporte social y tiempo de actividad laboral (23).

Dimensiones de los riesgos psicosociales

3.2.1.1. Exigencias psicológicas

Consiste en la relación entre la cantidad y tiempo de trabajo: Magnitud, velocidad, suspensión y entusiasmo en el ámbito laboral.

Son elevadas en el momento que tenemos más cargas laborales del que logramos efectuar en un tiempo señalado (26).

Estas exigencias psicológicas se subdividen en (26):

- **Exigencias cuantitativas:** este tipo de exigencias se definen como la cuantía o magnitud de la actividad laboral y el tiempo utilizable para ejercerlo, vale decir, se conceden al momento que contraemos más trabajo del que suele efectuarse en el tiempo señalado. O, en cambio, con requerimientos estrechas o precarias (26).
- **Exigencias cognitivas:** tratan sobre la toma de decisiones, disponer de nociones novedosas, retener las ideas, utilizar nociones y aptitudes, regular variedad de aspectos al mismo tiempo. No son obligatorias ni favorables, puesto que estas imposiciones logran aportar al crecimiento del individuo al momento que beneficia a la enseñanza de nuevos aptitudes y talentos (26).
- **Exigencias emocionales:** este tipo de exigencias afectan la parte emocional, sobre todo en el momento que necesitan aptitudes para comprender la condición de otros individuos, que por el mismo modo contraen sensaciones profundas que logran ser cedidos y frente a quienes se alcanzan a exponer entendimiento y piedad (26).
- **Exigencias de esconder emociones:** estas exigencias del trabajo perjudican hasta el punto de llegar a las emociones no agradables, sin embargo, en la práctica se Sentra de repliques y veredictos perjudiciales que el empleado (a) encubre a los clientes, a sus compañeros y jefaturas (26).

- **Exigencias sensoriales:** representan una fracción primordial de los requerimientos promulgadas por el trabajo y se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión (26).

3.2.1.2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Esta distingue el límite de independencia de los empleados (as) a cerca de las horas de actividad laboral y de reposo (26).

Es disponer límites de determinación, de independencia en relación a la capacidad de trabajo: Mandatos, estrategias a emplear, actividades laborales a efectuar, numerosos trabajos, etc. Esta dimensión es la más importantes de los factores de riesgo psicosocial (26).

La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo se da, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso (26).

En el caso que hacemos mención al control como un causante de peligros distinguimos 2 subdimensiones: las coyunturas que el empleo promete con el fin de emplear y fomentar talentos, aptitudes (empleos ingeniosos) y la repercusión o facultad de tomar decisiones a cerca de las propias actividades y con respecto a los componentes o secciones. La "supervisión" a cerca de la actividad laboral que simboliza una apariencia positiva de la misma, y su alejamiento o imperfección es un agente de peligro. En este aspecto es por lo mismo primordial la magnitud de repercusión con respecto a las disposiciones de la actividad laboral (ordenamiento del trayecto de la jornada, rotación de áreas) del mismo modo que de esencia a la actividad laboral (o participación con el tema). (27)

Conforme a Moncada et al. los mecanismos que las detallan a este concepto como fuente de peligro vienen a ser: (27)

a) Influencia en la labor. Un empleado se da cuenta que no poseen ninguna oportunidad de ser escuchados, deficiencias y inseguros al tomar decisiones con relación a la actividad laboral que ejercen (28). Es margen de determinación y de independencia, en relación que comprendido el empleo (mandatos, metodologías a emplear, actividades a efectuar, excelencia en la actividad laboral, demanda de empleo, etc.) y a las cualidades de responsabilidad (cronograma de actividades, continuidad, colegas, colocación, etc.). La carencia de independencia presume una localización de exposición para la salud. El argumento de carencia de incidencia es la dimensión más primordial de las fuentes de exposición psicosocial en el momento que se consideramos cada uno de los argumentos por distante. Se ha comprobado que posee más imprecisiones negativas en la salud, tanto corporal así mismo psicológico (27).

b) Posibilidades de desarrollo. El empleado percibe que sus capacidades de desempeño laboral o capacidad son invalidas correspondientes al modelo de labor que efectúa.

Se examinan si la labor es principio de coyunturas de crecimiento de las talentos y aptitudes de cada individuo: si se alcanzan a emplear dones y aptitudes, estudiar o tener conocimiento a más profundidad si en caso que la actividad laboral es variado. La carencia de oportunidades de crecimiento en el ámbito laboral conlleva una circunstancia a la exposición (27).

c) Control sobre los tiempos. Esta señala el lineamiento de independencia de los empleados/as acerca del periodo de la actividad laboral y de reposo: paralización, licencias, descansos, etc. La administración a cerca de los tiempos de actividad laboral simboliza una superioridad en correspondencia a los escenarios de la labor, ejemplo, en el momento que realizamos un stop o logramos pláticas con colega, y por lo mismo con las obligaciones de

conformidad del ámbito laboral y entre parientes: Alejarse del ámbito laboral con el fin de socorrer imposiciones de parte de los parientes, seleccionar los periodos de licencias, etc. La carencia de administración a cerca de estas apariencias presume una condición de exposición para la salubridad. (27)

d) Sentido del trabajo. De alguna manera el empleado no le encuentra lógica a la actividad laboral, no poseyendo seguridad de qué modo se reconoce como sección del procedimiento del otorgamiento del servicio. (27)

3.2.1.3. Apoyo social

El poco “apoyo social” por parte de los dirigentes hacia sus empleadores, cuando estos laboran lejos, no percibe la asistencia de sus compañeros, lo que expresa un incorrectamente conocimiento y por consiguiente labores mal efectuadas. (26)

La pobreza de “apoyo social” es valiosa y esta se encuentra vinculada con los componentes de estrés, por lo que esta incrementa el padecimiento de enfermedades y mortalidad. El liderazgo eficientemente revela un lazo con la salud mental y estrés. (26)

3.2.1.4. Compensaciones

Las limitadas retribuciones laborales, a menudo se dan por el poco acato, de desequilibrio contractual, por variaciones de puestos contra la vocación, por acuerdos no equitativos, no se examina la labor, o simplemente el salario es muy poco en los trabajadores (26).

En la actualidad se muestra que muchas veces los trabajadores nose sienten seguros, o tienen a trabajar poco tiempo, y en otras palabras diríamos que muchas los multiples indicadores señalan que se vinculan con los salarios (26).

3.2.1.5. Doble presencia

Alude al nivel de labores domésticas que necesitan de los empleadores, y al sosiego de los que haceres que se realizan (trabajo

doméstico/familiar). El formulario indica el nivel de riesgo descubierto por los colaboradores, los que se catalogan en “bajo, medio y alto” (27).

Las mujeres en estos días evidencian que ellas continúan efectuando trabajos domésticos y son de manera simultánea a la otra labor que realizan en su centro laboral, donde se asume exigencias más altas, lo que sigue demostrando que ellas continúan con una doble carga laboral, y con ello la presencia de estrés (26).

3.2.2. Desempeño laboral

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (29) (28).

El desempeño hace referencia a los cumplimientos del laborador sobre o que requiere el trabajo. Chiavenato señala que el viene hacer que eficiencia de todo laborador, al interior de su función, lo que viene hacer fundamental para toda organización (14).

Asimismo, las OSM -2006 detalla que “el conveniente desempeño del sujeto sanitario es notable puesto que incide de modo instantáneo en la dispensación de servicios de salud y en la salud del espacio. Se comprende por adecuado el desempeño, cuando los individuos colaboran de manera justa, eficiente y adecuada con el fin de lograr resultados sanitarios apropiados”. (31)

Otros autores como Milkovich y Boudrem consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. (32)

Ahora bien, se da un sin número de pensamientos que se pueden establecer al tomarse en cuenta el desempeño, entre estos estarían la capacidad que muestra el trabajador, su aptitud, su necesidad, y las cualidades que este puede mostrar, los cuales en todo momento irán relacionadas con el trabajo que van a realizar, por lo cual si tienen una mala organización, esto repercutirá en su comportamiento y además traerá malos resultados consigo (30).

Ahora bien, el desempeño laboral en las organizaciones de salud es un elemento de gestión que permite integrar el desempeño del empleado en el marco de la plataforma estratégica, con el fin de dar cuenta del cumplimiento efectivo de las metas pactadas (30).

Si ésta se aplica con objetividad y sistematicidad, constituye una fortaleza de la organización, al ser una herramienta transversal a todos los procesos que suministra información basada en evidencias que demuestran las competencias del empleado y sus resultados; además, orienta la toma de decisiones en relación con el talento humano y contribuye a lograr avances significativos en la organización, como el mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios de salud (33).

El personal de salud desempeña un papel importante dentro de las organizaciones y es por esto que su quehacer debe estar sustentado, valorado y evaluado bajo criterios de desempeño con calidad, por tanto, al investigar el área de la salud como ciencia se puede definir como un proceso científico que valida y mejora el conocimiento de su práctica en sí; y al avanzar incorporándola como carrera universitaria, el rol y las competencias de los profesionales de esta área de la salud han dado como resultado una profesión autónoma, responsable y con un campo de conocimiento propio (33).

Es así, como la historia de la salud ha evolucionado y de igual manera se ha incorporado la enfermería, que van desde los cuidados y sus

tratamientos, análisis y evolución de la profesión, el análisis de la relación que existe entre enfermero – paciente; pero esto se da gracias a la investigación de los mismos profesionales de la salud y su interés por la temática (33).

En esta profesión entonces se requiere que los profesionales implementen acciones y se elaboren instrumentos con criterios de evaluación de su desempeño claros, que permitan medir los niveles de calidad del servicio prestado mediante su desempeño laboral. (34)

Factores que influyen en el desempeño laboral

En esta área se enlaza el desempeño laboral con bastantes factores, elementos, saberes y potenciales que le atañen a las habilidades de los individuos, donde manifiestan cómo efectuar su labor (35), dan definiciones los siguientes potenciales, adaptación, conocimiento, desarrollo de aptitudes y maximizar el desempeño.

Chiavenato, indica que la ocupación de los individuos se mide, conforme a otros componentes antes estimados, los que son: elementos conductuales (creatividad, interés, potencial, seguridad) y elementos operativos: (conocer lo que hago, calidad, trabajo en equipo). (36)

Robbins, expresa que el modo de analizar lo realizado por los directores es mostrar a las destrezas y competencias que son enmarcadas para lograr los objetivos. El autor antes señalado menciona que Katz, es quien atañe tres habilidades: “técnicas, humanas y conceptuales”. (37)

Elementos del desempeño laboral

- a. **Calidad del trabajo:** Permite valorar a los expertos, sobre el esmero con lo que se caracterizan la asistencia de servicios prestados. (38)
- b. **Disciplina laboral:** Permite valorar la conducta, a través de la jornada laboral.
- c. **Iniciativa y creatividad:** Permite valorar la autonomía con la que el empleador ofrece ideas innovadoras, donde también establece

como afrontar circunstancias y parámetros en su ambiente laboral. (38).

- d. Superación personal:** Permite valorar los potenciales y el crecimiento de los expertos que les han sido proyectadas, del mismo modo los efectos logrados. (38)
- e. Cumplimiento del plan de trabajo:** Permite valorar las tareas consignadas por intermedio de un lapso, y de forma “cualitativa y cuantitativa”, iniciando de los saberes, actos y ocupaciones que se cumplen en su contexto. (38)

Dimensiones del desempeño laboral

3.2.2.1. Capacidad cognitiva

Las capacidades cognitivas son el mejor predictor del éxito laboral para todos los niveles de cargo en todas las empresas (29).

Y la que se refiere al ámbito de la personalidad como conjunto integrado de disposiciones o tendencias de comportamiento, tales como asertividad, optimismo, baja impulsividad, sociabilidad (38).

Permiten entender la capacidad de un candidato para aprender, aplicar nuevos conocimientos y resolver problemas. Determinan cuán capaz es una persona de mejorar sus competencias, adquirir nuevas destrezas y asumir roles de mayor responsabilidad (29).

De esta manera, el uso de evaluaciones que miden habilidades cognitivas permite incrementar la calidad de las contrataciones y, al final, mejora los resultados de las empresas. Tradicionalmente, este tipo de evaluaciones ha tomado la forma de cuestionarios con preguntas y alternativas y se ha centrado exclusivamente en medir razonamiento numérico, verbal y lógico. Sin embargo, es necesario complementar estas habilidades con otros aspectos cognitivos de forma de tener una comprensión holística de los procesos cognitivos de una persona (29).

Es cuando un individuo acopia saberes, en un determinado tiempo. Eso explica que, si un sujeto posee experiencia, él ya sabrá como actuar al instante de realizar diversidad de actividades. También la experiencia se encuentra vinculada a los años de servicio que posee un sujeto en el puesto que se desenvuelve, igualmente le atañe con la habilidad práctica, dado que esta asiste a una guía práctica y utilitaria. (40)

3.2.2.2. Capacidad afectiva

La capacidad afectiva viene hacer una denominada actitud con un ingrediente emocional o sensible en un sujeto. Asimismo, podemos indicar que dentro del ámbito profesional se trata de las emociones que refleja un sujeto a través de su trabajo, en el día a día; ahora bien, en el área de la salud es muy importante este tipo de capacidad ya que ellos se encargan de cubrir las carencias de las necesidades humanas en el sector salud, y su forma de actuar con el paciente influirá en gran manera, para que se cree un ambiente bueno y favorable para este. Muchas veces esta capacidad puede reflejarse mediante la comprensión, consideración y la responsabilidad (29).

3.2.2.3. Motivación intrínseca

Viene hacer el resultado de la interacción de las características del puesto y las peculiaridades de los empleados, destacando en esta ultima la personalidad y el funcionamiento cognitivo. En otras palabras, señala que se presentan al ejecutar el trabajo y dependen de las características propias del puesto y las del trabajador (41).

Seguidamente también podemos indicar que la motivación intrínseca ofrece la realización efectiva de funciones por el gusto de hacerlas, además de la generación de un sentido de trabajo, es indispensable conocer el resultado que ésta ocasiona en los colaboradores principalmente en la productividad laboral y con respecto a sus derivados (42).

Se califica al consentimiento de un sujeto que tiene acerca de su trabajo, como el agrado e interés que se siente sobre lo que realiza, en su contexto (entidad y organización), de forma que esta puede ser atractiva y le hace sentir a gusto, por lo que, muchas veces gracias a ello se reciba recompensas (socioeconómicas). (40).

3.2.2.4. Motivación extrínseca

Las motivaciones extrínsecas se hallan después fuera del sujeto y pertenecen al ámbito material y social (43).

Como la que emana de fuera del ambiente y ayuda a efectuar la tarea. Todos los tipos de sentimientos se encuentran vinculados con los efectos que repercuten en las tareas. En el interior de los sentimientos están los resultados, por lo que esta se diferencia del pronóstico de las retrospectivas (43).

3.2.2.5. Evaluación del desempeño laboral

Los exámenes del desempeño poseen 2 variantes que son complementadas: por los exámenes internos y la autoevaluación, que desarrolla la misma institución, quien es la impulsora (44):

- Conformar un procedimiento de interés global del colaborador.
- Es la que constituye un fin, designado a la realización de retroacción de los procesos laborales.
- El procedimiento debe ser confiable, seguro y aceptado por todos.
- Es la que constituye técnicas que intervienen, ya sean potenciales de salud, y el cómo acogerse a avances y entorno laboral.
- Facilita el cómo crear nuevos centros de empleo
- Admite el cómo aplicar los incentivos morales y tangibles
- En fin, optimizar el desempeño laboral, lo que asiste a la adición de mejores servicios que se le dan a la población

Los exámenes de desempeño precisan que el participante resalte su potencial, valores y cualidades, de modo que la practique y más que nada que la efectúe hacia la solución de problemas. (44).

Desempeño laboral en el personal de salud

El modo para la ejecución de operaciones se cumple por intermedio de desempeño laboral, el que aprecia las destrezas de quienes se encuentran conforme con su organización. En resumidas cuentas, si el objetivo es ser diestro en su desempeño, se necesita a la “medida de la efectividad y la aptitud” (45).

Resumidamente, el desempeño laboral para los “expertos”, denota propósitos sobre diferentes equipos jerárquicos, así como: “bachilleres, técnicos y licenciados”. De forma que el trabajo que efectúan el personal de salud sea lo más correcto posible. (45)

3.3. Marco conceptual

Riesgo psicosocial

Son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control, uno de los panoramas psicosociales, se hallan acoplados a comportamientos y actitudes, inapropiados sobre el progreso laboral, acarreado consigo menoscabos en la “salud y asistencia” (45).

Exigencias sensoriales

Es cuando la labor que se ejecuta demanda suficiente concentración y se efectúa esmeradamente, lo que, indica su calidad y su exigencia. Estas exigencias van con respecto a nuestros sentidos, que en realidad representan una parte importante de las exigencias que se nos imponen cuando estamos trabajando (24).

Trabajo activo

Es centrarse sobre el cumplimiento de decisiones respecto a las: ordenes, desempeño de labores, etc. Esta dimensión es la más importantes de los factores de riesgo psicosocial (24).

Apoyo social

La falta o la pobreza de apoyo social es fundamental en relación con los factores estresantes, aumento de enfermedades y mayor mortalidad. El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores (24).

Compensación

Existen evidencias verídicas de que cuando el trabajo no se siente seguro en su trabajo, o si solo dura una temporada, y demás problemas que se dan, es porque se relacionan con el tipo de compensación que estos reciben. (24).

Doble presencia

Es la cuantía de trabajo, en tareas domésticas y familiares, donde muchas veces estas generan preocupación, las desigualdades todavía hoy existentes entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado, trabajo familiar y doméstico, se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres (14).

Autoevaluación

Es aquella que desarrolla la propia institución y es su principal motor impulsor.

La Autoevaluación es un proceso permanente, participativo y reflexivo que permite establecer las fortalezas y debilidades de los trabajadores permitiendo el mejoramiento continuo.

Evaluación externa

Es aquella que es Procedida por: “expertos, funcionarios o distintos niveles de ocupación de la salud”, es la fase que sigue a la Autoevaluación. Este proceso consiste en constatar y validar, desde la perspectiva externa, cómo se sitúa lo evaluado respecto al modelo de evaluación, tanto a través de un análisis documental, como a través de una visita. (43)

Motivación intrínseca

Viene hacer el resultado de la interacción de las características del puesto y las peculiaridades de los empleados, destacando en esta ultima la personalidad y el funcionamiento cognitivo (41).

Motivación extrínseca

Las motivaciones extrínsecas se hallan después fuera del sujeto y pertenecen al ámbito material y social. Se precisa que se conduce hacia el cumplimiento de tareas (42).

Estrés laboral:

Es un efecto corporal y psíquico, que se da por producto de una inestabilidad En lo que es exigir y en la capacidad, los requerimientos y los instrumentos que pueda tener el trabajar para poder ejecutar su función (46).

Desempeño laboral

Es el cómo se desenvuelven los colaboradores en su entorno sobre el cumplimiento de sus metas (29).

Monotonía

Es hacer cada día lo mismo, por bastantes temporadas, que muchas veces logra ser molesto y casando. La monotonía está causada normalmente por una infra carga cualitativa del requerimiento de la tarea. Es decir, las exigencias de la tarea son demasiado fáciles e intrascendente.

Carga Mental

Muy a menudo la carga laboral instituye problemas psicofísicos a los empleadores. Se ve que en los contextos laborales, no siempre son trabajos físicos o intelectuales, por el contrario, se observa cualquier tipo de actividad.

Calidad del trabajo

Tiene la capacidad de calcular de que manera se esta esforzando el trabajador para venir capacitado, higiénico o con qué frecuencia suele equivocarse. También calcular si este se esta esmerando.(38)

Iniciativa y creatividad: Mide el grado de independencia con que el trabajador aporta ideas, criterios nuevos en su puesto de trabajo, forma de enfrentar situaciones no rutinarias e incorporación de mejoras al trabajo.

Superación personal: Mide el cumplimiento por parte del trabajador de las acciones de capacitación y desarrollo profesional que le han sido programadas, al igual que los resultados alcanzados en las mismas. (38)

Personal de la salud:

Viene hacer los sujetos que ejercen una función en el área de salud, puede ser un auxiliar o un asistente también en algunos casos y demás denominaciones, los cuales se encargan de cuidar nuestra salud. (48)

Enfermería

La enfermería es una profesión que comprende la atención, cuidado autónomo y colaboración de la salud del ser humano. Los enfermeros se dedican, a grandes rasgos, a tratar los problemas de salud potenciales o reales que presenta una persona.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Corresponde a una investigación tipo Cuantitativo.

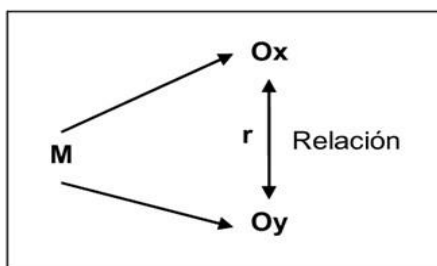
Se refiere a la asociación, variables, generalización y objetivación de los resultados para deducir la población, mediante el acopio organizado de la información numérica que se obtiene de la población. Podemos decir que este tipo de estudio Cuantitativo es quizás el más usado por los científicos, sobre todo los del área de la informática, las matemáticas y las estadísticas, debido a que este modelo usa datos cuantificables, tales como tasas, costos, magnitudes, entre otros (49).

4.1.2. Nivel de investigación

Este estudio es de nivel descriptivo-correlacional

Este tipo de investigaciones se caracteriza por apreciar el fenómeno de la realidad en sus distintas características y por ese motivo es caracterizada en descomponer una situación o problemática en sus elementos más simples (50).

Los resultados de una investigación descriptiva no pueden ser utilizados como una respuesta definitiva o para refutar una hipótesis, pero si las limitaciones son comprendidas, pueden constituir una herramienta útil en muchas áreas de la investigación científica.



Donde:

M = Muestra

O1=Observación de la V 1: Factores de riesgo psicosocial

O2 = Observación de la V 2: Desempeño laboral

R = Correlación entre dichas variables

4.2. Diseño de la investigación

Pertenece a un diseño no experimental

La investigación no experimental se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en las que, para ver el efecto de las variables independientes sobre otras variables, no se varían ni manipulan en forma intencional. Lo que se efectúa en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural para analizarlas (51).

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población

Es un equipo de elementos que presentan una característica o condición común que es objeto de estudio (52).

Es un equipo del que se quiere aprender. Uno por uno de los integrantes se designa individuo, lo que este no podría ser un ser esencialmente físico, sino días, entes, etc. (50).

La población para esta investigación estuvo conformada por 134 profesionales de la salud.

4.3.2. Muestra

Es una parte de un conjunto mayor seleccionada especialmente para extraer conclusiones (52).

Es un sub equipo de un grupo. Asegurando que los elementos que corresponden a ese grupo, son pequeñas porciones de la población. (51).

Como la población es de 134, el tamaño de muestra es 100 de la población y su cálculo es de la siguiente manera:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n: muestra

N: población

Z: Grado de confianza [1.96], es decir. 95.% de confianza.

e: Precisión o el error [5% de error]

p: Éxito [0.5]

q: Fracaso [0.5]

Cálculo de la muestra:

N= 134

Z= 1,96 [95% de confianza]

e= 0,05 [5% de error]

p= 0.5

q= 0.5

Sustituimos los valores

La forma del cálculo de la muestra es de 90 profesionales de la salud.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

4.4.2. Hipótesis específicas

H.E.1:

Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

H.E.2.

Existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

H.E.3.

Existe una relación significativa entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

H.E.4.

Existe una relación significativa entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

H.E.5.

Existe una relación significativa entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

4.5. Identificación de las variables

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Son aquellas que se hallan vinculadas al trabajo y al contexto, para la realización de deberes que presentan muchas veces problemas en el desarrollo de tareas del trabajador, donde se puede ver perjudicada su salud.

Dimensiones

- Exigencias-psicológicas
- Trabajo activo-desarrollo de habilidades
- Apoyo-social
- Compensaciones
- Doble-presencia

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Dimensiones

- Capacidad-cognitiva
- Capacidad-afectiva
- Capacidad-psicomotora
- Motivación-intrínseca
- Motivación-extrínseca

4.6. Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL								
TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MEDICA SAN RAFAEL 2021.								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Factores de riesgo psicosocial	Cualitativo ordinal	Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control (20).	La variable factores de riesgo psicosocial será operacionalizada a través de un cuestionario que estuvo estructurado en función de sus dimensiones establecidas en la base teórica.	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja con tranquilidad Toma de decisiones Desgaste emocional Guardar sus emociones El trabajo requiere atención constante 	1,2,3,4,5	ESCALA DE LIKERT Si A veces No VALOR FINAL DE LA VARIABLE Alto: 47 - 60 puntos Medio: 33 - 46 puntos Bajo: 20 - 32 puntos	Bajo: 5 - 7 Medio: 8 - 11 Alto: 12 - 15
				Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de trabajo que se le asigna Momento para comunicarse con un compañero Aprenda cosas nuevas en el lugar de trabajo Importancia en las tareas que se realizan Importancia hacia la institución 	6,7,8,9,10		Bajo: 5 - 7 Medio: 8 - 11 Alto: 12 - 15
				Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> Funciones en el trabajo Respaldo de su empleador Compañerismo Manejo de conflictos 	11,12,13,14,15		Bajo: 3 - 4 Medio: 5 - 6 Alto: 7 - 9
				Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> Inestabilidad laboral Tensión sobre el cambio de rol Valoración del trabajo 	16,17,18		Bajo: 3 - 4 Medio: 5 - 6 Alto: 7 - 9
				Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> Concentración en el trabajo Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales 	19,20		Bajo: 2 - 3 Medio: 4 - 5 Alto: 6

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MEDICA SAN RAFAEL 2021.

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES	
Desempeño laboral	Cualitativo ordinal	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (29).	La variable desempeño laboral será operacionalizada a través de un cuestionario que estuvo estructurado en función de sus dimensiones establecidas en la base teórica.	Capacidad cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Desempeño • Actitud • Habilidades • Planificación • Recursos • Evaluación • Actividades • Práctica 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	<p align="center">ESCALA DE LIKERT</p> <p align="center">VALOR FINAL DE LA VARIABLE</p>	Bajo: 5 - 7 Medio: 8 - 11 Alto: 12 - 15	
				Capacidad afectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Estrategias • Comunicación • Ejecución • Respeto • Responsabilidad • Escucha • Atención • Trato 	11,12,13,14,15,16,17,18		Bajo: 5 - 7 Medio: 8 - 11 Alto: 12 - 15	
				Capacidad psicomotora	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidados de enfermería • Administración de tratamiento • Prevención de infecciones 	19,20,21,22,23,24		Alta: 47-60 puntos	
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Logros • Retos • Oportunidades • Práctica profesional • Reconocimiento • Trabajo en SI 	25,26,27,28,29,30		Media: 33-46 puntos Baja: 20-32 puntos	Bajo: 3 - 4 Medio: 5 - 6 Alto: 7 - 9
				Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Bonos • Orientaciones • Supervisión • Relaciones • Interpersonales • Apoyo • Protección 	31,32,33,34,35,36,37,38		Bajo: 2 - 3 Medio: 4 - 5 Alto: 6	

4.7. Recolección de datos

Los permisos de cada instrumento fueron accedidos a través de las validaciones, las cuales se pueden observar en el anexo 3, asimismo la técnica que se empleó en esta investigación fue la encuesta, la cual nos facultó conseguir los datos. Al haber logrado tener la acopio de datos que se consiguieron mediante la aplicación de los cuestionarios de preguntas de forma anónima, se realizaron el debido procesamiento de datos con el uso del software office Excel de manera numérica, luego se procedió a mover la información y llevarlo a la base de datos para luego aplicar la sumatoria en base a sus dimensiones de cada variable para luego aplicar la formula si de acuerdo a los baremos que se tiene para cada variable y dimensión, seguidamente se hizo el manejo del IBM SPSS Statistics 26 para poder demostrar de manera descriptiva los resultados y dando las respuestas a la correlación del estudio de las variables factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral por medio del estadístico Rho de Spearman.

4.7.1. Técnica

Son los procesos e instrumentos que van a utilizar en el abordaje de una investigación de un determinado problema, suceso, hecho, con estas técnicas, los investigadores podrán recoger, estudiar y analizar la información que se ha logrado encontrar.

Encuesta: La encuesta consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas con el objetivo de obtener la información que necesitamos (54).

Para valorar la variable:

Factores de riesgo psicosocial, el cual está conformada por 20 ítems y la variable.

Desempeño laboral compuesta por 38 ítems para ello se elaboró un cuestionario. De tal forma que se calificó a través de una escala Likert para la variable 1 y son las siguientes: si, a veces y no; mientras que para la variable 2 se calificó a través de una escala Likert probablemente si, indeciso, probablemente no y definitivamente no siendo así un total de 58 ítems.

4.7.2. Instrumento

Según Hernández et al (55) es un medio físico que nos sirve para registrar los datos necesarios para una investigación.

Cuestionario: consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, también podemos decir que es un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación.

Confiabilidad

Valderrama (56) sugiere las recomendaciones siguientes:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Resultados: Se analizó la información, empleando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22:

Cuadro 1: Estadísticas de fiabilidad de la variable Factores de riesgo psicosocial

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,794	20

Señala un valor de **0.794** para un total de **20 Ítems** o elementos formulados.

Cuadro 2: Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,881	38

Señala un valor de **0.881** para un total de **38 Ítems** o elementos formulados.

Validación

Cuadro 3: Validación del instrumento a través de Juicio de expertos

Expertos	Grado académico	Opinión
Lic, Miriam A. Quispe Ocsa	Licenciada	Cumple
Lic. Jhony Julián Quispe Pucho	Licenciada	Cumple
Tony Marlyn Quispe Pérez	Médico Cirujano	Cumple

Técnicas de análisis e interpretación de datos

Son procedimientos y herramientas mediante las cuales se va recoger los datos que se necesitan para obtener los resultados que se obtendrá de los objetivos planteados y de qué manera se va contrastar la hipótesis (57).

Para la tramitación y análisis de datos del análisis presente, se construyó una base de datos con el programa estadístico SPSS 26, las variables discretas se expresaron en frecuencias y proporciones.

V. RESULTADOS

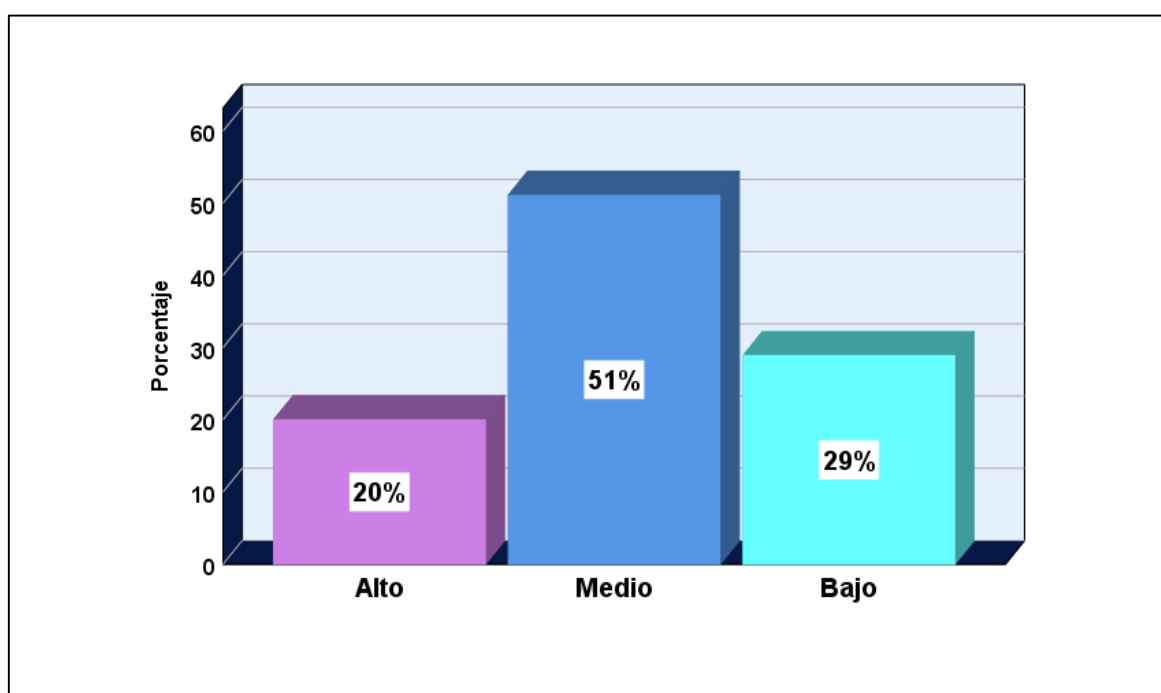
5.1. Presentación de Resultados

Cuadro 4: frecuencias y porcentajes de los factores de riesgo psicosociales en el personal de la posta médica San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	20%
Medio	46	51%
Bajo	26	29%
Total	90	100%

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 1: Porcentajes de los factores de riesgo psicosociales en el personal de la posta médica San Rafael 2021



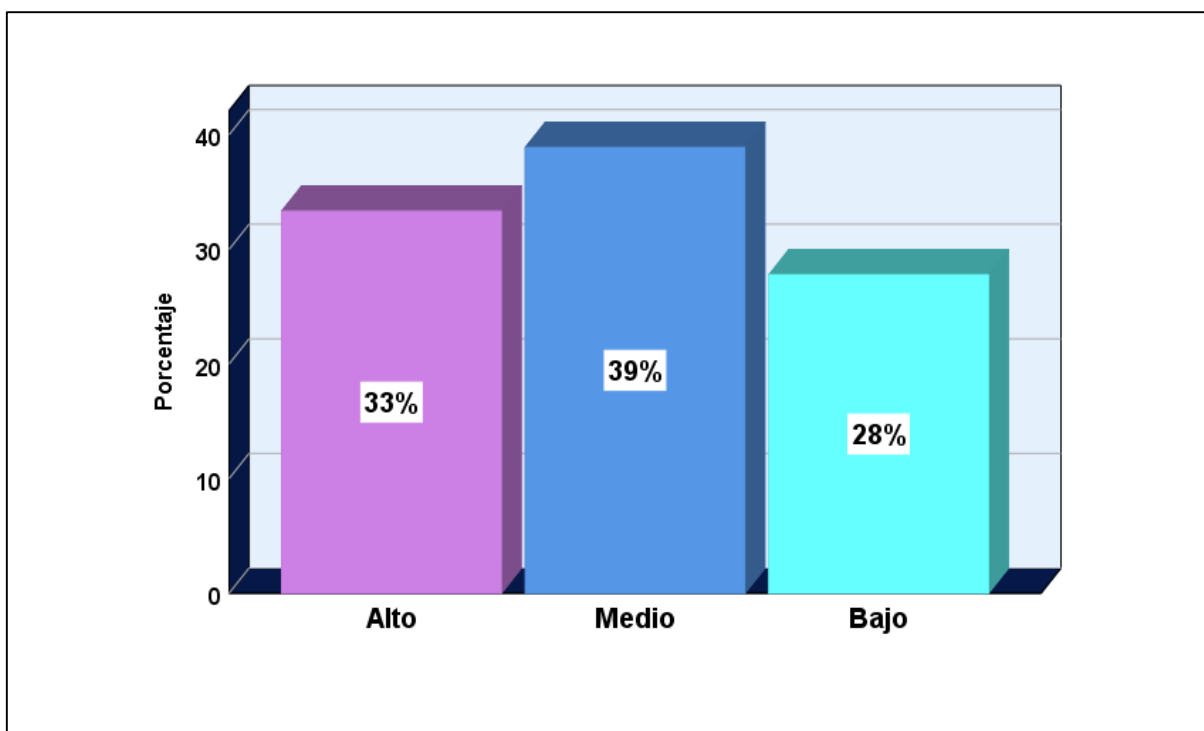
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 5: Frecuencias y porcentajes de exigencias psicosociales en el personal de la posta médica San Rafael 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	33%
Medio	35	39%
Bajo	25	28%
Total	90	100%

Fuente: Data del instrumento aplicado.

Figura 1: Porcentajes de las Exigencias psicológicas en el personal de la posta médica San Rafael 2021



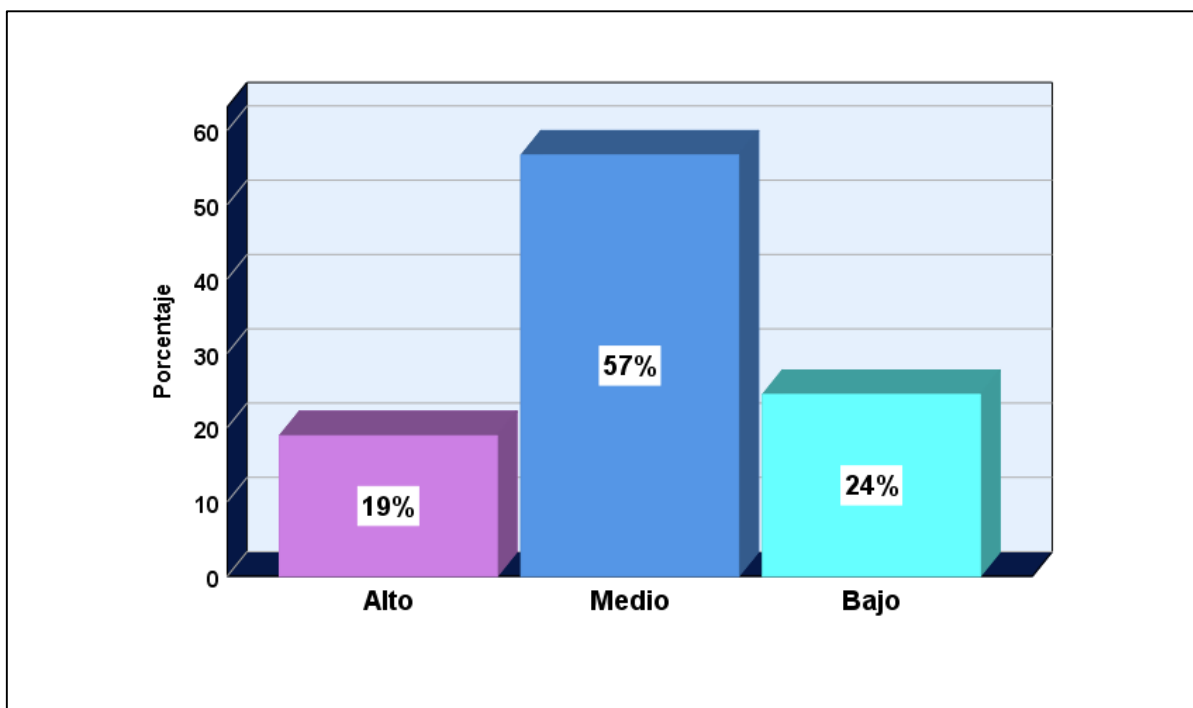
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 6: Frecuencias y porcentajes de trabajo activo y desarrollo de habilidades en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	19%
Medio	51	57%
Bajo	22	24%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la posta medica

Figura 2: Porcentajes del Trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal de la posta médica San Rafael 2021



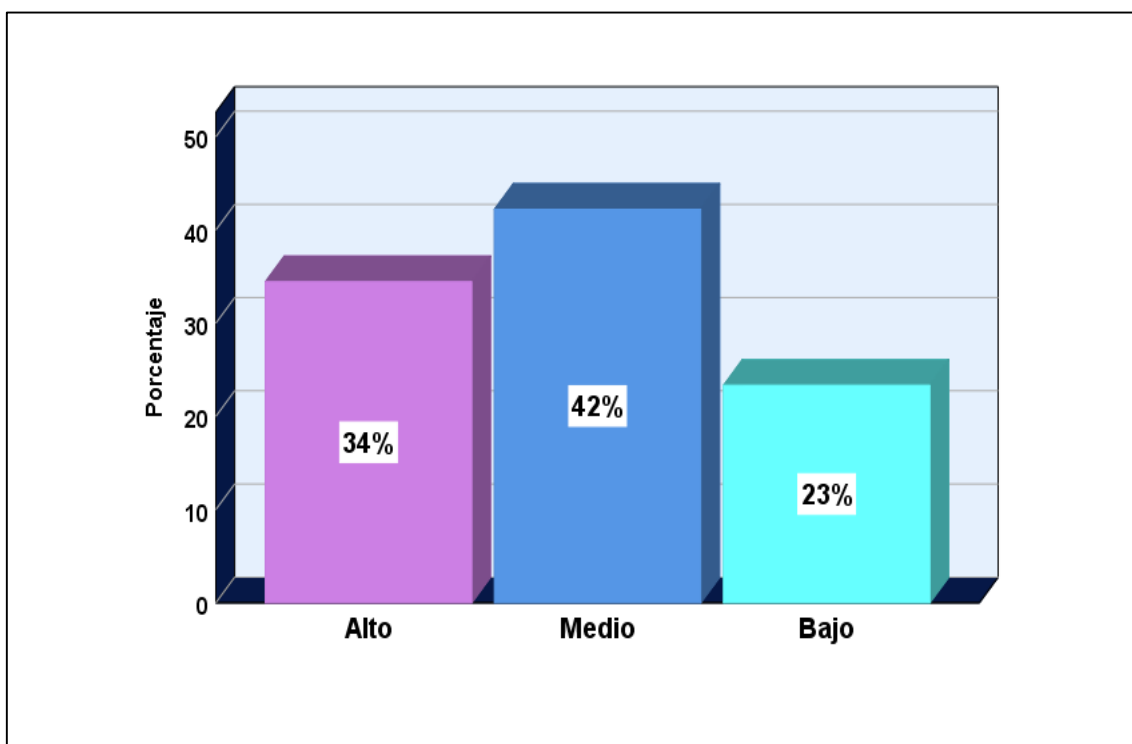
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 7: Frecuencias y porcentajes del apoyo social en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	34%
Medio	38	42%
Bajo	21	23%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la posta medica

Figura 3: Porcentajes del Apoyo social en el personal de la posta médica San Rafael 2021



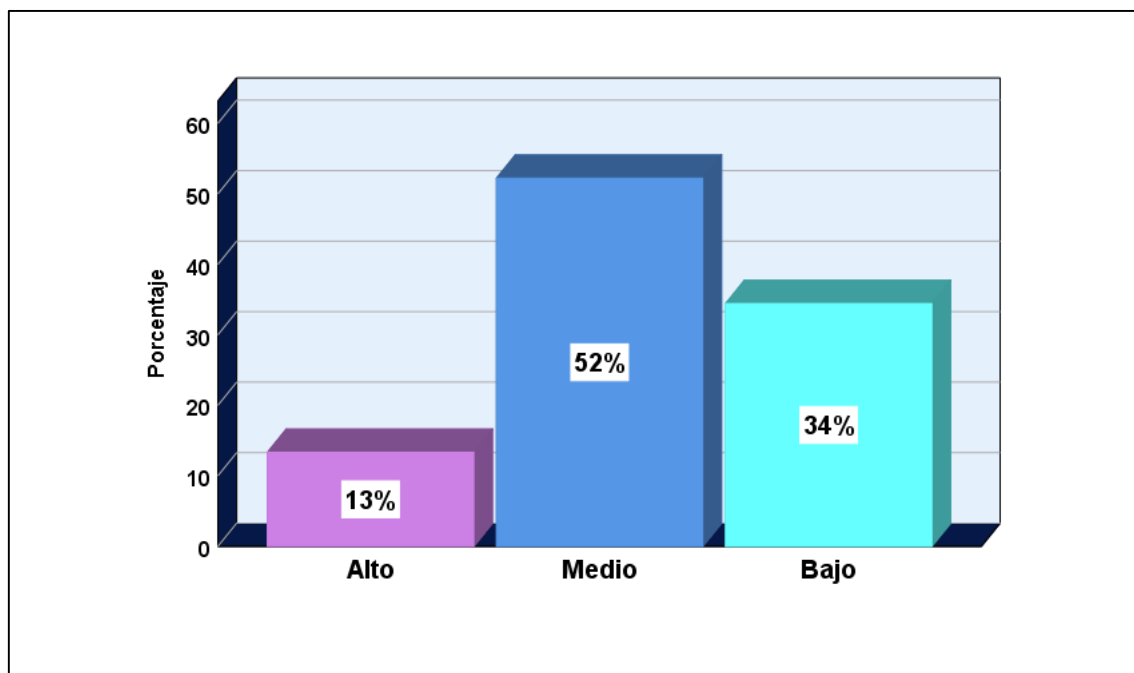
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 8: Frecuencias y porcentajes de compensaciones en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	13%
Medio	47	52%
Bajo	31	34%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la posta medica

Figura 4: Porcentajes de las compensaciones en el personal de la posta médica San Rafael 2021



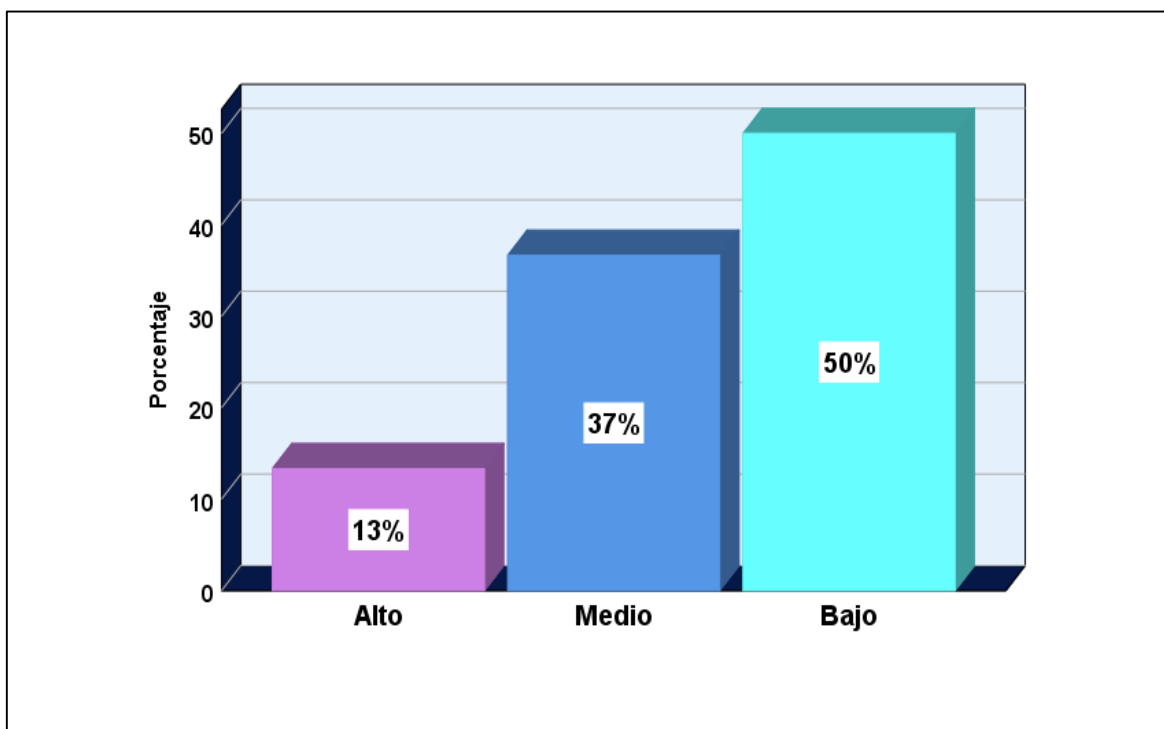
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 9: Frecuencias y porcentajes de doble presencia en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	13%
Medio	33	37%
Bajo	45	50%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado a la personal de la posta medica

Figura 5: Porcentajes de doble presencia en el personal de la posta médica San Rafael 2021



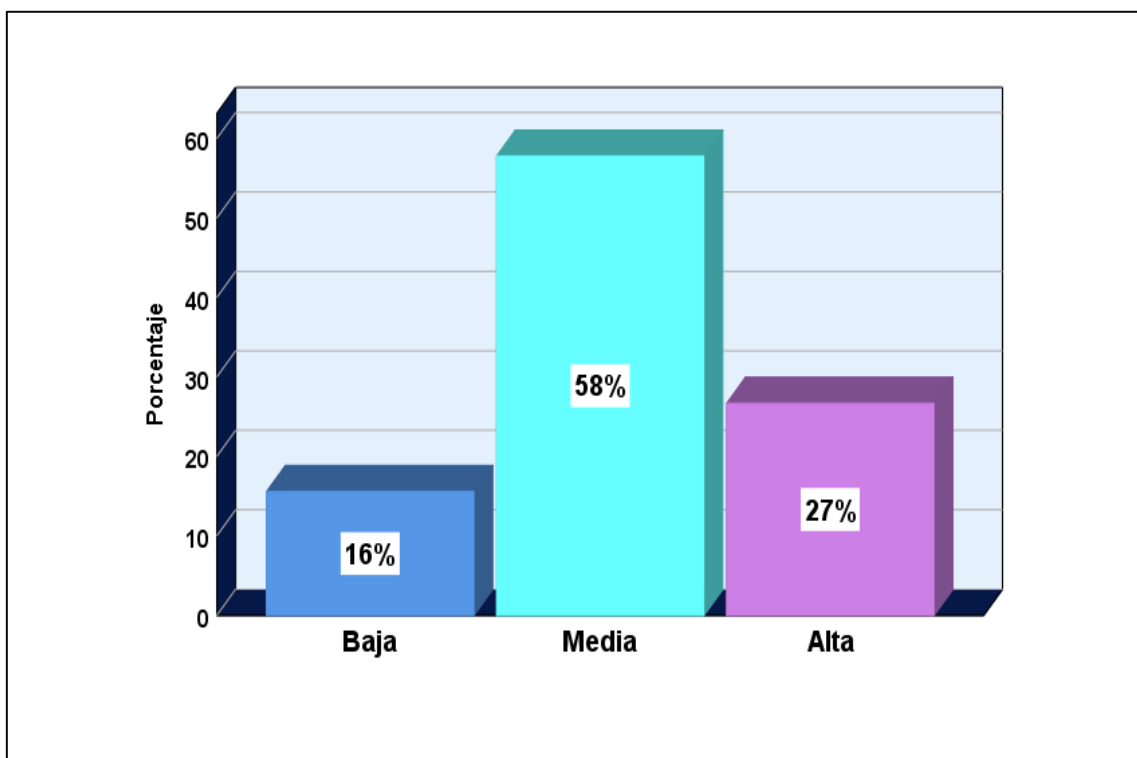
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 10: Frecuencias y porcentajes de desempeño laboral en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	16%
Media	52	58%
Alta	24	27%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado a la personal de la posta medica

Figura 6: Porcentajes del desempeño laboral en el personal de la posta médica San Rafael 2021



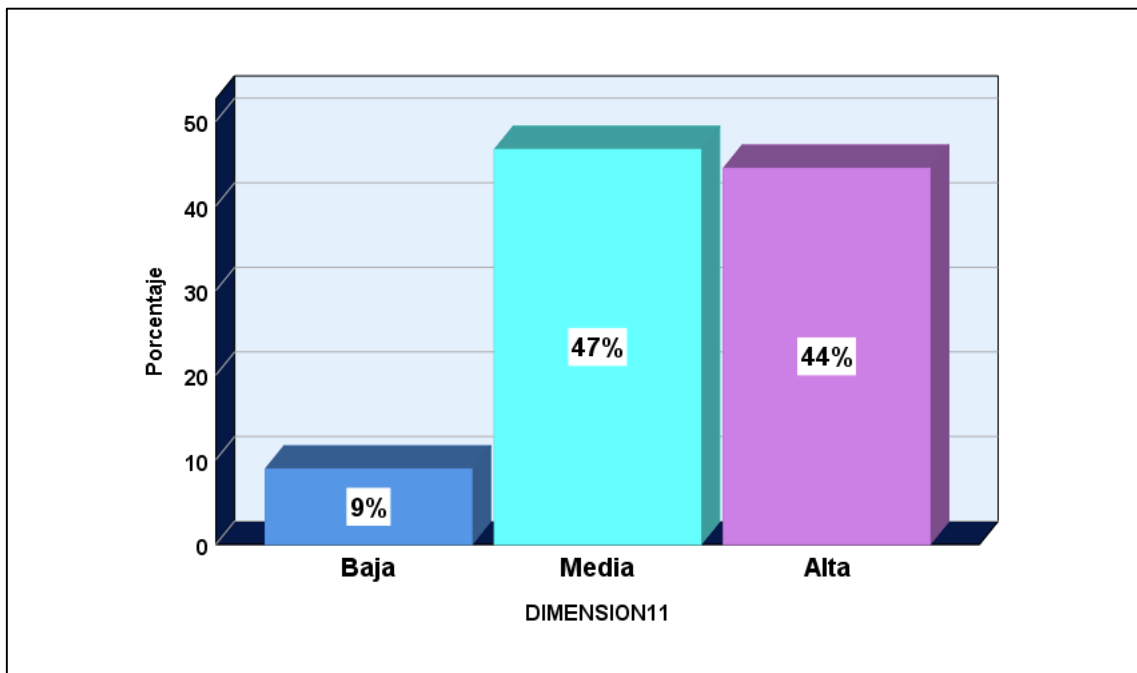
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 11: Frecuencias y porcentajes de la capacidad cognitiva en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	9%
Media	42	47%
Alta	40	44%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado a la personal de la posta medica

Figura 7: Porcentajes de la capacidad cognitiva en el personal de la posta médica San Rafael 2021



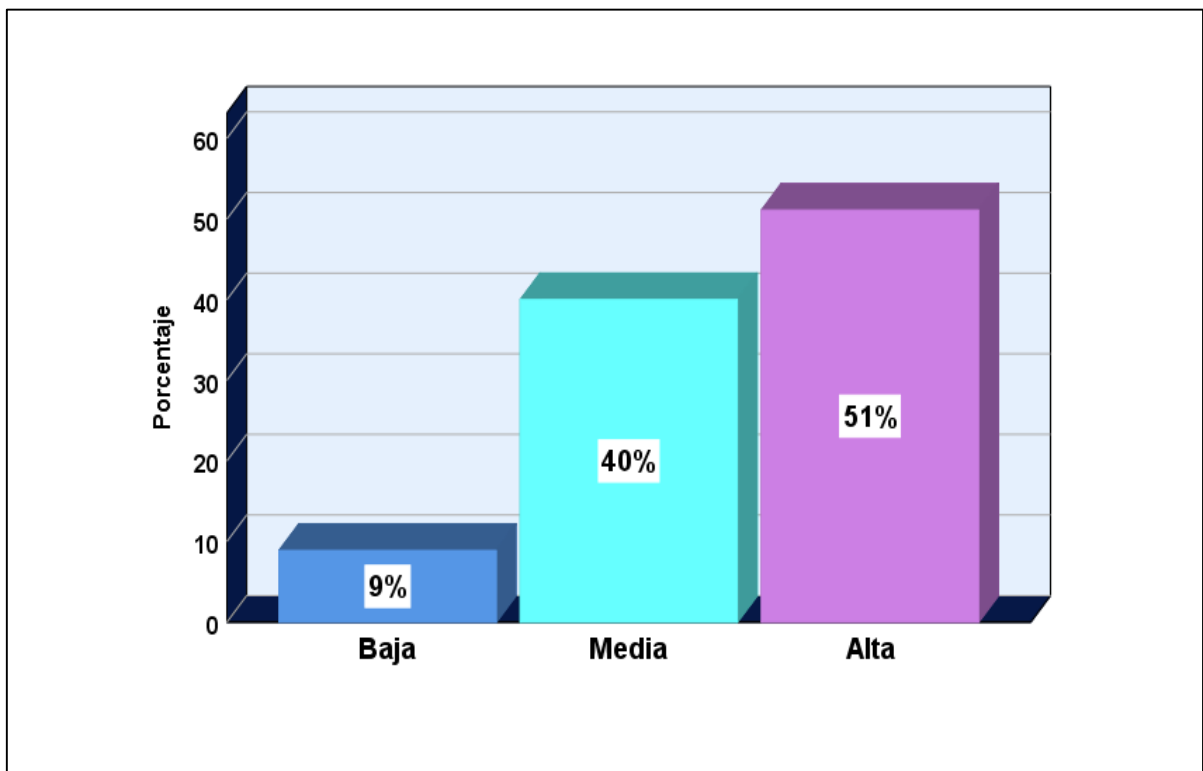
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 12: Frecuencias y porcentajes de la capacidad afectiva en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	9%
Media	36	40%
Alta	46	51%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado a la personal de la posta medica

Figura 8: Porcentajes de la capacidad afectiva en el personal de la posta médica San Rafael 2021



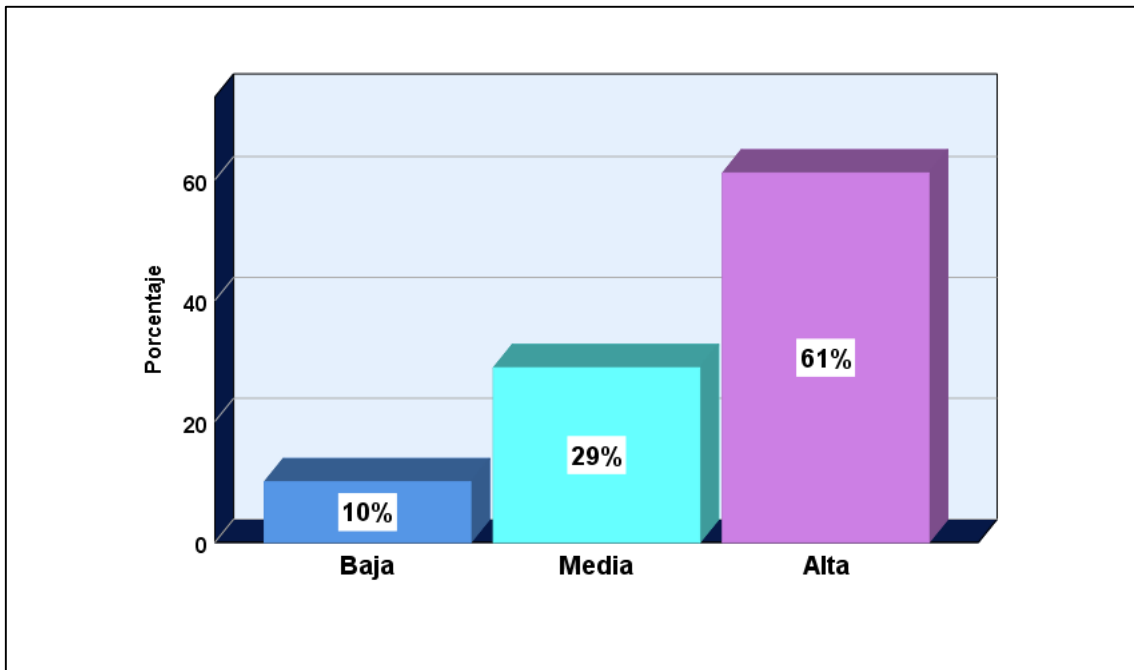
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 13: Frecuencias y porcentajes de la capacidad psicomotora en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	9	10%
Media	26	29%
Alta	55	61%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado a la personal de la posta medica

Figura 9: Porcentajes de la capacidad psicomotora en el personal de la posta médica San Rafael 2021



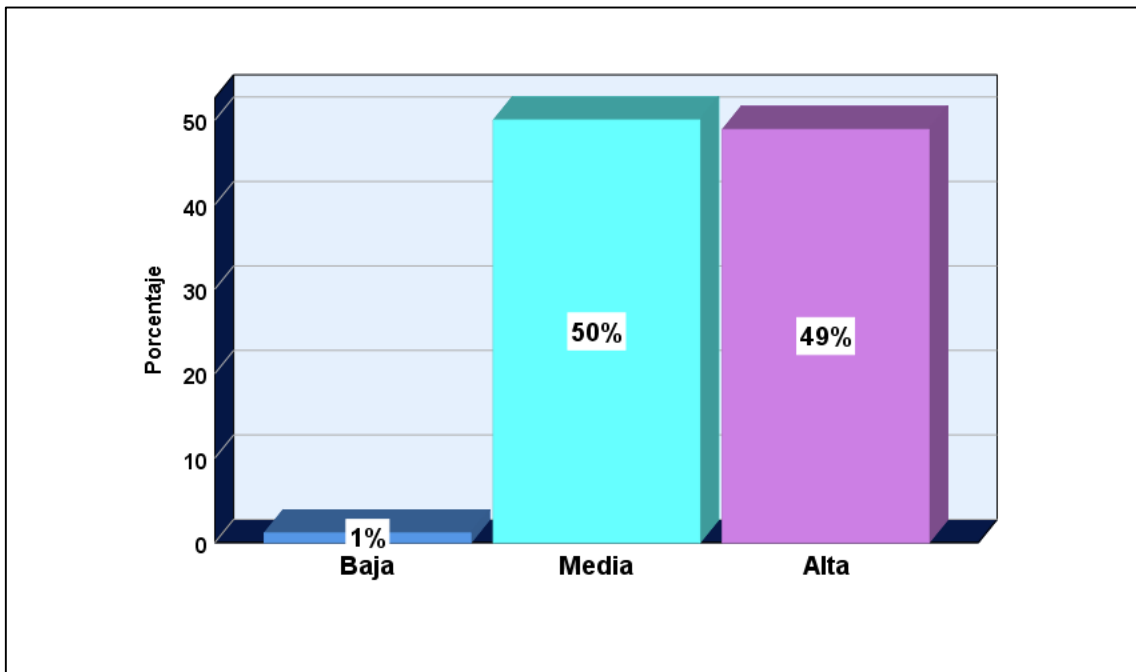
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 14: Frecuencias y porcentajes de la motivación intrínseca en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	1%
Media	45	50%
Alta	44	49%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado a la personal de la posta medica

Figura 10: Porcentajes de la Motivación intrínseca en el personal de la posta médica San Rafael 2021



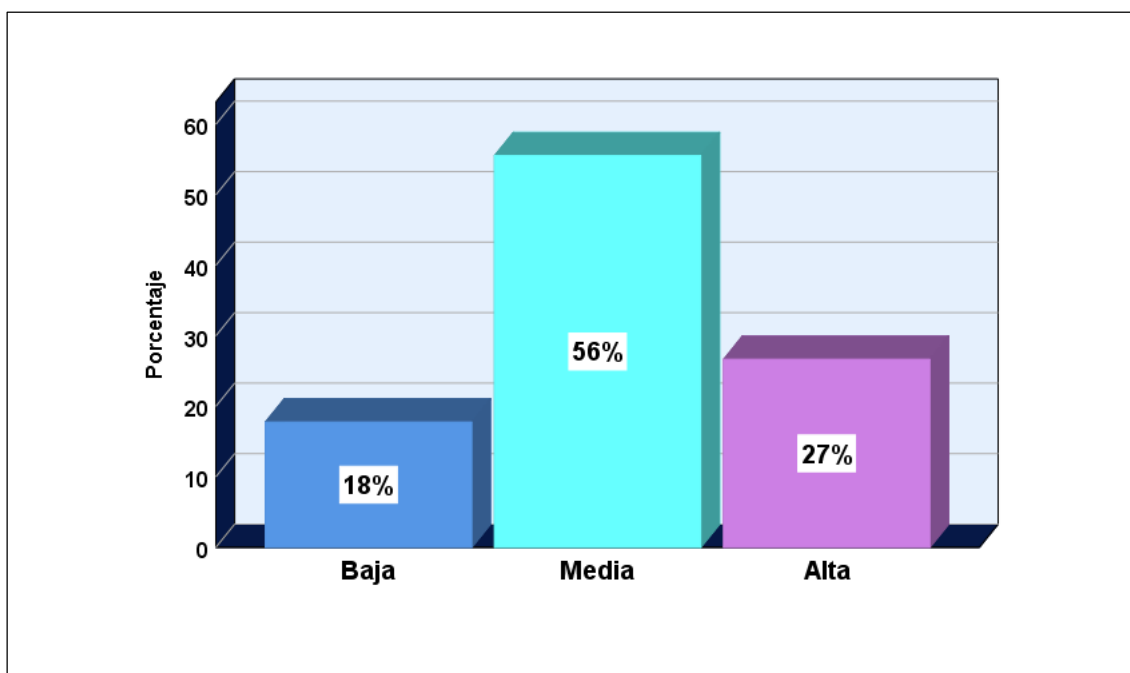
Fuente: Data del instrumento aplicado

Cuadro 15: Frecuencias y porcentajes de la motivación extrínseca en el puesto de salud de San Rafael 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	18%
Media	50	56%
Alta	24	27%
Total	90	100%

Fuente: Instrumento aplicado a la personal de la posta medica

Figura 11: Porcentajes de la Motivación extrínseca en el personal de la posta médica San Rafael 2021



Fuente: Data del instrumento aplicado

5.2. Interpretación de los Resultados

Podemos observar que en el cuadro 4 y figura 1 de la variable factores de riesgo psicosocial se conoce que el 20% (18/90) de encuestados se encuentran en un nivel alto de factores psicosociales, ya que poseen algunos trastornos psíquicos

y corporales, seguidamente el 51% (46/90) señala que halla en un nivel medio de factores ya que en cierta manera han sufrido algún tipo de acoso verbal y físico, finalmente el 29% (26/90) señalo que se hallan en un nivel bajo de riesgos psicosociales, porque solo hay ciertas situaciones que no les permite desarrollar su trabajo.

Seguidamente en el cuadro 5 y figura 2 se puede observar que en la primera dimensión el 33% (30/90) indica que se hallan en un nivel alto de las exigencias psicosociales existe mucha cantidad de trabajo, seguidamente el 39% (35/90) señala que se encuentra en un grado medio de exigencias psicosociales, ya que solo a veces tiene cargas laborales que no logran desarrollar en el tiempo establecido, finalmente el 29% (25/90) indica que solo a veces existen las exigencias psicosociales y que solo a veces les afecta emocionalmente.

Con respecto al cuadro 6 y figura 3 se conoce que el 19% (17/90) de los encuestados se hallan en un nivel alto de trabajo activo y desarrollo de habilidades ya que no tienen una autonomía en la forma de realizar sus tareas, seguidamente el 57% (51/90) de encuestados señalan que se hallan en un nivel medio de trabajo activo, ya que el trabajo no da posibilidades para aplicar sus habilidades y conocimientos, finalmente el 24% (22/90) señala que se encuentran en un nivel bajo de trabajo activo y desarrollo de habilidades solo a veces se dan estos tipos de circunstancias.

En relación al cuadro 7 y figura 4 se conoce que el 34% (31/90) de encuestados se hallan en un nivel alto de apoyo social ya que, si perciben la asistencia de sus compañeros ante cualquier situación, seguidamente el 42% (38/90) de encuestados señalan que se hallan en un grado medio, ya que existe un poco apoyo social por parte de los dirigentes de la entidad hacia ellos. Finalmente, el 23% (21/90) de encuestados respondieron con toda sinceridad que existe un apoyo social bajo ya que por esa situación se hallan estresados.

En referencia al cuadro 8 y figura 5 se conoce que en la dimensión compensaciones, el 13% (12/90) de los encuestados señalan que se encuentran en un grado alto ya que se hallan conformes con sus retribuciones, seguidamente el 52% (47/90) de encuestados se encuentran en un nivel medio ya que consideran que tienen una compensación regular, finalmente el 34% (31/90) de sujetos señalan que se encuentra en un grado bajo porque el salario que perciben es muy poco para los trabajadores.

Con respecto al cuadro 9 y figura 6 se conoce que el 13% (12/90) de encuestados indican que poseen un nivel alto de doble presencia ya que siempre tienen labores domésticas que realizar, seguidamente el 37% de sujetos señalan que hallan en un grado medio de doble presencia ya que poseen una doble carga laboral, finalmente el 50% (45/90) de encuestados indican que poseen un nivel bajo de doble presencia laboral ya que no realizan muchas labores domésticas por el tiempo que están en su trabajo.

Ahora bien en el cuadro 10 y figura 7 se conoce que en la variable desempeño laboral el 16% (14/90) se encuentra en un nivel bajo de ya que el trabajador siempre está en la búsqueda de los objetivos fijados, seguidamente el 58% (52/90) indica que se halla en un nivel medio de desempeño ya que comúnmente cumplen con los objetivos planteados en el trabajo, finalmente el 27% (24/90) de encuestados indica que se encuentra en un nivel alto de desempeño laboral ya que se esfuerzan en la eficacia del trabajo personal dentro de las organizaciones.

En relación al cuadro 11 y figura 8 se conoce que con respecto a la dimensión 1 capacidad cognitiva, se puede observar que el 9% (8/90) indican que se hallan en un nivel bajo de capacidad cognitiva ya que la entidad no les brinda la capacidad de aprender nuevos conocimientos, el 47% (42/90) indican que se hallan en un grado medio de capacidad cognitiva ya que personalmente mejoran sus competencias y adquieren nuevas destrezas. Finalmente, el 44% (40/90) de encuestados se hallan en un grado alto, porque acopian saberes en un determinado tiempo, y saben cómo actuar al momento de realizar diversas actividades.

Con respecto al cuadro 12 y figura 9 se conoce que en la dimensión capacidad afectiva, se puede observar que el 9% (8/90) de encuestados se encuentran en un nivel bajo, no siempre tienen un actitud sentimental o sensible a realizar su trabajo, seguidamente el 40% (36/90) de encuestados indican que se encuentran en un grado medio de capacidad afectiva porque a veces actúan de forma favorable y cubren de manera favorable las necesidades humanas, finalmente el 51% (46/90) de encuestados manifiestan que tienen un nivel alto porque siempre se solidarizan con sus pacientes.

Y en el cuadro y figura 10 se conoce que en la dimensión capacidad psicomotora, se puede observar el 10% (9/10) indicó que existe un nivel bajo ya que no tiene la capacidad de controlar sus impulsos emocionales, seguidamente el 29% de

encuestados señalan que se hallan en un nivel medio de capacidad psicomotora, finalmente el 61% (55/90) señalan que se encuentran en un nivel alto de capacidad psicomotora ya que siempre controlan mejor frente a sus pacientes sus impulsos emocionales.

Seguidamente en el cuadro 14 y figura 11 se conoce que en la dimensión motivación intrínseca, se puede observar que solo el 1% (1/90) siente que no les gusta su trabajo, el 50% (45/90) de encuestados indican que se hallan en un nivel medio porque tienen un interés al realizarlo, finalmente el 49% (44/90) de trabajadores señalan que se hallan en un grado alto, ya que tienen mucho gusto al realizarlo, ya que es indispensable que lo deban realizar.

Finalmente, en el cuadro 15 y figura 12 se conoce que en la dimensión motivación extrínseca, el 18% (16/90) de encuestados señalaron que se hallan en un nivel bajo de motivación extrínseca ya que no les favorece el entorno en el cual trabajan, seguidamente, el 56% (50/90) indican que se hallan en un grado medio ya que señalan que su ambiente material y social es de nivel regular, finalmente el 27% (24/90) indican que se encuentran en un nivel alto porque tienen un buen ambiente laboral para poder trabajar.

5.3. Prueba de normalidad

Cuadro 16: Prueba de normalidad para la distribución de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl.	Sig.
Factores de riesgo psicosociales	,192	90	,000
Desempeño laboral	,179	90	,000

Interpretación: En el cuadro 16, se logra observar el siguiente resultado de la prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov^a, donde las puntuaciones de la variable 1 Riesgo psicosocial, nos muestran un nivel de significancia de 0,000 y la variable 2 Desempeño laboral, muestra un nivel de significancia de 0.000, estos resultados nos demuestran que son menores al 5% de significancia

estándar ($p < 0.05$) cuyo resultado viene a ser pruebas normales por lo cual podemos concluir y definir el uso de las pruebas de hipótesis no paramétricas. En este caso aplicaremos la prueba de Rho de Spearman, para determinar la correlación no paramétrica entre ambas variables porque las pruebas de normalidad no son normales.

5.3.1. Prueba de hipótesis general

Ha. Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal del centro de la Posta Medica San Rafael 2021.

Ho. No existe una relación significativa los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal del centro de la Posta Medica San Rafael 2021.

Cuadro 17: Correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal del centro de la Posta Medica San Rafael 2021.

		Factores de riesgo psicosociales		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,580**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	90	90	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,580**	1,000	
Sig. (bilateral)		,000	.		
		N	90	90	

Interpretación: En el cuadro 17 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico

de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva considerable de Rho de Spearman = **0.580**, entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal del centro de la Posta Medica San Rafael 2021. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la hipótesis alterna **H_a**. Por lo cual los resultados muestran la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

5.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_a. Existe una relación significativa las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

H₀. No existe una relación significativa las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Cuadro 18: Correlación significativa entre las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

			Exigencias psicológicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	90	90

Interpretación: En el cuadro 18 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.423**, entre

las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la hipótesis alterna **H_a**. Es entonces que los resultados muestran la existencia de una relación significativa entre las exigencias psicosociales y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

H_a. Existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

H₀. No existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Cuadro 19: Correlación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Interpretación: En el cuadro 19 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico

de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.370**, entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la hipótesis alterna **H_a**. Es entonces que los resultados muestran la existencia de una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

H_a. Existe una relación significativa entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

H₀. No existe una relación significativa entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Cuadro 20: Correlación significativa entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

			Apoyo social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Apoyo social	Coeficiente de correlación	1,000	,308**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	90	90
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,308**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	90	90

Interpretación: En el cuadro 20 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.003, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.308**, entre apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la

hipótesis alterna **Ha**. Es entonces que los resultados muestran la existencia de una relación significativa entre el apoyo social y el desempeño laboral

Hipótesis específica 4

Ha. Existe una relación significativa entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Ho. No existe una relación significativa entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Cuadro 21: Correlación significativa entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

		Compensaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,312**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	90
		N	90

Interpretación: En el cuadro 21 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.003, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.312**, entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **Ho** y afirmar la hipótesis alterna **Ha**. Es entonces que los resultados muestran la existencia de una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 5

Ha. Existe una relación significativa entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Ho. No existe una relación significativa entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Cuadro 22: Correlación significativa entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

			Doble presencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Doble presencia	Coeficiente de correlación	1,000	,315**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,315**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	90	90

Interpretación: En el cuadro 22 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.002, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.315**, entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **Ho** y afirmar la hipótesis alterna **Ha**. Es entonces que los resultados muestran la existencia de una relación significativa entre la doble presencia y el desempeño laboral.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

La discusión de resultados se efectúa difiriendo las medidas halladas de los antecedentes, que se encuentran amparados en las aportaciones teóricas citados en la sección de “bases teóricas”.

Por lo que, el estudio se insertó en un nivel descriptivo-correlacional al que le corresponde un tipo cuantitativo, al que le atañen la formulación de hipótesis de investigación, al que se le ha perpetrado el “proceso de contrastación de hipótesis”, que ha atenuado “consentir o rechazar” las hipótesis de estadísticas propuestas.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

En esta investigación se demostró que la correlación de Spearman llegó a hacer una correlación positiva considerable = .580 de la hipótesis general entre los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael. Seguidamente de acuerdo a los niveles se tuvo como resultados que el 51% señala que halla en un nivel medio en los factores de riesgo psicosocial ya que en cierta manera han sufrido algún tipo de acoso verbal y físico, mientras que el 58% indica que se halla en un nivel medio de desempeño ya que comúnmente cumplen con los objetivos del trabajo. Cuyos resultados contrastan con Barboza L. (2019) ya que evidencia que ambas variables de estudio tuvieron un valor (p) que fue mayor a 0.05 (16). Seguidamente Ortega J. (2018) también concluyó señalando que se halló la correlación entre ambas variables de manera directa-proporcional con un índice elevado estadísticamente, con una Significancia de 0,000, y de acuerdo al Spearman se halló un porcentaje de 0.735 (17). De modo que estos resultados contrastan con los de mi estudio, porque en ambos estudios existe una relación significativa.

Basándonos más en la variable desempeño Guerra D. (2019) demostró que el 47.0% de sujetos vienen a padecer de un estrés grado alto, seguidamente el 43.0% evidencian un grado inferior de desempeño, igualmente al emplear la estadística de análisis Spearman, se halló un nivel de significancia $0,01 < 0,05$,

seguidamente se obtuvo un $r=-0.831$; lo cual evidencio que la vinculación que existe en ambas variables viene hacer inversa.

No obstante, la correlación hallada en la investigación de Tapia S. (2017) no concuerda con nuestra investigación, ya que esta señalo que existió correlación negativa-alta con significancia de $p=0.000$ y $\rho=0.756$ (15). Nos obstante, los resultados, ya antes señalados no concuerdan con nuestro estudio, de modo que, en su investigación no se halló una relación, por la que esta no concierne con nuestros resultados.

Seguidamente se halló de acuerdo a sus dimensiones que el 39% señala que se encuentra en un grado medio de exigencias psicosociales, el 57% de encuestados señalan que se hallan en un nivel medio de trabajo activo, el 42% de encuestados señalan que se hallan en un grado medio de apoyo social, el 52% de encuestados se encuentran en un nivel medio de compensación y finalmente el 50% de encuestados indican que poseen un nivel bajo de doble presencia. A esto Ceballos P; Rolo G; et al. (2015) indican que el 64.0% seguido del 57% de encuestados percibieron un alto nivel de exposición, demandas y doble presencia, correspondientemente. Asimismo, Orozco M et al, (2019) indica que los profesionales de enfermería se expusieron en gran medida a los factores de riesgo psicosocial debido a la gran exposición del ritmo de trabajo que afectaron negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado (13). Asimismo, Gallegos H. (2017) señala que el estrés afecto en la calidad de vida del personal de enfermería y su entorno, así también como en el desempeño laboral disminuyendo la calidad de los cuidados. Todas estas características pudieron impedir el desarrollo de un sistema de salud de alta calidad (21).

Finalmente, Abanto Y. (2018) indica que cuanto más existan estos puntos negativos en una institución, mucho mayor vendrá hacer el temido estrés en los sujetos que trabajen en dicha entidad (20).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERO: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021, se obtuvo una relación positiva y considerable de 0.580 con un valor de significancia de 0.00.

SEGUNDO: De acuerdo al objetivo específico 1 se demostró que existe relación entre las exigencias psicosociales y el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021, se obtuvo una relación positiva y considerable de 0.423 con un valor de significancia de 0.00.

TERCERO: Teniendo en cuenta al objetivo específico 2 se observó que existe relación entre el trabajo y el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021, se obtuvo una relación positiva y considerable de 0.370 con un valor de significancia de 0.00.

CUARTO: Teniendo en cuenta al objetivo específico 3 se observó que observó que existe relación entre el apoyo social y el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021, se obtuvo una relación positiva y considerable de 0.308 con un valor de significancia de 0.00.

QUINTO: Teniendo en cuenta al objetivo específico 4 observó que existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021, se obtuvo una relación positiva y considerable de 0.312 con un valor de significancia de 0.00.

SEXTO: Teniendo en cuenta al objetivo específico 5 se observó que existe relación entre la doble presencia y el desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021, se obtuvo una relación positiva y considerable de 0.315 con un valor de significancia de 0.00.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda que se prosiga con esta investigación, ya que al realizar más análisis de estos temas se ofrecerán mejores resultados y por lo cual mejores soluciones para poder sobre llevar el problema de los riesgos psicosociales dadas en las entidades públicas.

SEGUNDO: Ejecutar la concientización tanto en los directivos como en toda la posta medica San Rafael, acerca del ambiente negativo que pueda causar las exigencias psicosociales, tomando medidas que puedan disminuir estas.

TERCERO: Establecer un ritmo de trabajo apropiado que sea equilibrado para lograr armonía, acuerdos entre los mismos trabajadores de la posta con respecto a sus desempeños y actividades que desarrollan a diario y de esta forma puedan reducir el nivel de stress laboral que puede provocar a cada trabajador por el trabajo activo.

CUARTO: Se recomienda que cada trabajador cumpla con sus actividades y labores de integración y apoyo mutuo, asimismo que se brinde un respaldo por parte del centro de salud, también la creación de algunos manuales de funciones, en los cuales se fundamenten los protocolos necesarios, lo cual ayudaría a los mismos trabajadores a eliminar las problemáticas, o también contiendas de que puedan darse de alguna manera entre ellos.

QUINTO: Se recomienda a los directivos del centro de salud realizar mejor un control de horarios e incorporar un sistema de reintegro y recompensas, para que de esta forma los laboradores del centro de salud puedan ser remunerados en todo aspecto. Entre estos podrían estar las horas extras que realizada cada trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Camacho A, Mayorga D. Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*. 2017; 20(40).
2. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desmepeño laboral en el personal profesional de enfermería, Hospital Honorio Delgado Arequipa-2019. Tesis de pregrado. Arequipa.
3. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*. 2011; 57(1).
4. Sanchez S, Guil R, Cruces S, Zayas A. Autoeficiencia y riesgos psicosociales en el personal tecnico. *Revista de psicología*. 2017; 3(1).
5. Salvador J. Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. San Gregorio. 2019; 2(35).
6. Huacasi ZB, Ticona YY. Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa. Tesis de licenciatura. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
7. Machicado. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería. Tesis pregrado. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
8. Alava M, Gomez K. Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el. Tesis de maestria. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
9. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista CUIDARTE*. 2019; 10(2).
10. Vilca L. Influencia del estrés en el desempeño laboral de pro mujer INC en los centro focales de Laykakota y Bellavista de la ciudad de Puno. Tesis pregrado. Puno Peru: Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
11. Jimenez C, Orozco M, Caliz N. Factores de riesgo psicosocial en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá. Colombia: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, Bogotá.1.
12. Díaz R, Beleño R, Echeverría A, Lasprilla S. Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Universidad de la Costa Rica*. 2015;(31): p. 16.
13. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev. Colomb. Enferm*. 2019; 18(1): p. 16.
14. Ceballos P, Rolo G, Hernández E, Díaz D, Paravic T, Burgos M. Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en unidades críticas. *Latino-Americana de Enfermagem*. 2015; 23(2).
15. Tapia S. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Intituto Nacional de Salud del Niño, Lima. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado.

- 16 Barboza L. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. Tesis de pregrado. Perú: UPEU, Lima.
- 17 Ortega J. Violencia laboral y riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018. Tesis de pregrado. Perú: Universidad Norbert Wiener, Lima.
- 18 Huaman R. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Rene Toche Groppo de la Provincia de Chíncha 2018. Tesis de pregrado. Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Chíncha.
- 19 Guerra D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de Pampas 2019. Tesis de pregrado. Perú:, Huancayo.
- 20 Abanto Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. Tesis de pregrado. Perú: UCV, Lima.
- 21 Gallegos H. El estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería en servicios críticos hospitalares, nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del departamento de Puno 2014. Tesis de doctorado. Perú: UANCV, Juliaca.
- 22 Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y seguridad del trabajo. 2015; 57(1).
- 23 Gil P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. 2013; 29(2).
- 24 Machicado Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Mauel Nuñez Butrón Puno 2016. Tesis de pregrado. Perú: UNAP, Puno.
- 25 Sauñe W. Factores de riesgo psicosocial y niveles de presión arterial del personal de salud de la unidad de cuidados intensivos del hospital Santa María del Socorro Ica. Tesis de pregrado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- 26 Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo. Informe. Chile.
- 27 Tapia S. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. Tesis de pregrado. Perú: UCV, Lima.
- 28 Alexander , Alquila D. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de Salud de Morales julio-diciembre 2018. [Online]; 2019. Acceso 20 de Febrero de 2021. Disponible en: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20-%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 29 Pérez A. Evaluación del desempeño laboral. UPIICSA. 2015; XVII(7).

- 30 Chiang M, San Martin N. Análisis de la Satisfacción y el desempeño laboral en los . funcionarios. Ciencia & trabajo. 2015; 17(54).
- 31 Organización Panamerica de Salud. Potenciar al máximo el personal sanitario . existente. 2016.
- 32 Milkovich , Boudrem. El Desarrollo de Carrera. México: Trillas. 2014.
.
- 33 Moraga M, Francoise C. El arte de cuidar la vida. Rev. Enfermería. 2005; IV(28).
.
- 34 Chiavenato I. Comportamiento organizacional la dinamica del existo en los . organizaciones. Novena ed. editores I, editor. Mexico: Mc Graw-Hil; 2015.
- 35 Benavides O. Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones . Latinoamericanas.. Colombia: Mc. Graw Hill. Cali.. 2014.
- 36 Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 10° Ed. Colombia: McGraw-Hill, . 2015. .
- 37 Robbins S. Comportamiento Organizacional. 10° edición. México: Prentice Hall, . 2014. .
- 38 Arias M, Bernaola J. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de . salud en los servicios de hospitalización del departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión. Callao. [Online]; 2017. Acceso 21 de Febrerode 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3970?show=full>.
- 39 Carmona P, Vargas P, Rosas J. Influencia de la inteligencia emocional en el . desempeño laboral. Red de Revistas Científicas de América Latina. 2015; II(3).
- 40 Manrique M, Rodriguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios . de hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa. [Online]; 2016. Acceso 20 de Febrerode 2021. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 41 Artilles F. Manual de la sociología del trabajo y las relaciones laborales. Tercera ed. . España: Delta editorial; 2015.
- 42 Robbins S, Judge A. Comportamiento organizacional. 17th ed. México : Pearson . Educación; 2017.
- 43 Thomas K. La motivación intrínseca en el trabajo. Tercera ed. España: Editorial . centro de estudios Ramon areces S.A. Madrid; 2015.
- 44 Laqui C. Influencia del nivel del estres en el desempeño laboral de los trabajadores, . de la Mircrored de Salud Alca y Cotahuasi. [Online]; 2019. Acceso 2 de Febrerode 2021. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8831/MDMlaapcr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 45 Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo . “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del hospital de apoyo “Santiago Apostol”

Utcubamba, Amazonas – 2017. Tesis de pregrado. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Mazonas.

46 Candia M. Factores psicosociales en el trabajo y su impacto en la productividad. Informe. Chile: Superintendencia de Seguridad Social.

47 Harnois G, Gabriel P. World Health Organization & International Labour Organization. 2000.

48 NTS N° 139-MINSA/2018/DGAIN. Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica. 2018.

49 Molina L, Vera N, Parrales G, Laínez A, Clery A. Investigación aplicada en ciencias sociales. 1st ed. Ecuador: INCYT – UPSE; 2017.

50 Pino R. Metodología de la investigación. 1st ed. Lima - Perú: San Marcos; 2018.

51 Hernández R. Metodología de la investigación Mexico: Mcgraw-Hill Interamericana editores, s.a de c.v; 2019.

52 Alberto Y, Ariel C. Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. 1st ed. Argentina: Brujas; 2014.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MEDICA SAN RAFAEL 2021.					
ESTUDIANTE: ROBERTO OSCAR HUANCA QUISPE – GERALDINE DENISSE GILT QUISPE					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?	Determinar los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.	Ha. Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal del centro de la Posta Medica San Rafael 2021.	Variable 1	Dimensión 1: Exigencias psicológicas Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades Dimensión 3: Apoyo social Dimensión 4: Compensaciones Dimensión 5: Doble presencia	Tipo de investigación: Cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo – correlacional Diseño: No experimental. Población 134 Muestra 100 Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1:	Hipótesis Específica 1:			
¿Qué relación existe entre las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?	Identificar la relación que existe entre las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.	Ha. Existe una relación significativa entre las exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.			
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2:	Hipótesis Específica 2:			
¿Qué relación existe entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?	Conocer la relación que existe entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.	Ha. Existe una relación significativa entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.			
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3:	Hipótesis Específica 3:	Factores de riesgo psicosocial	Dimensión 1: Capacidad cognitiva Dimensión 2: Capacidad afectiva Dimensión 3: Capacidad psicomotora Dimensión 4: Motivación intrínseca Dimensión 5: Motivación extrínseca	Muestra 100 Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Qué relación existe entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?	Conocer la relación que existe entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.	Ha. Existe una relación significativa entre el apoyo social con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.			
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4:	Hipótesis Específica 4:			
¿Qué relación existe entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021?	Establecer la relación que existe entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.	Ha. Existe una relación significativa entre las compensaciones con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.			
Problema Específico 5	Objetivo Específico 5:	Hipótesis Específica 5:			
¿Qué relación existe entre la doble presencia con el desempeño laboral en el	Verificar la relación que existe entre la doble presencia con el desempeño laboral en el		Desempeño laboral	Dimensión 1: Capacidad cognitiva Dimensión 2: Capacidad afectiva Dimensión 3: Capacidad psicomotora Dimensión 4: Motivación intrínseca Dimensión 5: Motivación extrínseca	Muestra 100 Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

<p>personal de la Posta Medica San Rafael 2021?</p>	<p>personal de la Posta Medica San Rafael 2021.</p>	<p>H_a. Existe una relación significativa entre la doble presencia con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.</p>			<p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>Instrumento Factores de riesgo psicosocial</p> <p>Instrumento Desempeño laboral</p> <p style="text-align: center;">Técnica de análisis de datos</p> <p>En tal sentido, de acuerdo con (Hernández et al, 2014) se procederá la recolección de datos para luego ser procesada mediante el programa SPSS 22 considerando la utilización del estadístico Rho Spearman para determinar la correlación entre ambas variables</p>
---	---	---	--	--	---

Anexo 2 Instrumento de medición

Este cuestionario tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem, luego marque con un aspa (X) su respuesta, sobre la opción con la cual este de acuerdo. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano se le agradece por su cooperación.

VARIABLE 1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	A veces	Si
1	2	3

Nº	ITEMS	1	2	3
Dimensión 1 Exigencias psicológicas				
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?			
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?			
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			
Dimensión 2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades				
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?			
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?			
Dimensión 3 Apoyo social				
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?			
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			
Dimensión 4 Compensaciones				

16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?			
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?			
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?			
Dimensión 5 Doble presencia				
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?			

VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL

Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si
1	2	3	4

Nº	ITEMS	1	2	3	4
Dimensión 1: Capacidad cognitiva					
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de habito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece y desempeño en la unidad clínica				
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
Dimensión 2: Capacidad afectiva					
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				

17	La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
Dimensión 3: Capacidad psicomotora					
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
21	Cumplir los 5 correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
Dimensión 4: Motivación intrínseca					
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir.				
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.				
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.				
28	La oportunidad que tengo de recibir de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.				
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir.				
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.				
Dimensión 5: Capacidad extrínseca					
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.				
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir.				
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por el trabajo realizado me hacen sentir.				
34	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir.				
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.				
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.				

37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.				
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.				

El instrumento se utilizó como fuente de la investigación de Chambi y Tito (2)

Anexo 3 Validación de instrumentos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN

Nombre del Experto: *Dr. Miriam Antonieta Quispe Oca* RAFAEL 2021.

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Miriam A. Quispe Oca
ENFERMERA
C.E.P. 59332

Nombre: *Miriam Antonieta Quispe Oca*
 No. DNI: 41524855

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN RAFAEL 2021.

Nombre del Experto: Dr. Lic. Stony Julian Quispe Pachó

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple.	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 STONY JULIAN QUISPE PACHO
 LIC. EN ENFERMERIA
 C.E.R. 40061

Nombre: Stony Julian Quispe Pachó
 No. DNI: 40429414

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN
RAFAEL 2021.**

Título de la Investigación: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN
RAFAEL 2021.**

Nombre del Experto: **MEDICO CIRUJANO: TONY MARLIN QUISEPÉREZ**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES



**TONY MARLIN QUISEPÉREZ
MÉDICO CIRUJANO
CMP 091282**

Nombre: **TONY MARLIN QUISEPÉREZ**

No. DNI: **46918905**

Anexo 4 Base de datos de la investigación

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL																			
Dimension 1					Dimension 2					Dimension 3					Dimensión 4			Dimensión 5	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
2	2	3	2	1	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1
3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2
1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2
3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1
3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1
3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3
2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	1
1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1
3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	3

3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2
3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3
2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3
1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2
3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1
3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	3
2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	1
2	1	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3
1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3
3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3
1	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1
3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2
3	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3
3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3
2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2
3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2
3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3

DESEMPEÑO LABORAL																																						
Dimensión 1									Dimensión 2									Dimensión 3						Dimensión 4						Dimensión 5								
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P3	P3	P3	P3	P3	P3	P3	P3	P3
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4			
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4			
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4			
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4			
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4			
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3		

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3		
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3		
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4		
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4		
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2		
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	

Anexo 5 Carta de Presentación de la Universidad



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 28 de Marzo de 2021

OFICIO N°062-2021-UAI-FCS

POSTA MEDICA SAN RAFAEL
RUDY MAURO FIGUEROA MAMANI
JEFE MÉDICO DE LA POSTA SAN RAFAEL
UNIDAD MINERA SAN RAFAEL

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Georgía A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomaica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, HUAMÁN QUISPE ROBERTO OSCAR, identificado con DNI: 45893571 y GILT CERRILLO GERALDINE DENISSE, identificada con DNI: 72948264 del Programa Académico de Enfermería, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE ESSALUD DE LA UNIDAD MINERA SAN RAFAEL.”**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 28 de Marzo de 2021




Mg. Georgina A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Anexo 6 Constancia y Consentimiento del Establecimiento

JEFE DE LA DE LA POSTA MÉDICA SAN RAFAEL

CONSTANCIA

Que los bachilleres de Enfermería ROBERTO OSCAR HUAMAN QUISPE y GERALDINE DENISSE GILT CERRILLO, Presentaron una metodología de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. La población muestral estuvo compuesta por 90 personales de la Posta Medica San Rafael; como técnica se utilizó la encuesta siendo el instrumento. Para la elaboración de trabajo denominado, "determinar los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael", 2021.

Se le expide la presente, a petición de los interesados para los fines que estime pertinente.

Marzo del 2021.



Rudy Mauro Figueroa Mamani
MEDICO CIRUJANO CMP. 87461
MED. SISTENCIAL ALIACA
P.M. SAN RAFAEL
JEFE MEDICO
AAKESalud

Anexo 7 Informe de Turniting

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA POSTA MÉDICA SAN RAFAEL 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	3%
Fuente de Internet		
2	repositorio.unsa.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
3	repositorio.autonmadeica.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
4	repositorio.uroosevelt.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
Trabajo del estudiante		
6	repositorio.unab.cl	1%
Fuente de Internet		

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 8 Aplicación de Instrumentos

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada "Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la posta medica san Rafael 2021", es desarrollada por Roberto Oscar Huaman Quispe y Geraldine Denisse Gilt Cerrillo, grupo investigador del programa académico de Enfermería de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es determinar factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la posta medica san Rafael 2021.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 5 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:..... 30-03-2021

Firma..... 

Apellidos y nombres *Ronald Yacki Ruiz*
DNI: 42395394

Instrumento de medición

Este cuestionario tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael 2021.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem, luego marque con un aspa (X) su respuesta, sobre la opción con la cual este de acuerdo. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano se le agradece por su cooperación.

VARIABLE 1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	A veces	Si
1	2	3

Nº	ITEMS	1	2	3
Dimensión 1 Exigencias psicológicas				
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?			✓
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?		✓	
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?		✓	
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?		✓	
Dimensión 2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades				
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?			✓
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?		✓	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?			✓
Dimensión 3 Apoyo social				
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?			✓
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?		✓	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?			✓
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		✓	

15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			✓
Dimensión 4 Compensaciones				✓
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?			✓
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?			✓
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?			✓
Dimensión 5 Doble presencia				✓
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			✓
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?			✓

VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL

Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si
1	2	3	4

Nº	ITEMS	1	2	3	4
Dimensión 1: Capacidad cognitiva					
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				X
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece y desempeño en la unidad clínica				X
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
Dimensión 2: Capacidad afectiva					
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica.				X
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño en la unidad clínica.				X
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica.		X		
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				X
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				X
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				X

17	La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño en la unidad clínica.				X
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.				X
Dimensión 3: Capacidad psicomotora					
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				X
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.		X		
21	Cumplir los 5 correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				X
Dimensión 4: Motivación intrínseca					
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir.		X		
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.				X
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.		X		
28	La oportunidad que tengo de recibir de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.				X
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir.				X
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.				X
Dimensión 5: Capacidad extrínseca					
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.		X		
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir.	X			
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por el trabajo realizado me hacen sentir.		X		
34	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir.		X		
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.				X
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.				X

37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.			X	
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.			X	

El instrumento se utilizó como fuente de la investigación de Chambi y Tito (2)

Anexo 9 Imágenes



Llenado de la Encuesta con los Trabajadores de la Puesto de Salud San Rafael





Brindando Información sobre la Encuesta a Realizar

