

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE
LAS MERCEDES, CHICLAYO 2022.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Autor (es)

Bach. Calle Monzon Gianella Alexandra

<https://orcid.org/0009-0004-8295-0022>

Bach. Ruiz Jaramillo Jhossy Cecilia

<https://orcid.org/0009-0009-4172-8771>

Asesor (a)

Dra. Barreto Espinoza Luz Antonia

<https://orcid.org/0000-0003-4839-6510>

Línea de Investigación

Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la comunidad
para el desarrollo de la sociedad

Sub línea de Investigación

Acceso de cobertura de los sistemas de atención sanitaria

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, somos **Gianella Alexandra Calle Monzon y Jhossy Cecilia Ruiz Jaramillo** del Programa de Estudios de **Facultad Ciencias de la Salud de la Escuela profesional de Enfermería** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que soy somos autores del trabajo titulado:

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, CHICLAYO 2022.

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Bach. Calle Monzon Gianella Alexandra	DNI: 72224931	
Bach. Ruiz Jaramillo Jhossy Cecilia	DNI: 76560420	

Pimentel, 23 de mayo de 2024

NOMBRE DEL TRABAJO

CALLE MONZON_RUIZ JARAMILLO

RECuento DE PALABRAS

7020 Words

RECuento DE CARACTERES

38294 Characters

RECuento DE PÁGINAS

34 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

70.8KB

FECHA DE ENTREGA

May 3, 2024 11:16 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 3, 2024 11:17 AM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA.
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, CHICLAYO 2022.**

Aprobación del jurado

DRA. SAMILLAN GONZALES DE CARRASCAL MARIA ESPERANZA

Presidente del Jurado de Tesis

MG. MENDOZA MUNDACA LAURA SOCORRO

Secretario del Jurado de Tesis

DRA. BARRETO ESPINOZA LUZ ANTONIA

Vocal del Jurado de Tesis

Resumen

El riesgo psicosocial es un aspecto desfavorable, se evidencia en un centro de trabajo, durante su desempeño laboral abarca la satisfacción del trabajo, es catalogada como la actitud de un ser ante su ocupación. Si la persona logra un nivel de gozo laboral eficaz, conlleva a una postura positiva hacia el mismo. El objetivo es determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2022. El estudio es de corte transversal y correlacional, con la participación de 46 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia. El instrumento a utilizar fue el cuestionario, conformado por una serie de ítems basados en la medición de las variables en efecto de estudio, en la investigación se utilizaron dos cuestionarios para ambas variables de estudio. El promedio general sobre el riesgo psicosocial en el profesional de enfermería se observa que los niveles medio y bajo son los que más predominan con el 54.3% y 26.1% respectivamente. Mientras que en el desempeño laboral lo que más predomina son los niveles regular y eficiente con el 43.5% y 45.7%. Se encontró que existe relación significativa inversa entre los riesgos psicosociales con el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Docente Las Mercedes. El 89.1% de las enfermeras son del sexo femenino, por otro lado, el 78.3% están nombrados y la edad que más predomina son las enfermeras de 45 años a más.

Palabras clave. Riesgo, psicosocial, desempeño, emergencia, laboral.

Abstract

Psychosocial risk is an unfavorable aspect, it is evident in a work center, during its job performance, it encompasses job satisfaction, it is considered as the attitude of a being towards its occupation. If the person achieves an effective level of job enjoyment, it leads to a positive attitude towards it. The objective is determine the relationship between psychosocial risk and job performance of nurses in the emergency department of Las Mercedes hospital, Chiclayo - 2022. The Cross-sectional and correlational study, with the participation of 46 nursing professionals working in the emergency department. The instrument to be used was the questionnaire, made up of a series of items based on the measurement of the variables under study. Two questionnaires were used in the research for both study variables. The general average on psychosocial risk in the nursing professional shows that the medium and low levels are the most predominant with 54.3% and 26.1% respectively. While in work performance, the most predominant levels are regular and efficient with 43.5% and 45.7%. It was found that there is a significant inverse relationship between psychosocial risks and the work performance of the nursing staff in the emergency department of Docente Las Mercedes hospital. A total of 89.1% of the nurses were female, 78.3% were appointed and the most predominant age group was nurses aged 45 years and older.

Key words. Risk, psychosocial, performance, emergency, job.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las situaciones en los centros de labores son muy variables, descubriéndose como entornos complejos, ya que, el rol de los licenciados en enfermería va relacionado con las condiciones del lugar de trabajo y con la cantidad de profesionales, que son los que cubren la incrementada demanda de atención; en el área de salud los horarios suelen ser más flexibles, incluso en algunos casos existe disminución financiera, es por ello que, algunos profesionales se ven obligados a obtener un trabajo adicional, ya sea por necesidad económica y por obtener una mejor calidad de vida tanto familiar como personal, por lo tanto, el arduo trabajo conlleva a problemas físicos y mentales, causado por la sobrecarga laboral, afectando la salud del mismo ¹ .

La OMS, menciona que el riesgo psicosocial está basado en el resultado de una inadecuada interrelación entre el contexto organizacional y directivo, tipo de trabajo, satisfacción laboral, competencias del profesional y facilidades establecidas a éstos para cumplir su labor. Por ende, existe una posibilidad de que los peligros psicosociales lleguen a perjudicar la condición de vida profesional de los individuos y la capacidad de trabajo en ciertas situaciones que demandan altas actividades físicas y mentales ².

El desempeño laboral del personal enfermero, abarca el nivel de satisfacción sobre el trabajo, ésta es catalogada como la actitud de un ser ante su ocupación. Si la persona logra un nivel de gozo laboral eficaz, conlleva a tener una postura positiva hacia el mismo, sin embargo, en algunas situaciones puede evidenciarse que, al brindar un cuidado humanizado a los pacientes, no suele ser una atención de buena calidad o hacen caso omiso a las necesidades que requieren, por lo tanto, los diversos pacientes tienen perspectivas negativas ante la atención recibida por los enfermeros ³.

El instituto de integración en Perú hace referencia que las primordiales causas de estrés en nuestro país son la economía y salud, siendo evidenciado en las responsabilidades que los individuos realizan en los diferentes escenarios dentro de su rutina diaria (trabajo,

hogar, lugar de estudio), además en los horarios de trabajo hay un mayor nivel de estrés, por la sobrecarga de funciones laborales, hasta llegar a un límite de que todo se colapse ocasionando un déficit ocupacional ⁴.

Existen evidencias sobre los riesgos psicosociales, o condiciones que afectan negativamente la eficiencia de las organizaciones, con un bajo rendimiento para la institución y conflicto en el clima de trabajo, debido a que en los trabajadores se genera el estrés prolongado por la carga laboral excesiva superior a sus capacidades, que tiene como consecuencia desarrollar problemas en la salud mental y física (patologías cardiovasculares o musculoesqueléticas) ⁵.

En el contexto local, en el área de emergencias del Hospital “Las Mercedes” se evidencia que con regular frecuencia los personales enfermeros muestran dolores de cabeza, debido a la aglomeración que existe en los corredores, por la falta de espacio y camillas, asimismo, al salir de dicho servicio, los familiares exigen de manera muy impulsiva la atención inmediata de sus pacientes, por lo tanto, esto genera mucha presión y ansiedad en ellos; siendo cada vez este servicio más saturado.

Asimismo, se consultaron diferentes bases de datos y se hallaron los siguientes antecedentes de estudio:

León, B; Macías, Mendoza y Escobar en el 2019, ejecutaron un estudio en Ecuador, su objetivo primordial fue analizar si evidencia una correlación entre el Sd. de burnout y los riesgos psicosociales en el ámbito laboral de los personales de salud, en el servicio de emergencia de un nosocomio en Guayaquil, con la participación de 95,5% servidores, teniendo como resultados que entre ambas variables hay un alto riesgo psicosocial en las dimensiones (acoso laboral, liderazgo y recuperación), asimismo, una correlación entre el puesto de trabajo y Burnout se concluyó que existe relación entre la sintomatología del Sd. de burnout y los riesgos psicosociales lo manifiestan la mayoría de empleadores encuestados⁶.

Méndez J. Botero A, en el año 2019 ejecutaron una investigación en Venezuela, cuyo objetivo es especificar sobre los factores relacionados al agotamiento profesional en el personal enfermero, obteniendo como resultados que el personal de enfermería está en riesgo de sufrir el síndrome de desgaste o agotamiento profesional, de acuerdo a las variables existe un alto riesgo dentro del trabajo como trabajar en UCI, anuncio de defunción, puesto de trabajo ⁷.

Nazareno N, en el 2020, se realizó una investigación en Ecuador, que tuvo como objetivo "identificar los factores de riesgos psicosociales en el servicio de Emergencia", siendo de corte transversal, no experimental y descriptivo, una muestra de 32 profesionales de enfermería. Teniendo como resultado que el 87% no han recibido capacitación sobre los riesgos laborales, y el 81% no conocen sobre los riesgos psicosociales que puede causar un bajo rendimiento en su desempeño laboral ⁸.

Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G, en el año 2019, se realizó una investigación en Colombia, que tuvo como objetivo la revisión de artículos, base de datos y evidencia científica, acerca de los factores de riesgo psicosocial que perjudica a los personales de enfermería que laboran en los ámbitos asistenciales, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, carga laboral, salud laboral y estrés, los resultados que se obtuvieron son: la demanda de pacientes y las funciones, incrementa la sobrecarga laboral, que afecta en el desempeño laboral, y sus emociones, se concluyó que los licenciados de enfermería están comprometidos a factores de riesgo psicosocial, afectando desfavorablemente su salud física y mental ⁹.

Machacuay J, y Vera G, en el año 2020, llevaron a cabo una investigación en el Callao, en el Hospital de la Merced, en el área de emergencia, su objetivo, fue delimitar la relación que existe en las variables: estrés y desempeño laboral del profesional sanitario, el resultado, que se obtuvo fue el estrés laboral si tiene relación significativa con el desempeño laboral que desarrollan los profesionales en el servicio mencionado, a través, del análisis

estadístico dando como valor crítico observado, que a mayor nivel de estrés menor nivel de desempeño y viceversa ¹⁰.

Meza, L y Guillen A, en el año 2022, realizaron un estudio en Arequipa, enfocado en la “Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el hospital Goyeneche”, el estudio fue transversal, descriptiva y relacional, obteniendo los siguientes resultados el nivel de Burnout en los trabajadores de enfermería, con tendencia a Burnout fue de 73.3%, presencia 26,7% y ausencia de Burnout 0%, respecto al desempeño laboral en el servicio de emergencia con resultado deficiente 70%, eficiente 20% y regular 10%. concluyendo, que no existe relación estadísticamente significativa ¹¹.

Quintana R. en el año 2020, realizó una investigación en Callao, nombrada “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital nivel II-Essalud”, el estudio fue transversal y no experimental, cuyo resultado fue que el 58.3% presentó un nivel medio en su desempeño laboral, y el 51.7% obtuvo un nivel medio en los factores de riesgo, concluyendo que los factores de riesgos psicosociales influyen en el desempeño laboral del enfermero(a) ¹².

Ortega D, en el 2020, realizó un estudio en Ecuador acerca de los factores psicosociales relacionados a la actividad en el trabajo del profesional en la atención de I nivel, teniendo como objetivo delimitar la relación entre las variables estudiadas, empleando un método cuantitativo, transversal, cuya muestra fue de 84 profesionales de salud. Los resultados indicaron un vínculo ante los componentes psicosociales presentes en la carga mental de los profesionales de la atención en el primer nivel ¹³.

Zuñe M, en el año 2021, ejecutó un estudio en Chiclayo, su objetivo, fue delimitar la relación existente entre las variables: desempeño del profesional de salud y gestión de riesgos psicosociales y del servicio de emergencia, con los siguientes resultados obtenidos, en gestión de los riesgos psicosociales alcanzando un puntaje de 9.5% con un nivel bajo, el

76,2% con un nivel medio y con un nivel alto el 14.3%, por otro lado, en la variables del desempeño en el trabajo se obtuvieron los siguientes puntajes nivel bajo 4,8%, medio 28,6% y alto con 66.7% del total de participantes del estudio, entonces, se concluyó el hallazgo en la relación positiva moderada de ambas variables ¹⁴.

Custodio, D. en el 2020, realizó una investigación en Chiclayo, nombrada “Riesgos psicosociales en el profesional de salud en el Hospital nivel III-1”, tuvo como objetivo determinar el riesgo psicosocial por dimensiones. Tipo de estudio descriptivo, cuya muestra fue conformada por 292 personales sanitarios. Los resultados indicaron que la mayoría de usuarios según las dimensiones de riesgos psicosociales están expuestos a las exigencias en el trabajo y a la satisfacción con la remuneración de rendimiento ¹⁵.

Chumioque, W en el 2021, realizó una investigación en Chiclayo, titulada “Factores de riesgo psicosociales y desempeño en el trabajo del personal sanitario en el Hospital Heysen Inchaustegui”, tuvo como fin describir la relación existente entre esas dos variables, empleó un método de estudio cuantitativo, no experimental, con alcance correlacional, cuya muestra fue de 108 trabajadores y 80 médicos de diversas especialidades. Los resultados indicaron que si se evidencia una relación característica entre la variable de riesgo psicosocial y la variable de desempeño laboral ¹⁶.

Vallejos D, en el 2022, ejecutó una investigación en Chiclayo, el objetivo fue delimitar la relación existente entre las variables riesgos psicosociales y desempeño en el ambiente de trabajo, en el personal enfermero del C. S. Santa Cruz, donde el resultado fue que la relación entre las variables fue moderada y negativa, un nivel significativo, por lo tanto, se concluyó que los riesgos psicosociales se vinculan de forma inversa con el desempeño en su trabajo¹⁷.

La investigación se justificó porque el personal de enfermería ejecuta su profesión en un contexto de contingencia siendo uno de ellos el servicio de emergencia, por lo tanto, el riesgo de trabajo fue aún más incrementado y no solo se cumplió con su función laboral, sino también tuvo inadecuadas relaciones interpersonales entre paciente-enfermera, colegas y

demás, existió una deficiencia, y esto originó los riesgos psicosociales, que sin duda alguna perjudicó la salud tanto mental como física del enfermero(a), el cual trajo como consecuencia un inapropiado desempeño laboral, de tal manera, que afectó la calidad de atención al paciente.

Además, los trabajadores de enfermería son expuestos a recibir críticas negativas por parte de los pacientes, llegando a alterar su desempeño laboral, es por ello, que este grupo de enfermeros debe tener en cuenta la relevancia de sus prácticas profesionales, evitar que los comentarios influyan en su rutina de trabajo, con la finalidad de poder desempeñar su labor de una manera correcta.

En el aporte social y práctico se estableció en los resultados el compromiso de las autoridades capacitadas del establecimiento, y fue una evidencia para ejecutar estrategias de mejora, que conllevó al desarrollo de una cultura sanitaria a nivel organizativo. Se planteó dicha investigación porque conocimos la realidad que existe en el establecimiento de emergencia, donde se identificó los riesgos psicosociales y la relación con el cumplimiento laboral de los licenciados de enfermería.

De tal manera, este estudio es de valor teórico porque organiza información importante, esencial y actualizada, que son relacionadas a variables de estudio, las cuales son el desempeño laboral y riesgos psicosociales, siendo una referencia para diversas investigaciones a futuro.

En base a nuestra realidad problemática que estamos abordando en nuestra investigación actual, se plantea la formulación del problema ¿Cuál es la relación que existe entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, 2022?, cuyo objetivo general es determinar la relación entre los riesgos psicosociales con el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022. Asimismo, tenemos como específicos caracterizar a los profesionales de enfermería en el servicio de

emergencia del Hospital Regional Las Mercedes de Chiclayo, 2022. Identificar los riesgos psicosociales en el personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Regional Las Mercedes de Chiclayo, 2022 y por último evaluar el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Regional Las Mercedes de Chiclayo, 2022.

Dentro del contexto de la investigación, se resalta las siguientes hipótesis, la hipótesis alterna (H1) tenemos los riesgos psicosociales se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral del personal profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2022. Como hipótesis nula (Ho), los riesgos psicosociales no se relacionan de forma significativa con el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2022.

La teoría de enfermería que proporcionará el apoyo metodológico para la investigación es la teoría del "Desarrollo Humano" de Rosemerie Rizzo Parse, el cual enfatiza la importancia de abordar integralmente el desarrollo humano, incluyendo diversas dimensiones como el bienestar físico, el crecimiento profesional, la interacción social y trascendencia de modo que la persona alcance una vida más amena. Según este modelo, el entorno representa el conjunto de condiciones que interactúan con el individuo, además, juega un papel crucial en el desempeño profesional, afectando la relación o conducta en su entorno laboral ¹⁸.

Se evidenció que las elevadas demandas incitan la aparición de efectos nocivos en la salud de los personales de salud. Este modelo o teoría es de gran importancia para la investigación porque trae una consecuencia relevante, ya que, incrementando la capacidad de afrontamiento y resolutiva del profesional de enfermería ante las exigencias de trabajo física y psicológica, podrán conservar un equilibrio y excelente salud, por lo tanto, estarán preparados para ser el apoyo de la familia y sobre todo del paciente. Por otro lado se toma en consideración la Teoría de Siegrist Modelo de desequilibrio: Esfuerzo y recompensa, esta teoría hace hincapié hacia el elevado esfuerzo laboral, además de las bajos beneficios o

remuneraciones hacia los profesionales de salud, los cuales son posibles a traer conflictos de salud en los trabajadores, es por ello, que el esfuerzo de cada uno es por la labor que realiza en su área, por otro lado, puede notarse por su alta vocación de servicio junto a las recompensas establecidas (control del status, remuneración económica y estimación) ¹⁹.

Sin embargo, no todos los profesionales son recompensados, esto será de acuerdo al desempeño realizado durante su tiempo de trabajo. Esta teoría es primordial para la investigación porque permitió hacer la identificación de la relación que existe entre las buenas recompensas y los bajos beneficios lo cual conlleva a los trabajadores presentar problemas de salud mental. Durante las rutinas en el área de emergencia, la alta demanda de pacientes ocasiona estrés y agotamiento en los profesionales de salud.

La palabra riesgo tiene como definición aquella probabilidad de que se origine un evento adverso produciendo daño a la salud, a través de algún tipo de situación desfavorable en general. Es un grupo de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que rodea a una persona, dando como posibles efectos que llevan a producir factores relacionados a enfermedades ocupacionales, los cuales pueden ser identificados por los riesgos laborales mediante el entorno laboral generalizado, sumado a ello riesgos específicos de algunos medios de producción ²⁰.

Los riesgos psicosociales son situaciones que se pueden encontrar en el campo laboral, relacionado a la organización de trabajo, la ejecución de tareas y el contenido de actividades, las cuales se presentan con capacidad de afectar el desarrollo laboral y sobre todo la salud del individuo, además, la alta complejidad de los factores psicosociales están dirigidas a variables del ambiente laboral, añadiendo el conjunto de experiencias y percepciones de los trabajadores, como el estrés por turnos de horas excesivas, problemas interpersonales, y los posibles trastornos emocionales ²¹.

Los factores psicosociales, con condiciones potenciales, de producir sucesos dañinos, que suelen estar presentes en el entorno laboral, relacionadas al tipo de organización del

trabajo, el tipo de cargo, las tareas asignadas, e incluso el tipo de entorno ya que este puede afectar al trabajador y la salud del mismo, generando en a persona una posible alteración que se le denomina riesgo psicosocial ²².

Como menciona Orellano, Muñoz y Hernández los factores de riesgo pueden clasificarse por su naturaleza y origen, constituyéndose en complejas dimensiones interdependientes y que a la vez representan la realidad de la organización y las condiciones de trabajo en que se encuentra sumergido el trabajador. Asimismo, se componen de seis amplios grupos que son, conflictos trabajo- familia, control sobre las labores, exigencias psicológicas, sostenimiento social y el tipo de liderazgo, los beneficios en el campo laboral y, por otro lado, en las dimensiones específicas, se encuentran, las exigencias cuantitativas, la doble presencia y conflictos del rol, el ritmo de trabajo y obligaciones emocionales ²³.

Como menciona Pérez en el 2019, el desempeño es la acción y la consecuencia al momento de ejecutar o realizar una obligación, actividad o alguna tarea. El desempeño usualmente se aplica en base al rendimiento de un individuo en su ámbito laboral, es decir, se refiere al nivel que alcanzó obtener, mediante la manifestación de sus competencias logradas en las que se integran como una estructura de habilidades, actitudes, esfuerzo, experiencias y valores que aportan a conseguir un resultado esperado, en relación con las exigencias propias de un trabajo ²⁴.

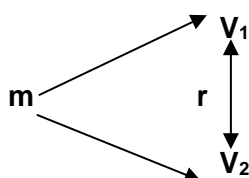
Es importante otorgar estabilidad laboral a los nuevos trabajadores, intentando de dar los beneficios más apropiados según sea el caso, siendo de gran relevancia, porque de eso depende un destacado desempeño en el trabajo, el cual se considera como un componente básico para valorar el éxito de una organización. Un ambiente laboral estable genera al individuo motivación, tranquilidad y buen estado de ánimo, en estas circunstancias la persona tiene un incentivo a dar más de sí mismo, mejorando su posición en la organización y sociedad ²⁵.

Los aspectos del desempeño corresponden a las habilidades, conocimientos y capacidades que se espera que un individuo demuestre y emplee al momento de desempeñar su labor. La comunicación, es importante para poder expresar efectivamente sus ideas ya sea individual o grupalmente, teniendo en cuenta el lenguaje de la persona que recibe la información. Asimismo, la iniciativa, es otra característica que tiene como finalidad influir de forma activa sobre los acontecimientos. El trabajo colectivo, es tener la capacidad de desenvolverse eficientemente en grupos de trabajo y lograr las metas planteadas del ambiente laboral ²⁶.

II. MATERIAL Y MÉTODO

La investigación fue un enfoque cuantitativo, las variables de la investigación son los riesgos psicosociales y cómo afecta el desempeño laboral a los profesionales de enfermería por medio de valores de porcentaje y/o numéricos. El conocimiento es de tipo básico, está enfocada a la recopilación de información, guiada a mostrar las teorías de los conocimientos del tema, este estudio busca entender el comportamiento de las dos variables basado al enfoque ya detallado ²⁶.

El diseño fue de corte transversal, no experimental y correlacional, el estudio se percibe los fenómenos en su contexto natural, para posteriormente analizarlos y/o examinarlos, donde su propósito fue conocer si existe relación entre ambas variables: el desempeño laboral y riesgos psicosociales. Con respecto a la planificación en la recolección de datos se estimó como retrospectiva, ya que, al recolectar dicha información se efectuó por única vez. No se modificó la percepción de la población de estudio, sin manipular las variables. Se aplicó esta información para comprender y conocer los riesgos psicosociales y el desempeño laboral sobre el personal enfermero del servicio de emergencia en el Hospital las Mercedes ²⁷.



m: muestra

V₁: Riesgo psicosocial

V₂: Desempeño laboral

r: relación entre las variables

Dentro de las variables y operacionalización fue abordado de la siguiente manera:

La variable independiente encontramos al riesgo psicosocial, su definición es que son aquellos aspectos desfavorables que existen en un centro de trabajo, que están asociadas a la organización del trabajo, distribuciones de funciones, incluyendo el entorno, afectando el progreso adecuado en el campo laboral y en la salud del individuo²⁸.

En la variable dependiente tenemos al desempeño laboral, es el tipo de rendimiento que logra el trabajador de manera eficiente, dentro de su entorno laboral, a través del cumplimiento de funciones, objetivos y actividades designadas mediante el uso de recursos adecuados ²⁹.

Con respecto a nuestra investigación como menciona Ochoa²⁷, la población está conformada por un conjunto de personas, que comparten características similares, con la finalidad de realizar la ejecución de un estudio. De tal manera, para la investigación se tomó en cuenta la población, se conformó por todo el personal de enfermería, siendo un total de 46 licenciados que laboran en las diferentes áreas que pertenecen al servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo, siendo información obtenida de RR. HH del mismo Hospital.

La muestra es aquel subconjunto de un grupo de individuos o elementos que son pertenecientes de la población, es decir se realiza una selección de criterios que representa la cantidad total para el estudio ²⁷. En este caso la muestra del presente estudio, tuvo en consideración un muestreo no probabilístico no aleatorio, porque no se aplicó ninguna fórmula, es por ello, que fue igual al total de la población de estudio conformada por 46 licenciados que trabajan en el área de emergencia del Hospital las Mercedes, Chiclayo.

Licenciados de enfermería en el servicio de emergencia en el Hospital Regional Las Mercedes, Chiclayo-2022.

Áreas de emergencia	N° de enfermeros
Observación mujeres	6
Observación varones	5
Observación pediatría	5
Tópico de medicina	15
Tópico de triaje	5
Tópico de cirugía	5
Ginecología	1
Administrativa	2
Total	46

La recopilación de datos considerará los siguientes criterios de selección, siendo el criterio de inclusión, el profesional de enfermería que labore en el servicio de emergencia, profesional de enfermería de ambos sexos, profesional de enfermería con tiempo de servicio mayor a 1 año, y que accedan ser parte del estudio mediante la confirmación del consentimiento informado. Y como criterios de exclusión, el profesional de enfermería que labore en pediatría, centro quirúrgico, consultorios externos, profesional de enfermería con tiempo de servicio menor a 1 año, jefes del servicio, profesional de enfermería que no quiso participar en el estudio y personal de enfermería que se encuentre de vacaciones o con descanso médico.

Como técnica se utilizó la encuesta, definida como aquella que permite recolectar información importante acerca de un tema de interés que se pretende estudiar. En la investigación la encuesta ayudó a obtener información relacionada con las variables en estudio la cual fue proporcionada por los licenciados de enfermería del área de emergencia que representaron la muestra de estudio.

El instrumento a utilizar fue el cuestionario, el cual se conformó por una serie de ítems basados en la medición de las variables en efecto de estudio, en la investigación se utilizaron dos cuestionarios uno fue organizado para medir el riesgo psicosocial y el otro para la variable del desempeño laboral, siendo cada uno de ellos los siguientes:

Para la medición de la variable Riesgo psicosocial, elaborado por Candia M, Pérez J en el año 2020; consta de 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones. La aplicación del cuestionario fue de forma individual y la escala de medición fue ordinal, porque la exposición a cada factor de riesgo psicosocial, se clasificó en los rangos bajo, medio y alto. El instrumento se sometió a una validez mediante juicio de expertos, siendo su investigación precisa y exhaustiva, con la finalidad de otorgar la aprobación de dicho cuestionario, asimismo, fue sometido a la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach ³⁰.

La medición de la variable Desempeño laboral, elaborado por el investigador Guzmán en el año 2018, consta de 31 ítems distribuidos en 4 dimensiones. La aplicación del cuestionario fue de manera individual y la escala de medición ordinal, se clasificó en los rangos eficiente, regular y deficiente, siendo válida por las correlaciones de Pearson exceden al valor de 0.30 y el valor de la prueba del análisis de varianza es altamente significativo $p < 0.01$ y confiable (el valor de consistencia alfa de Cronbach es mayor a 0.80) ³¹.

El proyecto fue aprobado por el Comité institucional de la ética de Investigación mediante la Resolución N°0716-2022/EE-USS de la Dirección de Escuela de Enfermería con fecha del 13 de diciembre 2022, se inició el mes de abril solicitando la autorización a través, de la carta de presentación, la cual fue dirigida al director del Hospital Regional Las Mercedes, Chiclayo en donde se dio a conocer los objetivos del estudio. De tal manera, para la recolección de datos se ejecutó en el mes de mayo con las encuestas y entrega de consentimiento informado a los licenciados del servicio de emergencia, con el fin de obtener su participación en el estudio a investigar, la encuesta tuvo una duración de 20 minutos por

persona, los instrumentos de recolección de datos fueron turno mañana, tarde y noche, siendo 3 veces por semana, en un plazo de 27 días.

En la investigación el análisis de los datos se realizó a través de dos programas Microsoft Excel 2019, SPSS versión 26. El primer programa permitió verter los datos obtenidos del cuestionario en una hoja de cálculo, los cuales a través de la estadística descriptiva se distribuirán en tablas y figuras con frecuencias y porcentajes para su interpretación. Por otro lado, el SPSS ayudó a través de la estadística inferencial a determinar la relación de las variables objeto de estudio.

La investigación se ejecutó considerando los procedimientos delimitados por la Universidad Señor de Sipán, se gestionó y solicitó la autorización concerniente de quienes correspondía. En el proceso de dicha investigación se respetó el principio de la autonomía y confidencialidad de quienes sean partícipes de la encuesta que será ejecutada manera anónima. Como criterios tenemos a la no maleficencia: La actual investigación buscó un ámbito laboral libre de riesgos en los profesionales enfermeros del servicio de emergencia, impidiendo en lo más mínimo dañar la salud tanto física como mental, alcanzando resultados en base a interrogantes que no implique la anti- ética y asegurar la existencia de un ámbito favorable hacia el individuo a investigar ³².

Justicia, este principio describe la distribución de los sujetos a investigar. donde el diseño de estudio posibilite que los beneficios estén divididos de manera equitativa entre los sujetos. Es decir, los sujetos no deben ser escogidos por su fácil accesibilidad o porque su situación sea más factible de incorporar, como sería en el caso de los individuos que tengan una jerarquía inferior ³².

Beneficencia, está orientado en generar seguridad a los sujetos que son partícipes en el desarrollo del estudio, evitando algún daño en el individuo, y que esté enfocado en generar un beneficio para la sociedad, es por ello, que a los sujetos de estudio se les mostró de forma digital y presencial el consentimiento informado, con la finalidad de que otorguen el

manejo de la información, teniendo conocimiento de que la información será reservada y no revelada, sólo serán conocedores los investigadores del estudio ³².

Autonomía, está enfocado en el respeto hacia los participantes al momento de realizar la entrevista e informar sobre el propósito del estudio, con la finalidad de que puedan optar en decidir de manera voluntaria si desea participar o no, es por ello que a los licenciados que fueron partícipes de la investigación, se les brindó la información y la explicación de los objetivos de este estudio, por otro lado, se respetó la decisión de aquellos que no quisieron ser parte del estudio ³².

Confiabilidad, la ética está formada por códigos que se enfocan en la protección y seguridad de la identidad de los sujetos que participaron como informantes en el estudio. Asimismo, la confidencialidad hace referencia al anonimato de la identidad de los participantes, los cuales permitió que se sientan en confianza durante el proceso de la recolección de datos, obteniendo la certeza en que todo es confidencial en los resultados obtenidos ³².

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1 *Relación de los riesgos psicosociales con el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2022.*

			Riesgos	Desempeño
			Psicosociales	Laboral
Rho de	Riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	-,320*
Spearman	Psicosociales	Sig. (bilateral)	.	,030
		N	46	46
	Desempeño	Coefficiente de correlación	-,320*	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,030	.
		N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 1; se observa que, el valor de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$). lo que indica que, existe relación significativa inversa entre los riesgos psicosociales con el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Regional Las Mercedes, Chiclayo – 2022.

Por lo tanto, se describe que a niveles medio bajo sobre los riesgos psicosociales que padecen las enfermeras entonces su nivel de desempeño laboral se encuentra en medio alto en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo – 2022.

Tabla 2 Caracterización de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo.

		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	5	10.9%
	Femenino	41	89.1%
Tipo de contrato	CAS	10	21.7%
	Nombrado	36	78.3%
Edad	25 – 29	6	13.0%
	30 – 34	5	10.9%
	35 – 39	10	21.7%
	40 – 44	10	21.7%
	45 a mas	15	32.6%
Total		46	100%

En la tabla 2; se observa que, el 89.1% de las enfermeras son del sexo femenino, por otro lado, el 78.3% están nombrados y la edad que más predomina son las enfermeras de 45 años a más.

Tabla 3 *Riesgos psicosociales en el personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo.*

Riesgos psicosociales		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	14	30.4%
Exigencias psicológicas	Medio	22	47.8%
	Alto	10	21.7%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Bajo	15	32.6%
	Medio	24	52.2%
	Alto	7	15.2%
Apoyo social en la empresa	Bajo	18	39.1%
	Medio	21	45.7%
	Alto	7	15.2%
Compensaciones	Bajo	16	34.8%
	Medio	22	47.8%
	Alto	8	17.4%
Doble presencia	Bajo	13	28.3%
	Medio	24	52.2%
	Alto	9	19.6%
Riesgo psicosocial	Bajo	12	26.1%
	Medio	25	54.3%
	Alto	9	19.6%
Total		46	100%

En la tabla 3; se observa que, los niveles medio y bajo son los que más predominan en los Riesgos psicosociales en el personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo. En exigencias psicológicas con el 47.8% y 30.4%, en trabajo activo y desarrollo de habilidades con el 52.2% y 32.6%, en apoyo social en la empresa con el 45.7% y 39.1%, en compensaciones con el 47.8% y 34.8%, en doble presencia con el 52.2% y 28.3% y de manera general ósea Riesgo psicosocial con el 54.3% y 26.1% respectivamente.

Tabla 4 *Desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo.*

Desempeño laboral		Frecuencia	Porcentaje
	Deficiente	4	8.7%
Calidad de trabajo	Regular	20	43.5%
	Eficiente	22	47.8%
	Deficiente	3	6.5%
Responsabilidad	Regular	18	39.1%
	Eficiente	25	54.3%
	Deficiente	5	10.9%
Compromiso institucional	Regular	19	41.3%
	Eficiente	22	47.8%
	Deficiente	2	4.3%
Liderazgo y trabajo en equipo	Regular	21	45.7%
	Eficiente	23	50.0%
	Total	46	100%

En la tabla 4; se observa que, los niveles regular y eficiente son los que más predominan en el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo. En calidad de trabajo con el 43.5% y 47.8%, en responsabilidad con el 39.1% y 54.3%, compromiso institucional con el 41.3% y 47.8%, en liderazgo y trabajo en equipo con el 45.7% y 50%, y de manera general ósea desempeño laboral con el 43.5% y 45.7% respectivamente.

Tabla 5 Prueba de normalidad del Riesgo Psicosocial y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional Las Mercedes 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias Psicológicas	,630	46	,000
Trabajo	,918	46	,003
Apoyo	,958	46	,094
Compensaciones	,918	46	,003
Doble presencia	,853	46	,000
Riesgo Piscos	,876	46	,000
Calidad	,848	46	,000
Responsabilidad	,830	46	,000
Compromiso	,921	46	,004
Liderazgo	,608	46	,000
Desempeño Laboral	,682	46	,000

En la tabla se observa que, el valor de la prueba de Shapiro-Wilk es altamente significativo en casi todas las dimensiones y variables de estudio, lo que indica que los datos no tienden a una distribución normal y por ende las correlaciones se trabajaron el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.2. Discusión

En los trabajos que se encuentran citados demuestran la existencia de relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional Las Mercedes, encontrando para el presente estudio una relación estadísticamente significativa, negativa débil e inversamente proporcional entre riesgos psicosociales y el desempeño laboral del

personal enfermero, con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman altamente significativa ($p < 0.01$).

Chumioque, W ¹⁶, determinó que los factores psicosociales de carácter tanto interno como externo, destacan una prevalencia incrementada en la población de estudio, originando niveles altos de estrés entre los evaluados, sin embargo, existe una incidencia considerable en la valoración del desempeño en el trabajo, se presencié un comportamiento laboral ineficiente, siendo un hallazgo fortalecido por los autores León, B; Macías, Mendoza y Escobar ⁶ quien sustenta que el elemento psicosocial primordial relacionado al Síndrome de Burnout en el ámbito laboral del personal bajo control, sin embargo, Méndez J. Botero A ⁷ señala que la insatisfacción en el trabajo más los factores psicosociales posibilita un medio perjudicial para los profesionales de salud.

El desempeño de acuerdo a sus funciones como lo mencionan Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G ⁹, evidencia una influencia significativa entre las variables estudiadas en el profesional de enfermería, asimismo en sus dimensiones de los elementos psicosociales como la carga laboral, jornada de trabajo y elementos institucionales, que predominan en el rendimiento para desempeñar su labor, más si se trata de médicos de familia, que son los más propensos a las jornadas extramurales y extensas, por lo que genera, la disminución de descanso, privación del sueño, agotamiento, interacción familiar mínima y vivencias frecuentes con sufrimientos extremos del paciente.

Como menciona Machacuay J, Vera G. en el 2020, el desempeño es la acción y la consecuencia al momento de ejecutar o realizar una obligación, actividad o alguna tarea. El desempeño usualmente se aplica en base al rendimiento de un individuo en su ámbito laboral, es decir, se refiere al nivel que alcanzó obtener, mediante la manifestación de sus competencias logradas en las que se integran como una

estructura de habilidades, actitudes, esfuerzo, experiencias y valores que aportan a conseguir un resultado esperado, en relación con las exigencias propias de un trabajo asociado a manifestaciones estresantes generando preocupación, angustia afectando la productividad, en el contexto social, familiar y laboral ¹⁰.

Con lo que concierne a los resultados de los niveles de las variables se encontró que, el nivel medio bajo es el que más predomina en los Riesgos psicosociales en el personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Regional Las Mercedes de Chiclayo. En exigencias psicológicas con el 47.8% y 30.4%, en trabajo activo y desarrollo de habilidades con el 52.2% y 32.6%, en apoyo social en la empresa con el 45.7% y 39.1%, en compensaciones con el 47.8% y 34.8%, en doble presencia con el 52.2% y 28.3% y de manera general ósea Riesgo psicosocial con el 54.3% y 26.1% respectivamente.

El nivel medio alto es el que más predomina en el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo. En capacidad cognitiva con el 43.5% y 47.8%, en Capacidad afectiva con el 39.1% y 54.3%, capacidad psicomotora con el 41.3% y 47.8%, en motivación intrínseca con el 45.7% y 50%, en motivación extrínseca con el 37% y 50% y de manera general ósea desempeño laboral con el 43.5% y 45.7% respectivamente.

Estos resultados se comparan con Quintana R, en su estudio acerca de los elementos de riesgo psicosocial del personal de salud, que labora en emergencia de un Hospital del Callao nivel II, durante el año 2020, estableciendo que se alcanzó un nivel medio dando como porcentaje de 51.7% de la primera variable de factores de riesgo psicosocial y un 58.3% correspondiente al desempeño laboral, lo cual hace desfavorable el bienestar y salud por no tener estabilidad laboral, sin embargo un porcentaje de 48.3% debido que a una mayor intensidad de exigencias psicológicas, se estima un menor desempeño laboral ¹².

Ortega D, realizó un estudio similar acerca de los componentes de carácter psicosocial, que están asociadas a las funciones laborales del profesional médico durante el primer nivel de atención, encontrando correlación entre las variables estudiadas, identificando la aparición de alteraciones de salud mental en el equipo médico. Zuñe M, en su investigación muestra resultados de que los riesgos psicosociales bajo 9.5%, medio 14.3% y alto 76.2%, correspondiendo a la existencia de un desempeño laboral bajo, concluyendo una relación positiva moderada en las dos variables tratadas ¹³.

Estos resultados lo compartimos con Vallejos D, quien indica que las características del desempeño corresponden a las capacidades que un individuo demuestre y emplea al momento de desempeñar su labor. La comunicación, es importante para poder expresar efectivamente sus ideas ya sea individual o grupalmente, teniendo en cuenta el lenguaje de la persona que recibe la información. Asimismo, la iniciativa, es otra característica que tiene como finalidad influir de forma activa sobre los acontecimientos. El trabajo colectivo, es tener la capacidad de desenvolverse eficientemente en equipos de trabajo para lograr las metas planteadas del ambiente de trabajo, resaltando que no debe existir presión para que cada uno de los profesionales ejecuten de manera eficaz sus turnos laborales ¹⁷.

Este estudio presenta como limitación la aplicación de encuestas, debido al estrés que manifestaban las enfermeras durante el turno, se tuvo que apersonar frecuentemente, por la demanda de pacientes.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Existe relación significativa inversa entre los riesgos psicosociales con el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo – 2022.

El 89.1% de las enfermeras son del sexo femenino, por otro lado, el 78.3% están nombrados y la edad que más predomina son las enfermeras de 45 años a más.

Los niveles medio y bajo son los más predominantes en los Riesgos psicosociales en el personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo.

Los niveles regular y eficiente son los que más predomina en el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo.

4.2. Recomendaciones

En el área de emergencia del Hospital Las Mercedes, se recomienda a la jefa de enfermeras, implementar estrategias de manera individual, grupal e institucionales con la finalidad de manejar el estrés laboral, mejorando la coordinación del servicio de emergencia.

A la Universidad Señor de Sipán, exclusivamente a la escuela de Enfermería, fomentar la continua investigación sobre el valor de los beneficios del cuidado emocional y potenciar la formación en los futuros profesionales de enfermería, resaltando las habilidades emocionales para un adecuado desarrollo durante su desempeño laboral.

A las autoridades del Hospital Regional Las Mercedes, se recomienda el desarrollo de liderazgo y prácticas de trabajo en grupo promocionando la salud mental, mediante actividades recreativas, las cuales beneficien al personal que labora en emergencia, de tal manera que conserven su equilibrio emocional.

Se recomienda a los Directivos del Hospital Regional las Mercedes, reforzar el programa de salud mental y a la vez disminuir la brecha de enfermeras para aminorar la carga laboral en el área de emergencia, con la finalidad de ayudar al correcto manejo de estrés en beneficio de los pacientes, brindándoles un cuidado de calidad.

REFERENCIAS

1. Sierra, E. Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Revista de Derecho [Internet]. 2021. (Citado 10 de julio 2022). Disponible en: https://academicia.unavarra.es/bitstream/handle/2454/42243/Sierra_DelimitacionConcepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. OMS (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
3. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Rev Más Vita. 2022;4(4):206-2016. [Internet]. [citado 16 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253>
4. OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo. "La organización del trabajo y los riesgos psicosociales una mirada de género". [Online].; 2013. Available from: http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/A_nexo_OIT_3.pdf
5. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA [Internet]. [citado 13 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
6. León-Alonso K, Macías-Mora M, Mendoza-Moreira R, Escobar Segovia K. Riesgos Psicosociales y Burnout en el Personal de Salud de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel en Guayaquil - Ecuador 2019. En 2020. p. 841-54. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342902644_Riesgos_Psicosociales_y_Burnout_en_el_Personal_de_Salud_de_Emergencia_de_un_Hospital_de_Segundo_Nivel_en_Guayaquil_-_Ecuador_2019
7. Mendez J, Botero A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. [Internet] 2023 [consultado 10 de julio de 2022] 2019;38(4):501-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55964256022>.

8. Nazareno Quiñónez NJ. Factores de Riesgos Psicosociales en el área de Emergencia del Hospital Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha [Internet] [Tesis]. Ecuador - PUCESE - Maestría Innovación en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales; 2020 [citado 10 de julio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2207>.
9. Orozco M; Zuluaga Y; Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. [Internet]. Rev Colombiana de Enfermería. 2019, v. 18, n. 1.[citado 4 de agosto de 2022]. Disponible en: [file:///D:/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialQueAfectanALosProfesion-6986237%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialQueAfectanALosProfesion-6986237%20(1).pdf)
10. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced [Internet] [Tesis]. Universidad Nacional del Callao;2020 [citado 13 de julio de 2022]. Disponible en:<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20V ERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
11. Meza, L; Guillen A. Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Goyeneche, Arequipa[Internet] [Tesis]. Universidad Católica Santa María; 2022 [citado 13 de julio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/13152/60.1519.EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
12. Quintana R. "Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital nivel II-Essalud [Internet] [Tesis].Universidad César Vallejo;2020 [citado 13 de julio de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
13. Ortega D. Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria. Revista científica Dominio de las ciencias. 2020; 6(4): p. 270-285.

14. Zuñe M. Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo [Internet] [masterThesis]. Universidad César Vallejos; 2021 [citado 13 de julio de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64069/Zu%c3%b1e_B_MA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
15. Custodio D. Riesgos psicosociales en personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020. [Internet] [Tesis] Universidad Santo Toribio de Mogrovejo ; 2021 [citado 3 de agosto de 2022] Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3608>.
16. Chumioque, W. Factores de riesgo psicosociales y desempeño en el trabajo del personal sanitario en el Hospital Heysen Inchaustegui, 2021 [Internet] [Master Tesis]. Universidad César Vallejos; 2021 [citado 3 de agosto de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78136/Chumioque_D_WJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
17. Vallejos D. Riesgos psicosociales y desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Santa Cruz [Internet] [Tesis]. Universidad César Vallejos; 2022 [citado 3 de agosto de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85055/Vallejos_SDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
18. Fernández J, Calderón G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Rev Med Hered [Internet]. 2017 Oct [citado 2022 octubre 13]; 28 (4): 281-282. Disponible en: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>.
19. Tirado G. Rodríguez F, et-al. Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. [Internet]. 2022. [citado 14 de octubre]. Disponible en: <https://www.rips.cop.es/pdf/art592022.pdf>

20. Info Científica Portal. Salud Ocupacional y Riesgos Laborales [Internet]. [citado 3 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://portalinfocientifica.wordpress.com/2018/05/30/salud-ocupacional-y-riesgos-laborales/>
21. Valencia M, Rivera F. Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. Rev. méd. Chile [Internet]. 2023 [citado 3 de agosto de 2022] ; 151(2): 229-236. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872023000200229&lng=es.
22. SRT. Factores y Riesgos Psicosociales del trabajo. Argentina [Internet]. 2022. [citado 3 de agosto de 2022]. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
23. Muñoz D, Orellano N, Hernández H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente [Internet]. 2018. 21(40), 532-544 [citado 4 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>.
24. Pérez J. Definición De Desempeño [Internet].2021. [citado 4 de agosto de 2022]. Desempeño - Definicion.de. Disponible en: <https://definicion.de/desempeno/>.
25. Salazar L. Satisfacción laboral y desempeño. Universidad Pontificia Bolivariana [Internet]. 2019 [citado 10 de agosto de 2022] Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
26. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN [Internet]. [Consultado 10 de agosto de 2022]. Disponible en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/hernandez_s_j/capitulo3.pdf
27. Ochoa C. Diseño y análisis en investigación. [internet]. 2019. [citado 2022 agosto 15] Disponible en: https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

28. OMS. Riesgos Psicosociales y Salud Mental. [Internet]. [citado 16 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>
29. Atencio D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col). 2020;20(1):123-32. [Internet]. [citado 16 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,puesto%20de%20trabajo%20%5B1%5D.>
30. Manual del Método del cuestionario SUSES0/ISTAS21. Chile [Internet]. 2020. [citado 16 de agosto de 2022]. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
31. Guzmán, B. A.. Desempeño laboral y dimensiones de la personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa, Chimbote, 2017 [Tesis de grado. Universidad San Pedro]. 2018 Repositorio Institucional de la USP. Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Vidal E. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO BIOÉTICO DE JUSTICIA EN INVESTIGACIÓN. APORTES DESDE EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD Y EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL. [Internet] 2023. [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/16456/1/aplicaci%C3%B3n-principio-bio%C3%A9tico-justicia.pdf>

Anexo 01:

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, CHICLAYO 2022.

PRESENTACIÓN: Un cordial saludo, somos las estudiantes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Señor de Sipán, Calle Monzon Gianella Alexandra y Ruiz Jaramillo Jhossy Cecilia, es grato dirigirnos hacia usted Licenciado (a) en esta oportunidad requerimos su participación y colaboración en el presente estudio de investigación, el cual tiene como objetivo: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2022.

Duración 20 minutos

Instrucciones: Este cuestionario es anónimo por lo que agradecemos que nos brinde la siguiente información:

DATOS GENERALES

1. Edad

25 a 35 años

45 a 55 años

35 a 45 años

55 años a más

2. Género

Masculino

Femenino

3. Tipo de contrato

CAS

NOMBRADO

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA.
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, CHICLAYO 2022.
CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Instrucciones: Marque con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su criterio.

Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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 trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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 apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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 compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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 doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

CALIDAD DEL TRABAJO		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.					
2	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza su trabajo en el tiempo establecido.					
5	Realiza sus actividades sin errores.					
6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
8	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.					
11	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
12	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.					
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.					
14	Trasmite esta información oportunamente					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo					
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes					
17	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
18	Conoce la misión y visión					
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento					
21	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo					
22	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores					
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
23	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
24	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.					
26	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan					
27	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros					
28	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
29	Demuestra respeto a sus supervisores					
30	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo					
31	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos					

Anexo 02:

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Hospital Regional Docente Las Mercedes

Investigadoras: Calle Monzon Gianella Alexandra y Ruiz Jaramillo Jhossy Cecilia.

Título: RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, CHICLAYO 2022.

Propósito del Estudio:

Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado:

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA. HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, CHICLAYO 2022.

Procedimientos:

Se les pedirá a los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Docente Las Mercedes participar en la investigación a través de la firma del consentimiento informado, serán informados acerca del propósito del estudio con previa autorización. Se evaluará el riesgo psicosocial que están expuestos y como se relaciona en su desempeño laboral y se registrará la información en los cuestionarios.

Riesgos:

Este estudio de evaluación no conlleva a ningún riesgo.

Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que (usted brinde) es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto los investigadores tendrán acceso a la información. Él/La participante no recibirá remuneración. En caso tenga preguntas sobre el estudio puede llamar al 981644653 o 913999346.

Firma



N° 066/23

AUTORIZACIÓN

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

RUIZ JARAMILLO, JHOSSY
Y
CALLE MONZON GIANELLA

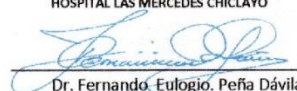
Para que realicen la Ejecución del Proyecto de Investigación Titulado: "*Riesgo Psicosocial y su Relación con el Desempeño Laboral en los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Regional Docente Las Mercedes 2022*" debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Julio 2023

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL "LAS MERCEDES" - CHICLAYO


Dr. Juan Gerardo Oriundo Verástegui
CMP: 51157
DIRECTOR EJECUTIVO

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL LAS MERCEDES CHICLAYO


Dr. Fernando Eulogio Peña Dávila
CMP N° 81068
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Anexo 04:

Operacionalización de la variable riesgo psicosocial

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica instrumento recolección de datos	Valores finales de	Tipos de variables	de	Escala de medición
Variable 1: Riesgo psicosocial	Son aquellos aspectos desfavorables que existen en un centro de trabajo, que están asociadas a la organización del trabajo, distribuciones de funciones, incluyendo el entorno, afectando el progreso adecuado en el campo laboral y en la salud del individuo.	Serán medidos mediante un Cuestionario de Riesgo psicosocial que consta de 20 criterios.	Exigencias psicológicas	Trabaja con tranquilidad	con	Encuesta /	Alto: 47 – 60 puntos	Categoría		Bajo (5-7)
				Toma de decisiones	de	Cuestionario	Medio: 33- 46 puntos			Medio (8-11)
				Desgaste emocional	1 - 5		Bajo: 20 – 32 puntos			Alto (12-15)
				Guardar sus emociones						
				El trabajo requiere atención constante						

Trabajo activo y desarrollo de habilidades Cantidad de trabajo que se le asigna

Momento para comunicarse con un compañero(a)

6-10

Aprenda cosas nuevas en el lugar de trabajo

Importancia en las tareas que se realizan

Importancia hacia la institución.

Apoyo social en la empresa Funciones en el trabajo

	Respaldo de su empleador	11-15	
	Compañerismo		
	Manejo de conflictos		
Compensaciones	Inestabilidad laboral		Bajo (3-4)
	Tensión sobre el cambio de rol		Medio (5-6)
	Valoración del trabajo	16-18	Alto (7-9)
Doble presencia	Concentración en el trabajo		Bajo (2-3)
	Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales	19-20	Medio (4-5)
			Alto (6)

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica instrumento recolección datos	e de Valores finales	Tipos de variables	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	Es el tipo de rendimiento que logra el trabajador de manera eficiente, dentro de su entorno laboral, a través del cumplimiento de funciones, objetivos y actividades designadas mediante el uso de recursos adecuados.	Cuestionario de desempeño laboral que consta de 31 criterios.	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa	1 - 11	Encuesta Cuestionario	/ Eficiente: 216 – 295 puntos Regular: 185-239 puntos Deficiente: 97 – 203 puntos	Categórica	Deficiente (11-25)
				Iniciativa laboral					Regular (26-40)
				Metodología coherente					Regular (41-55)
			Responsabilidad	Actuación eficiencia autonomía	con 12- y 17				Deficiente (6-13)
									Regular (14-22)

	Capacidad de solución de problemas	de de		Deficiente: 97 – 203 puntos	Eficiente (23-30)
Compromiso institucional	Nivel de compromiso	de	18-22		Deficiente (5-11)
	Asumir responsabilidades				Regular (12-18)
					Eficiente (19-25)
Liderazgo y trabajo en equipo	Capacidad de integración	de	23-31		Deficiente (9-20)
	Liderazgo en labores en conjunto	en en			Regular (21-33)
					Eficiente (34-45)

Anexo 05:

EVIDENCIA DE EJECUCIÓN

