

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
DE ENFERMERIA CON MENCIÓN EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**Relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de
Enfermería de Emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024**

Línea de Investigación
Enfermería y gestión en salud

Autoras
Lujan Mariños, Irma Rosel
Rivera Vilcherres, Geraldine Dominga

Jurado Evaluador:
Presidente: Castillo Rivera Cecilia Evelyn
Secretario: López Quezada Lander Antonio
Vocal: Vigo Valderrama Martha Milagritos

Asesora
Vargas De La Cruz, Verónica del Pilar
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3645-3680>

TRUJILLO – PERÚ 2024

Fecha de sustentación: 2024/07/01

Relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de Enfermería de Emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Declaración de originalidad

Yo, **VERÓNICA DEL PILAR VARGAS DE LA CRUZ**, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Emergencias y desastres, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada “**Relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de Enfermería de Emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024**”, autoras Lic. **IRMA ROSEL LUJAN MARIÑOS** y Lic. **GERALDINE DOMINGA RIVERA VILCHERRES**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09 de julio del 2024
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 09 de julio del 2024

VARGAS DE LA CRUZ VERÓNICA DEL PILAR

DNI: 18069283

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3645-3680>

FIRMA



LUJAN MARIÑOS IRMA ROSEL

DNI: 41021815

FIRMA



RIVERA VILCHERRES GERALDINE

DOMINGA

DNI: 46217648

FIRMA



RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0382-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 24 de mayo del 2024

VISTO; el Oficio electrónico N° 0452-2024-DASE-UPAO remitido por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, solicitando designación de Jurado de la Tesis de las Licenciadas en Enfermería **LUJAN MARIÑOS, IRMA ROSEL y RIVERA VILCHERRES, GERALDINE DOMINGA, y;**

CONSIDERANDO:

Que, el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, ha remitido el Oficio N° 0452-2024-DASE-UPAO, declarando su conformidad con el cumplimiento de los requisitos académicos y administrativos;

Que, con la presentación del ejemplar digital de la tesis y el informe del profesor asesor, las Licenciadas acreditan haber cumplido con la elaboración de la tesis, cuyo proyecto fue aprobado oportunamente por Resolución N° 0239-2024-D-F-CCSS-UPAO, de fecha 09 de abril del 2024.

Que, para efectos de dictaminar la tesis es necesaria la designación del jurado con docentes de la Facultad;

Que, en el Oficio electrónico referido en el primer considerando de la presente Resolución, el Director Académico de la Segunda Especialidad propone designar el Jurado de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2024**, realizada por las Licenciadas en Enfermería **LUJAN MARIÑOS, IRMA ROSEL y RIVERA VILCHERRES, GERALDINE DOMINGA**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en EMERGENCIAS Y DESASTRES, a las docentes:

PRESIDENTE	MS. CECILIA EVELYN CASTILLO RIVERA
SECRETARIO	MS. LANDER ANTONIO LOPEZ QUEZADA
VOCAL	MS. MARTHA MILAGRITOS VIGO VALDERRAMA

Por estas consideraciones y las atribuciones conferidas a este Despacho,

SE RESUELVE:

PRIMERO: **CONSTITUIR EL JURADO** que recepcionará la sustentación de la Tesis de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería titulada: **RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2024**, realizada por las Licenciadas en Enfermería **LUJAN MARIÑOS, IRMA ROSEL y RIVERA VILCHERRES, GERALDINE DOMINGA**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en EMERGENCIAS Y DESASTRES.

SEGUNDO: **NOMBRAR** como integrantes del Jurado a las docentes:

PRESIDENTE	MS. CECILIA EVELYN CASTILLO RIVERA
SECRETARIO	MS. LANDER ANTONIO LOPEZ QUEZADA
VOCAL	MS. MARTHA MILAGRITOS VIGO VALDERRAMA



RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0382-2024-D-F-CCSS-UPAO

TERCERO: REMITIR la presente Resolución al Director de la Segunda Especialidad Profesional, para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE





Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD





Dr. Carlos Augusto Diez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: DASE,
SEPE,
Archivo

Lucy Hato F.



DEDICATORIA

A mi hermana, Soledad Consuelo Lujan Mariños, quien es como mi madre, eres quien me motiva, me corrige y me brinda su amor, comprensión y apoyo incondicional.

A mis sobrinos el Ing. Marcos Eduardo y la Ing. Jhoselin Vanessa Muñoz Lujan, también a mi familia, amigos y colegas que aportaron en mi realización profesional.

En memoria de mi madre Rosa Mariana Mariños Paredes  , gracias por la felicidad que en vida me diste, nuestro esfuerzo llegó a su final.

A mi padre P. Mario Lujan Alvarado, se te agradece por tu constante apoyo en motivarme para culminar mi especialización, me mantuve firme en nuestro objetivo, sin escatimar esfuerzo alguno y ahora que se concretó responderé con eficiencia y eficacia a dicha responsabilidad.

Irma Rosel

DEDICATORIA

A mi madre, quién me formo con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ayudaron a seguir adelante en cada paso de mi vida.

Sin tu amor y perseverancia nunca hubiese sido posible.

En memoria a mi padre, gracias por las enseñanzas que me dejaste, por el amor que me distes en vida y cómo te lo prometí siempre, luchare por cumplir mis sueños y ahora un peldaño más en mi vida profesional.

Geraldine Dominga

AGRADECIMIENTO

A Dios, ser supremo, que dio la fortaleza infinita para poder soportar las zozobras del día a día. Él siempre estuvo presente en cada etapa de transición del proceso de desarrollo de este trabajo de investigación.

A nuestra asesora de tesis, Mg. Vargas de la Cruz, Verónica del Pilar, fue la persona quien nos dio el soporte académico y emocional para tener continuidad académica durante el desarrollo de esta etapa de formación profesional, Ud. estuvo presente siempre para aclarar mis dudas, me permitió llegar a la culminación de esta etapa profesional.

A la Universidad Privada Antenor Orrego, por abrirme las puertas de sus aulas y brindarnos los espacios para fortalecer nuestros conocimientos teóricos – prácticos, de tal manera que aportemos en el buen desempeño profesional como especialistas en emergencias y desastres.

**Irma Rosel
Geraldine Dominga**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que trabaja en emergencias del Hospital Docente Belén de Lambayeque durante el año 2024. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, aplicados en una población muestral de 30 enfermeras(os). Se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumentos 2 cuestionarios. Los resultados mostraron que los profesionales en enfermería tienen un riesgo bajo de factores psicosociales, manifestándose en un 83%; también mostró que los profesionales en enfermería tienen un alto desempeño laboral manifestándose en un 93%; así mismo, mostró que existe relación moderada e inversa entre la variable factores psicosociales y la variable desempeño laboral, el cual se sostiene en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.598 y con un p-valor menor que el nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$) se aceptó la hipótesis de investigación (H_i) que afirma que existe relación significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral. En conclusión, existe relación significativa, moderada e inversa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral.

Palabras clave: factores psicosociales, desempeño laboral, personal de enfermería y emergencias.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between psychosocial factors and the work performance of nursing staff working in emergencies at the Belén Teaching Hospital in Lambayeque during the year 2024. The research had a quantitative approach, with a non-experimental design. cross-sectional correlational level, applied in a sample population of 30 nurses. The survey technique was used, and 2 questionnaires were used as instruments. The results showed that nursing professionals have a low risk of psychosocial factors, manifesting in 83%; It also showed that nursing professionals have a high job performance, manifesting at 93%; Likewise, it showed that there is a moderate and inverse relationship between the psychosocial factors variable and the job performance variable, which is supported by the Spearman's Rho correlation coefficient of -0.598 and with a p-value lower than the level of significance (p-value = 0.000 < 0.05) the research hypothesis (H_i) was accepted, which states that there is a significant relationship between psychosocial factors and job performance. In conclusion, there is a significant, moderate and inverse relationship between psychosocial factors and job performance.

Keywords: psychosocial factors, job performance, nursing staff and emergencies.

PRESENTACIÓN MIEMBROS DEL JURADO

Mg. Cecilia Evelyn Castillo Rivera
Presidenta

Mg. Lander Antonio López Quezada
Secretario

Mg. Martha Milagritos Vigo Valderrama
Vocal

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego para obtener el Grado Académico de Especialidad en Enfermería presento ante ustedes la Tesis titulada “Relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de Enfermería de Emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024”, cuyo objetivo es determinar si existe relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de Enfermería de Emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024.

Seguros de cumplir con los requisitos de aprobación, confiamos en que ustedes sabrán valorar el esfuerzo desplegado en su elaboración. En espera de su justo criterio al emitir su dictamen correspondiente al contenido de este trabajo, expresamos nuestra sincera gratitud.



Lujan Mariños Irma Rosel



Rivera Vilcherres Geraldine Dominga

Índice de contenidos

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
PRESENTACIÓN	xii
Índice de contenidos	xiii
Índice de tablas	xiv
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problema de Investigación.....	1
1.2. Objetivos.....	4
1.3. Justificación del estudio.....	4
II. MARCO DE REFERENCIA	6
2.1. Marco teórico.....	6
2.2. Antecedentes de estudio.....	9
2.3. Marco conceptual.....	14
2.4. Sistema de Hipótesis.....	15
2.5. Variables e indicadores.....	15
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	18
3.2. Población (universo y de estudio) y muestra.....	18
3.3. Diseño de Investigación.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	20
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	22
3.6. Consideraciones éticas.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1: Factores psicosociales en áreas de emergencia del hospital de Lambayeque.....	24
Tabla 2: Desempeño Laboral en áreas de emergencia del hospital de Lambayeque	25
Tabla 3: Correlación entre la variable factores psicosociales y desempeño laboral.....	26

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

En el mundo, los profesionales de enfermería están en primera línea frente a la protección y cuidado de la salud con la prestación de servicios de atención a las personas, desempeñándose en atención de urgencias y emergencias por accidentes o ataques cardíacos, prevención y respuesta ante brotes epidemiológicos y atención ante desastres humanitarios y desastres naturales. Es por ello que, para desempeñar sus funciones de una manera eficaz, este personal debe de estar en óptimas condiciones de salud tanto física como mentalmente (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (1), desde la perspectiva de la importancia del rol y el desempeño del profesional de enfermería, y en el ámbito de una implementación de un proyecto “Mejorando la salud de mujeres y las adolescentes en situaciones de vulnerabilidad”, para que los profesionales de enfermería no sean un obstáculo para el buen servicio de salud se requiere aprender y desarrollar competencias técnicas, científicas y actitudinales.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2), hasta el año 2020, en todo el planeta trabajan aproximadamente 27,9 millones del profesional de enfermería. Sin embargo, se observa que más del 80% de estos profesionales ejercen su trabajo en países que albergan solo la mitad de la población mundial. Esto ha resultado en una escasez estimada de alrededor de 6,6 millones de profesionales en diferentes lugares del planeta.

Los enfermeros tienen una tarea fundamental, garantizar la seguridad de los pacientes, supervisar de cerca cualquier cambio negativo en la salud de los pacientes, identificar errores o incidentes cercanos a eventos adversos y detectar posibles problemas en la atención médica relacionados con los sistemas de salud. Además,

realiza muchas otras funciones para asegurar que los pacientes reciban la mejor atención posible. Todo esto requiere el profesional de enfermería trabajen al máximo de sus capacidades, colaborando en equipos sólidos y en entornos de trabajo saludables (2).

Según la (OPS) (3), el desplazamiento del personal de enfermería, la falta de normativas, la falta de reconocimiento y estímulo para el progreso profesional, la insuficiencia de oportunidades para el crecimiento profesional, las condiciones laborales deficientes y la asignación inadecuada de empleados, repercute de manera negativa en la efectividad del desempeño del profesional de enfermería y agrava los dilemas asociados con los recursos humanos en el campo de la salud en todo el planeta. Además, argumentan que la universalidad de acceso a los servicios de salud, solo se podrá alcanzar en las naciones si cuentan con la cantidad correcta de profesionales con habilidades técnicas y científicas, que estén motivados y distribuidos de manera efectiva.

A nivel nacional la situación de atención de pacientes en el área de emergencias siempre es alta. En el año 2020, durante la crisis de la pandemia por COVID-19 se llegó a picos de atención de pacientes, donde el personal de enfermería tuvo que redoblar esfuerzos tanto físico como mental para atender la gran demanda de pacientes en estado de emergencia. Hasta el año 2018, la decana del colegio de enfermeros del Perú afirmó que por cada 10 mil habitantes hay 12 enfermeras por lo tanto hasta la actualidad los problemas de dotación de personal siguen estando presente, generándose sobrecarga laboral en el profesional de enfermería (4).

Para el año 2020 la población de profesionales de enfermería son aproximadamente 95 mil profesionales distribuidos en todo el territorio nacional. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recomienda que en el país debe haber un total de 89 enfermeras por cada 10 mil habitantes en promedio mientras que en la realidad peruana tenemos un promedio de solo 12 profesionales por

cada 10 mil habitantes, siendo la situación de las regiones más crítica, las que están siendo afectadas por déficit de personal de enfermería en donde tenemos que por cada 10 mil habitantes hay 8 profesionales de enfermería, generando que dentro de los hospitales haya una sobrecarga laboral en el profesional de enfermería (5).

Desde el ámbito regional, la Decana Regional del Colegio de Enfermeros (6) manifiesta que a raíz de la pandemia del COVID-19 aprovechemos esta oportunidad para dedicarnos a lo que realmente importa. La población ha reconocido el valor de nuestro trabajo en todos los hospitales y centros de salud de todo el país y a pesar de las adversidades seguimos cuidándolos como siempre y hasta siempre, también refiere que los profesionales de enfermería deben de ser cuidados, valorados y respetados con los estándares y condiciones laborales adecuadas para el desempeño de sus funciones.

En el ámbito local, en el Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, se aprecia que los factores psicosociales como condiciones de trabajo inadecuadas reduce el desempeño laboral reflejándose en el deterioro de la calidad de la atención a los pacientes brindada por el profesional de enfermería. En algunas situaciones, un solo profesional se encarga de cuidar a un gran número de pacientes con diversas enfermedades que requieren cuidados específicos (34). Esto puede afectar de manera negativa a la salud de estos profesionales, provocando en las pacientes enfermedades como úlceras por presión, infecciones intrahospitalarias, errores en la medicación, estancias hospitalarias prolongadas y tasas de morbimortalidad elevadas.

Los factores psicosociales, abarcan desde el ambiente laboral hasta las relaciones interpersonales, tienen el potencial de influir en el bienestar mental y físico de los profesionales de enfermería. La relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral es compleja y puede incidir en la calidad de la atención brindada en situaciones de emergencia. Identificar la naturaleza y la magnitud de esta relación permitió no solo comprender mejor las dinámicas internas del personal

de enfermería de emergencias, sino también implementar estrategias efectivas de apoyo y mejora en el entorno de desempeño laboral. Este análisis contribuye significativamente a la optimización en la atención de calidad y calidez, asegurando tanto la salud física y mental del personal de enfermería como la eficiencia en la prestación de servicios al usuario (34).

En este contexto, se decidió abordar esta situación problemática para estudiar los factores psicosociales y el desempeño en el trabajo de los profesionales en enfermería, quienes desempeñan un papel crucial en situaciones críticas de emergencias. De esta manera nació el problema de investigación enunciado de la siguiente manera, ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería de emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería de emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el riesgo de los factores psicosociales del personal de enfermería de emergencias del Hospital Lambayeque, 2024.
- Identificar el desempeño laboral del personal de enfermería de emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024.

1.3. Justificación del estudio

Teóricamente la investigación brindó conocimiento científico actualizado y relevante a la profesión de enfermería sirviendo de base para planificar actividades preventivas en el control de los factores

psicosociales y la formulación de estrategias destinadas a controlar estos factores relacionados al desempeño laboral.

Así mismo, tuvo una justificación práctica, porque permitió aplicar los conocimientos sobre la problemática de la presencia de factores psicosociales en el ámbito laboral y profundizar en el tema del desempeño laboral en el profesional de enfermería objetos de este estudio, y que desde la perspectiva del mejoramiento de la calidad de atención al paciente será una gran oportunidad para brindar aportes que ayuden a fortalecer la atención al paciente.

Desde la parte metodológica, la investigación fue importante porque permitió a través del análisis de las variables en estudio aportar herramientas valiosas, validadas y confiables, como son el cuestionario para medir los factores psicosociales y el cuestionario para medir el desempeño laboral, para proyectar estudios posteriores en relación al desempeño laboral del personal de enfermería.

De igual manera, desde el aspecto social, los resultados del estudio beneficiaron al Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, a los profesionales de enfermería y a los pacientes. Debido a que se analizaron los factores psicosociales que enfrenta el personal de enfermería y cómo influyó en su desempeño laboral, este estudio sirvió para que a través de recomendaciones y sugerencias se aplique y contribuya en la mejora del desempeño laboral del profesional de enfermería y en la calidad de atención que brindará el Hospital.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

Los factores psicosociales son elementos que surgen de la interacción entre los individuos y su entorno social, laboral, y organizacional, los cuales pueden influir significativamente en su salud mental y su desempeño. Estos factores abarcan una amplia gama de aspectos, desde la surgen de la interacción entre los individuos hasta las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. Incluyen el ambiente de trabajo, la carga de trabajo, el nivel de control que los empleados tienen sobre sus tareas, el apoyo social recibido de colegas y superiores, y las oportunidades de desarrollo profesional y personal (7).

Dentro del ámbito laboral, los factores psicosociales comprenden elementos como las demandas laborales (cantidad de trabajo, presión de tiempo, complejidad de las tareas), el control sobre el trabajo (autonomía, capacidad de decisión), el apoyo social (interacción y apoyo de compañeros y superiores), la seguridad laboral, y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Además, también se incluyen factores como la justicia organizacional, el reconocimiento y la recompensa, y el clima laboral. La interacción de estos factores puede determinar en gran medida el estrés laboral, la satisfacción en el trabajo, y en última instancia, la salud mental y física de los empleados (8).

Fomentar un equilibrio positivo entre la vida laboral y personal de los empleados no solo es una cuestión de responsabilidad, sino también una estrategia inteligente para mejorar la competitividad y la productividad. Esto beneficia a las organizaciones de diversas maneras, como aumentar la productividad, disminuir las tasas de ausentismo y rotación de personal, y promover una actitud y motivación más positivas entre los trabajadores, el cual debería ser el objetivo principal de toda organización. Un efecto contrario sucede con la exigencia de largas horas de trabajo y un aumento de actividades dentro de la jornada

laboral, que genera una disminución en el ritmo de trabajo y la productividad (9).

La presencia de los factores psicosociales puede afectar el desempeño laboral del personal de enfermería, reflejándose en ciertas deficiencias laborales, debido a que el personal experimenta consecuencias negativas en su salud. En consecuencia, el trabajador puede presentar un deterioro en el rendimiento y productividad laboral. Y en mayor consecuencia en el personal de salud cuando atraviesa épocas de crisis globales en donde es inevitable la sobrecarga y el sobreesfuerzo laboral del personal.

En este contexto, las dimensiones de los factores psicosociales comprenden diferentes aspectos del trabajo, como el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga de trabajo, la variedad y contenido, el interés por el trabajador y compensación, y las relaciones y apoyo social. El tiempo de trabajo, se refiere a cómo se organizan y se programan las tareas y las horas de trabajo. La autonomía, se relaciona con las condiciones de trabajo que permiten a las personas tomar decisiones y actuar de manera independiente en su trabajo, incluyendo la capacidad de decidir sobre procedimientos y aspectos de la organización en el trabajo (10).

La carga de trabajo, se refiere a lo que se necesita para realizar un trabajo, incluyendo las demandas cognitivas y emocionales. Las exigencias emocionales se relacionan con las situaciones que requieren un esfuerzo que afecta las emociones del trabajador. La variedad y el contenido del trabajo abarcan todas las experiencias que se experimentan en un empleo (10).

El interés por el trabajador y la compensación asociadas a su desempeño son aspectos claves que influyen en la forma en que los empleados realizan sus tareas diarias. Puede entenderse como el nivel de interés que demuestra la empresa hacia sus empleados, reflejado en su compromiso por fomentar el crecimiento y la capacitación de los trabajadores (10). Las relaciones y el apoyo social son esenciales para

el desempeño laboral de los enfermeros, ya que el respaldo de compañeros y supervisores reduce el estrés y mejora la motivación, mientras que una comunicación abierta facilita la toma de decisiones y la preparación para las tareas (11).

En este contexto, los factores psicosociales se basaron en el modelo de demanda-control desarrollado por el sociólogo y psicólogo Karasek. Este modelo sugiere que los factores psicosociales y las características del entorno laboral influyen significativamente en la salud, el comportamiento y el desempeño laboral de las personas. Utilizando este enfoque, se pretendió analizar y describir cómo los factores psicosociales impactan en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, considerando tanto los efectos negativos como positivos que estas demandas pueden tener en su desempeño y bienestar general. La intención fue profundizar en la comprensión de cómo los factores psicosociales afectan a este grupo profesional (12).

El desempeño laboral hace referencia a cómo se comporta y como hace su trabajo un empleado y cómo impacta en la calidad de su trabajo (13). En el mismo contexto, el rendimiento en el trabajo se refiere a la calidad de las labores que un empleado realiza en su trabajo cotidiano a lo largo de un período específico. Este término de recursos humanos ayuda a evaluar la manera en que una persona lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en su puesto laboral (14). En base a estas definiciones el desempeño laboral se puede entender como el cumplimiento eficaz de las actividades laborales del trabajador con la que ayuda al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización para la que trabaja.

De igual manera, otro concepto sobre la evaluación del desempeño laboral nos dice que, es un método que se utiliza para evaluar las aportaciones realizadas por un empleado o un equipo de trabajadores en una empresa durante un período específico (14). Entonces la evaluación del desempeño es la medición de las capacidades, habilidades y objetivos alcanzados por los trabajadores en

un tiempo determinado que contribuyan con la empresa en el cumplimiento de sus objetivos.

La funcionalidad de evaluar el desempeño, aparte de prevenir y remediar posibles inconvenientes en el desempeño laboral también es un instrumento fundamental para la obtención de información para la toma de decisiones y comprender el funcionamiento de cada puesto o trabajo, evaluar si es preciso ajustar las tareas o responsabilidades vinculadas a ellos y, en caso necesario, crear nuevos puestos para abordar otras demandas de la empresa, visualizar la evolución de un trabajador para recompensar con la mejoría de su bienestar laboral (14).

La teoría de Modelos de sistemas de Betty Neuman (15) trabaja en referencia a la homeostasis como un proceso en el que un organismo está en estado de equilibrio y que la conducta del organismo depende de la relación del organismo y el entorno en el que se encuentra. La autora de esta teoría basa sus ideas en dos conceptos fundamentales: el estrés y cómo las personas reaccionan ante él. Ella examina diferentes aspectos como cuándo ocurre el estrés, las situaciones pasadas y presentes, la naturaleza de las condiciones estresantes y qué tan intensas son.

Esta investigación se fundamentó en la teoría de Betty Neuman, que refiere que el enfoque de la teoría es el profesional de enfermería, la cual debe de estar en estado de equilibrio sin ningún tipo de condiciones que pueda influir en el desequilibrio de este profesional y provocar una reacción no especificada. Ese equilibrio va a depender de la relación que tiene el profesional con las condiciones del entorno, es decir los factores psicosociales, el cual con ese equilibrio el profesional aumentara su desempeño laboral en las actividades que realice en su entorno laboral (15).

2.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional, Jordán B. (16) en Ecuador en el 2022, realizó una investigación en el Hospital de Guayaquil para determinar la relación

entre el estrés y el desempeño laboral, bajo una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal, utilizaron la técnica de la encuesta y dos cuestionarios en una muestra de 102 profesionales de la salud. Los resultados mostraron que el 72.5% de los profesionales tienen un desempeño laboral medio y el 21.6% un desempeño laboral alto, así mismo se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0.532 y un p valor menor al 1%. Concluyeron que existe una relación inversamente proporcional entre el estrés y el desempeño laboral.

Vega M. et al. (17) realizó una investigación en el Ecuador en el 2020, para identificar los factores psicosociales que influyen en el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería. Bajo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo de corte transversal, empleándose la encuesta y un cuestionario en una muestra de 70 profesionales. Los resultados mostraron que el 73.3% manifiestan que la dimensión motivación laboral les afecta medianamente, el 80% manifiesta que la carga laboral les afecta altamente, el 73.3% manifiesta que la competencia profesional les afecta medianamente y al 53.3% le afecta altamente la relación entre la familia y el trabajo. Concluyendo que el personal tiene el riesgo de tener un bajo rendimiento dado que los factores psicosociales les afecta en una proporción medianamente alta.

Onofre L. (18) en Quito en el 2021 Ecuador, realizó una investigación en donde el objetivo era determinar la asociación entre el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral. Con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. Se utilizó como instrumento el cuestionario para medir la variable del Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, se utilizó información previa del instrumento de evaluación del desempeño laboral del sector público en una muestra de 40 trabajadores. Los resultados mostraron que el 37.5% de los trabajadores tienen un desempeño laboral satisfactorio y el 35% tienen un desempeño laboral muy bueno, adicionalmente se calculó un coeficiente de correlación de 0.113 y un chi cuadrado de 0.11, concluyendo que no hay una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral.

Bayser S. (19) en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, en el 2022, realizó una investigación que buscaba determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un centro de salud. Con un diseño observacional descriptivo de corte transversal, utilizaron 2 cuestionarios en una muestra de 60 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que el 96% de los profesionales tienen un desempeño laboral medio, y con un p valor menor al 5%, concluyen que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Esto demuestra la necesidad de futuras investigaciones donde se evalúen estrategias de intervención que caractericen cualitativamente y eleven ambos indicadores según los resultados obtenidos.

A nivel nacional, Lauracio C. et al. (20) realizó una investigación en Puno en el 2020, con la intención de determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito. Con un diseño descriptivo correlacional, utilizaron dos cuestionarios para medir el síndrome de Burnout y el desempeño laboral aplicándose en una muestra de 21 profesionales de salud. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.063 con una significancia de 0.786 mayor al 5%, los cuales ayudaron a concluir que los efectos del síndrome de Burnout no se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería.

Quispe Y. (21) en Chiclayo, Lambayeque en el 2019, realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque de dicha ciudad. Con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental descriptivo correlacional, utilizándose 2 cuestionarios en una muestra de 45 profesionales que laboran en dicho centro. Encontrando en sus resultados que el 82.2% es eficiente en calidad de trabajo y el 100% es eficiente en responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional, y con un chi cuadrado de 4.746 y un p valor de 0.029 concluyeron que en relación al nivel de estrés laboral y desempeño laboral existe una relación significativa e inversa, lo que

quiere decir que menor estrés mayor es el desempeño laboral.

Quintana D. et al. (22) en el Callao en el 2020, realizó una investigación con el fin de describir el desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de Callao. Con un estudio observacional, se utilizó un cuestionario para medir el desempeño laboral basado en la normativa de evaluación del Seguro Social de Perú en una muestra de 208 enfermeras. Los resultados mostraron que el 73.1% de enfermeras presentó un desempeño laboral medio, el 24.5% presentó un bajo desempeño laboral y el 2.4% presentó un alto desempeño laboral. Después al reagruparse los niveles del desempeño laboral se encontró que el 75.5% presentó un desempeño laboral suficiente, concluyendo que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital del Callao tienen desempeño laboral suficiente.

Borja K. et al. (23) en Huaraz en el 2022, realizó una investigación con el fin de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los profesionales en enfermería del servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia. Con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional de corte transversal, se utilizó un cuestionario con la escala THE NURSING STRESS SCALE (NSS) y una ficha de observación de la normativa del MINSA en una muestra de 36 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que el 71.4% presentaron un desempeño laboral alto y el 28.6% presentaron un desempeño laboral bajo, además de un p valor de 0.546 mayor al 5%, concluyeron que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral.

A nivel local, Delgado S. (24) en Trujillo en el 2019, con el fin de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo. Con un diseño no experimental correlacional de corte transversal, se utilizó 2 cuestionarios para medir cada una de las variables en una muestra de 98 participantes de la Red de Salud. Los resultados mostraron que el 39.8% de los trabajadores de salud tienen un regular desempeño, el 37.8% tienen un

buen desempeño, el 20.4% tienen un excelente desempeño y el 2% tienen un deficiente desempeño; y con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.688 y un p valor de 0.000 concluyeron que existe una relación inversa moderada entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

Celis D. (25) en Trujillo en el 2020, realizó una investigación con el fin de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Distrital Santa Isabel. Con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, utilizaron la técnica de la encuesta y la entrevista, y 2 instrumentos, el Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la guía de entrevista en una muestra de 95 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que el 71.6% tienen un bajo desempeño laboral, el 22.1% tienen un desempeño medio y el 6.3% un alto desempeño; y con un p valor menor que 0.05 concluyeron que si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de estos profesionales.

Enríquez G. et al. (26) en Trujillo, en el año 2021, realizó una investigación con el fin de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud. Con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental descriptivo correlacional, utilizaron 2 cuestionarios en una muestra de 30 profesionales de salud. Los resultados mostraron que el 53.3% tienen un desempeño medio, el 23.3% un desempeño alto y el 23.3% un desempeño bajo; y con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.841 y un p valor de 0.000 concluyeron que existe una relación significativa fuerte e inversa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud, es decir que a medida que el estrés aumenta el desempeño laboral baja.

Guanilo I. et al. (27) en Pacasmayo en el 2019 realizó una investigación con el fin de determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de un hospital de dicha ciudad. Con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional de corte transversal,

utilizaron 2 cuestionarios, el Cuestionario multidimensional DECORE y el Cuestionario de Satisfacción Laboral en una muestra de 20 enfermeras. Los resultados mostraron que los factores psicosociales en su mayoría son percibidos en un nivel saludable, y con un coeficiente de correlación de 0.825 y un p valor de 0.000 concluyeron que existe relación directa y altamente significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral.

2.3. Marco conceptual

Los factores psicosociales: Se refiere a las condiciones en el entorno laboral que están relacionadas con la forma en que se organiza el trabajo, el ambiente en el lugar de trabajo y las tareas que los trabajadores realizan. Estos factores pueden tener un impacto en el bienestar y la salud de los trabajadores, incluyendo aspectos físicos, mentales y sociales. Esta definición proviene del comité conjunto de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud) (32).

El desempeño laboral: Se define como la manera en que las personas dentro de una organización trabajan de manera efectiva para lograr objetivos compartidos, siguiendo las normas y reglas establecidas por la institución (33).

Enfermera: La enfermera o enfermero es un profesional especializado en ciencias de la salud, que cuenta con un título de licenciada(o) en enfermería, con la autorización para realizar tareas relacionadas con la promoción, prevención y cuidado de las personas de todas las edades, tanto enfermas como sanas (28).

Servicio de emergencia: Un servicio de emergencia es una unidad especializada dentro de un hospital o centro médico que proporciona atención inmediata y tratamiento a pacientes con enfermedades o lesiones que requieren intervención urgente. Estos servicios están equipados para manejar una amplia gama de emergencias médicas y están disponibles las 24 horas del día y los 7 días de la semana (35).

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis de trabajo o de investigación (Hi)

Si existe una relación significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería de emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024.

2.4.2. Hipótesis nula (Ho)

No existe una relación significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería de emergencias del Hospital de Lambayeque, 2024.

2.5. Variables e indicadores

2.5.1. Tipos de variables

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición Operacional:

El desempeño laboral fue medido mediante un cuestionario de 21 ítems a través de una escala de Likert de 4 escalas, las cuales van desde nunca valiendo 0 puntos hasta siempre valiendo 3 puntos.

- Escala de medición de la variable

Ordinal

- Indicador

- Capacidad cognitiva
- Capacidad afectiva
- Capacidad psicomotora
- Motivación Intrínseca

- Motivación Extrínseca

- **Categorías de la variable**

- Bajo
- Medio
- Alto

- **Índice**

- Bajo: 0 - 21 puntos
- Medio: 22 - 42 puntos
- Alto: 43 – 63 puntos

Variable independiente: Factores Psicosociales

Definición Operacional:

Los factores psicosociales fueron medidos mediante un cuestionario de 31 ítems a través de una escala de Likert de 4 escalas, las cuales van desde siempre o casi siempre valiendo 1 punto hasta nunca o casi nunca valiendo 4 puntos.

- **Escala de medición de la variable**

Ordinal

- **Indicador**

- Tiempo de Trabajo
- Autonomía
- Carga de Trabajo
- Variedad / Contenido
- Interés por el trabajador / Compensación
- Relaciones y apoyo social

- **Categorías de la variable**

- Riesgo Bajo
- Riesgo Medio
- Riesgo Alto

- **Índice**

- Riesgo Bajo: 31 - 62 puntos
- Riesgo Medio: 63 - 93 puntos
- Riesgo Alto: 94 - 124 puntos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Según Hernández et al. (29), los estudios del tipo básicas tienen el objetivo de generar y ampliar conocimiento científico en un campo específico y no necesariamente resolver problemas mediante las aplicaciones prácticas inmediatas. En efecto esta investigación fue del tipo básica, porque permitió generar conocimiento con respecto al desempeño laboral. Por consiguiente, esta investigación fue de nivel correlacional, porque buscó establecer si existe una relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral.

3.2. Población (universo y de estudio) y muestra

Población

La población universal estuvo conformada por todo el personal de enfermería de todas las áreas y departamentos del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. Mientras que la población de estudio estuvo conformada por todo el personal de enfermería que trabaja en el área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque en el año 2024 que fueron 32 enfermeras(os).

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que laboró en el área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque y deseó participar en el estudio habiendo firmado el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que laboró en el área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque y estuvo laborando por un tiempo de un 1 año a más tiempo.
- Personal de enfermería que laboró en el área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque y estuvo en

condición laboral de contratado y nombrado.

Criterios de exclusión:

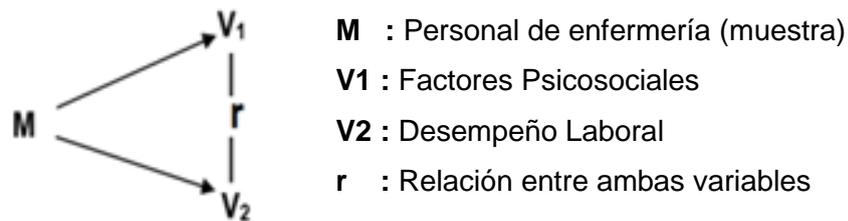
- Personal de enfermería que laboró en el área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, pero se encontró de licencia o vacaciones.
- Personal de enfermería que laboró en el área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, pero se encontró bajo la modalidad de contratación de servicios no personales (terceros).

Muestra

No aplicó por el tamaño de la población, no se aplicó un muestreo debido a que la población fue muy pequeña, se desarrolló en una población censal que se pudo abordar sin dificultad. Cabe indicar que, la población universal fueron todo el personal de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque y la población de estudio fueron todo el personal de enfermería (30 enfermeros) del área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. Se quedó con 30 enfermeros debido a que 2 enfermeras fueron excluidas por los criterios de exclusión, al encontrarse una enfermera de vacaciones y otra enfermera de licencia.

3.3. Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación fue no experimental correlacional de corte transversal. En efecto, la presente investigación se desarrolló bajo un diseño que buscó medir a la variable factores psicosociales y a la variable desempeño laboral, utilizando una medición numérica sin la manipulación deliberada de las variables originales en estudio, que por lo contrario, solo se buscó estudiar la relación entre las variables en estudio en su entorno natural y desenvolvimiento cotidiano, analizando las relaciones de causa-efecto entre ambas variables de los datos recopilados en un punto específico en el tiempo (29).



3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta en el personal de enfermería, pues permite obtener información precisa de una gran cantidad de personas, información que servirá para el análisis de la investigación. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información del personal de enfermería del hospital en estudio fue el cuestionario, que constó de dos cuestionarios para medir las dos variables, cada uno con un número de ítems y escala de medición de Likert.

Para medir la variable factores psicosociales nos apoyamos del cuestionario diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) (7), que está sustentado en la metodología que utiliza la F-Psico para determinar los factores. Este instrumento fue modificado por los autores de esta investigación, que originalmente contaba con 89 ítems en 9 factores y fue reducido a 31 ítems en 6 factores. En este sentido, utilizamos el cuestionario conformado por 31 ítems mediante una escala de medición de Likert de 4 alternativas: Siempre o casi siempre = 1, A menudo = 2, A veces = 3 y Nunca o casi nunca = 4, habiéndose evaluado mediante niveles: Riesgo Bajo, Riesgo Medio y Riesgo Alto (Anexo 01).

Para medir la variable desempeño laboral utilizamos el cuestionario elaborado o de autoría de Ivonne Diaz Reategui y Karin Gaviria Torres (2013) (31). Cuestionario utilizado y validado por Jenny Lizbeth Chumpitaz Ipanaque (13) en su tesis de maestría, que posteriormente los autores mejoraron la redacción de algunos ítems por sugerencia de los expertos. El cuestionario consta de 21 ítems con una

escala de medición de Likert de 4 alternativas: Nunca = 0, Algunas veces = 1, Frecuentemente = 2 y Siempre = 3, habiéndose evaluado mediante niveles: Bajo, Medio y Alto (Anexo 02).

Con respecto a la validez, el instrumento que midió los factores psicosociales fue validado por el criterio de juicios de expertos, habiéndose evaluado por 3 expertos en la materia, cuyos resultados mostraron un alto porcentaje de validez de los instrumentos (88%, 87% y 93%), con el cual se concluyó que el instrumento es válido y cumple con todos los requisitos para su aplicación (Ver anexo 4).

Así mismo, el instrumento que midió el desempeño laboral fue validado por el criterio de juicios de expertos, habiéndose evaluado por 3 expertos en la materia, cuyos resultados mostraron un alto porcentaje de validez de los instrumentos (85%, 88% y 91%), con el cual se concluyó que el instrumento es válido y cumple con todos los requisitos para su aplicación (Anexo 4).

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos que ayudaron a recopilar los datos, se abordó a una muestra piloto de 20 profesionales en enfermería pertenecientes al área de emergencias del Hospital Belén de Trujillo la aplicación de ambos instrumentos y poder así determinar el nivel de confiabilidad de dichos instrumentos, para que puedan ser aplicados de manera confiable en la muestra en estudio.

En tal sentido, para el instrumento que midió la variable de los factores psicosociales, se determinó la confiabilidad mediante el estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach, resultado de la aplicación a una muestra piloto de 20 profesionales, arrojando un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.973 con el cual concluyeron que el instrumento es altamente confiable (Anexo 5).

Así mismo, en lo que respecta a la confiabilidad del instrumento que midió la variable del desempeño laboral, se determinó la confiabilidad mediante el estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach, resultado de la aplicación a una muestra piloto de 20 profesionales,

arrojando un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.958 con el cual concluyeron que el instrumento es altamente confiable (Anexo 5).

Para la recolección de la información del personal de enfermería del Hospital en estudio se siguió el siguiente procedimiento. Se coordinó con el departamento de enfermería para conocer la cantidad de personal profesional de enfermería que laboraba en ese momento en el área de emergencias de dicho hospital. En seguida se solicitó a la Dirección Ejecutiva del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque el debido permiso para la ejecución del proyecto de investigación.

Después de obtener el permiso para la ejecución de la investigación en el Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, se procedió con la aplicación de los cuestionarios al personal de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión y dieron su consentimiento para ser parte de este estudio. Los cuestionarios se aplicaron en el momento que los enfermeros estaban en break o cuando terminaban su jornada laboral con la finalidad de no interrumpir sus funciones, tomándose un tiempo de 15 a 20 minutos por cada cuestionario. Por último, se procedió al vaciado de la información en una hoja de cálculo la información recolectada en los instrumentos de recolección de datos para luego ser procesada en un programa especializado de análisis estadístico de datos.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó en primera instancia el programa Microsoft Office Excel 2019 para la elaboración de la base datos de la investigación, luego será utilizado en la elaboración de tablas, gráficos y organización de los resultados finales. Para el análisis estadístico se utilizará el programa IBM SPSS v.26 adecuado para este análisis.

Los datos recolectados a través de los cuestionarios aplicados al personal de enfermería fueron digitados en primera instancia utilizando el programa Microsoft Office Excel 2019, habiendo elaborado lo que es

la base de datos de la investigación, para luego haber realizado la clasificación de los niveles de las variables en estudio. Luego en el programa IBM SPSS v.26 se realizó el análisis estadístico, se obtuvo la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para muestras pequeñas (Ver anexo 8), con la que se determinó que las variables no siguen una distribución normal y por ende se recomendó utilizar la prueba estadística del coeficiente de correlación rho de Spearman para determinar la relación de las variables, el grado y dirección de la asociación. Los resultados se mostraron mediante tabulación simple y cruzada respectivamente de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación.

3.6. Consideraciones éticas

El principio de beneficencia se aplicó cuando los investigadores de este estudio se preocuparon por asegurarse de que los participantes se beneficien con los resultados de la investigación y sentirse bien durante el desarrollo de la investigación. Cabe recalcar que los participantes se beneficiaron con las decisiones que se tome a raíz de los resultados (30).

El principio de no hacer daño se aplicó en esta investigación, lo que significa que los participantes no experimentaron ningún tipo de perjuicio. Se garantizó que se mantuviera su bienestar físico y emocional, y se respetó la información que compartieron para el estudio. También se aplicó el principio de autonomía, ya que cada participante, después de recibir información sobre el propósito de la investigación, tomó la decisión de forma voluntaria de participar y dio su consentimiento mediante la firma de un documento informativo (30).

El principio de justicia en la investigación se evaluó mirando tanto los principios como las posibles consecuencias de las acciones. Esto significa que la justicia no solo implicó comprender y reconocer los principios, sino también buscar activamente resultados positivos en todas las acciones de la investigación (30).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Factores Psicosociales del personal de enfermería de emergencias.

Factores Psicosociales	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	25	83%
Riesgo Medio	5	17%
Riesgo Alto	0	0%
Total	30	100%

Nota. Resultados de los datos de los instrumentos.

Los resultados presentados en la tabla 1 mostraron de manera clara la distribución de los enfermeros en relación a los factores psicosociales. Se observó que más de la mitad de enfermeros, específicamente el 83% de ellos manifestaron tener un riesgo bajo de presencia de factores psicosociales, mientras que, por otro lado, solo el 17% restante de enfermeros, tienen un riesgo medio de presencia de factores psicosociales. Este desequilibrio de factores psicosociales en la muestra es un aspecto relevante a considerar en el contexto de la investigación, ya que proporciona una representación más completa de como los factores psicosociales se manifiestan en un riesgo bajo y no en de forma alta.

Tabla 2*Desempeño Laboral del personal de enfermería de emergencias.*

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	2	7%
Alto	28	93%
Total	30	100%

Nota. Resultados de los datos de los instrumentos.

Los resultados presentados en la tabla 2 mostraron de manera clara la distribución de los enfermeros en relación al desempeño laboral. Se observó que más de la mitad de enfermeros, exactamente el 93%, manifestaron tener un alto desempeño laboral, lo que significa que los profesionales en enfermería realizan sus labores de forma correcta y sin percances ni errores. Mientras que solo el 7% restante de enfermeros manifestaron tener un desempeño laboral medio. Este desequilibrio en el desempeño laboral en la muestra se vio reflejado en la manifestación de un alto desempeño laboral de los enfermeros a comparación que nadie posee un bajo desempeño laboral, siendo un aspecto importante para la explicación de la investigación.

Tabla 3

Correlación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería de emergencias.

Rho de Spearman			
		Factores Psicosociales	Desempeño Laboral
Factores Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	- 0.598**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	- 0.598**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

Nota. Resultados de los datos de los instrumentos.

Los resultados presentados en la tabla 3 mostraron el análisis de correlación en referencia a la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral. El valor de significancia p-valor = 0.000 menor al nivel de significancia fijado $\alpha = 0.05$ nos confirmó que existe relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.598 nos permitió conocer que dicha relación es moderada e inversa, lo que significa que a medida que baja el riesgo de los factores psicosociales, el desempeño laboral de los enfermeros aumenta.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la variable factores psicosociales, presentados detalladamente en la **Tabla 1**, revelaron de manera clara y contundente que una amplia mayoría de los enfermeros, específicamente el 83%, manifestaron tener un bajo riesgo en relación con los factores psicosociales laborales. Esto sugiere que estos profesionales perciben un entorno laboral relativamente favorable en términos de demandas y apoyo social. Por otro lado, el 17% restante de los enfermeros indicó que enfrentan un riesgo medio en los factores psicosociales, lo que implica que estos individuos pueden estar expuestos a condiciones laborales que generan un nivel moderado de estrés y posibles desafíos en su bienestar.

Estos resultados encontrados que la mayoría de enfermeros presentan un bajo riesgo en relación a los factores psicosociales, tuvieron coincidencia con Guanilo et al. (27) al encontrar en sus resultados que la mayoría de enfermeras manifiestan un nivel saludable en relación a los factores psicosociales, resultados que son favorables, pero requiere trabajar en estas condiciones de este entorno laboral. Por el contrario, se encontró diferencias en los resultados encontrados por Vega (17) al encontrar que el riesgo de los factores psicosociales les afecta medianamente alto (73.3%, 80%, 73.3% y 53.3%), esto debidamente a que en dicha institución las condiciones de los factores psicosociales en el entorno laboral no son las adecuadas.

Por consiguiente, el análisis de estos resultados permitió validar la teoría de Betty Neuman, la cual sostiene que el estado de equilibrio de las personas depende de su relación con las condiciones del entorno, en este caso, los factores psicosociales. En tal sentido, el equilibrio de los enfermeros está influenciado por cómo se encuentran las condiciones del entorno laboral. En efecto, los datos mostraron que estos profesionales, en su mayoría, manifestaron tener un riesgo bajo en términos de factores psicosociales, indicando que sus condiciones laborales están en equilibrio. Esto implica que los enfermeros están experimentando un estado de equilibrio, lo que refleja un entorno laboral favorable que contribuye positivamente a su bienestar y rendimiento profesional.

Los resultados de la variable desempeño laboral fueron presentados en la **Tabla 2** mostrando de manera clara que más de la mitad de enfermeros, exactamente el 93%, manifestaron tener un alto desempeño laboral, lo que significa que los profesionales en enfermería realizan sus labores de forma correcta y sin percances ni errores. Mientras que solo el 7% restante de enfermeros manifestaron tener un desempeño laboral medio. Este desequilibrio en el desempeño laboral en la muestra se vio reflejado en la manifestación de un alto desempeño laboral de los enfermeros a comparación que nadie posee un bajo desempeño laboral, siendo un aspecto importante para la explicación de la investigación.

Estos resultados encontrados que la mayoría de enfermeros tienen un alto desempeño laboral, tuvieron coincidencia con la investigación de Jordán (16) que encontró en sus resultados que la mayoría de profesionales de salud (72.5% y 21.6%) tienen un desempeño laboral medio y alto. También se coincidió con Bayser (19) al encontrar en sus resultados que el desempeño laboral del personal de enfermería es promedio (96%). En efecto, son beneficiosos estos buenos desempeños de los profesionales, que pueden estar sujeto a condiciones del entorno laboral saludables y adecuadas.

Así mismo, se coincidió con los resultados de la investigación de Quintana (22) que encontró que la mayoría de los profesionales de enfermería tienen un desempeño laboral promedio (73.1%). De igual manera, se coincidió con los resultados de la investigación de Borja et al. (23) que encontró que la mayoría de profesionales de enfermería presentaron un alto desempeño laboral (71.4%). En tal sentido, estos resultados fueron favorables para dichas instituciones, pero es necesario tener en cuenta estas condiciones en el entorno laboral para aumentar el desempeño laboral de los profesionales en enfermería.

Por consiguiente, el análisis de estos resultados permitió sustentar la teoría de Betty Neuman, la cual sugiere que las personas, en este caso los enfermeros, alcanzan un estado de equilibrio en sus tareas laborales diarias, reflejándose positivamente en su desempeño profesional producto del estado de las condiciones de su entorno laboral. En efecto, los enfermeros

manifestaron tener un buen desempeño laboral, lo que indica que están experimentando un estado de equilibrio en su entorno de trabajo. Este equilibrio no solo favorece su bienestar personal, sino que también optimiza su desempeño y eficiencia en sus responsabilidades diarias, demostrando la importancia de mantener condiciones laborales saludables para el éxito profesional y el bienestar de los empleados.

Los resultados del análisis de correlación en referencia a la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral fueron presentados en la **Tabla 3** mostrándose que existe relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, decisión que se sustentó en el valor de significancia p-valor = 0.000 menor al nivel de significancia fijado $\alpha = 0.05$ y además del coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.598 nos permitió conocer que dicha relación es moderada e inversa, lo que significa que a medida que baja el riesgo de los factores psicosociales, el desempeño laboral de los enfermeros aumenta.

Estos resultados encontrados, en donde el desempeño laboral estuvo influenciado por un factor, que en este caso son los factores psicosociales con una relación inversa, tuvieron coincidencia con la investigación de Jordán (16) al encontrar que el desempeño laboral estuvo influenciado por el factor estrés con una relación inversa ($r = -0.532$ y $p\text{-valor} < 0.05$). También estos resultados coinciden con la investigación de Bayser (19) al encontrar que el desempeño laboral de los enfermeros estuvo influenciado por el factor motivación ($p\text{-valor} < 0.05$). De igual manera se coincidió con Quispe (21) al encontrar que el desempeño laboral de los enfermeros estuvo influenciado por el estrés laboral con una relación inversa ($X^2 = 4.746$ y $p\text{-valor} = 0.029$).

Así mismo, se coincidió con los resultados de Delgado (24) al encontrar que el desempeño laboral estuvo influenciado por el nivel de estrés con una relación moderada e inversa ($r = -0.688$ y un $p\text{-valor} = 0.000$). También se coincidió con los resultados de Enríquez et al. (26) al encontrar que el desempeño laboral estuvo influenciado por el nivel de estrés con una relación fuerte e inversa ($r = -0.841$ y un $p\text{-valor} = 0.000$).

Por consiguiente, el análisis de estos resultados permitió sustentar la teoría de Betty Neuman, que sugiere que si las personas, en este caso los enfermeros, mantienen un estado de equilibrio en relación con las condiciones del entorno laboral, especialmente en cuanto a los factores psicosociales, demostrarán un alto desempeño laboral. Este estudio confirmó dicha teoría al evidenciar que el alto rendimiento de estos profesionales está estrechamente relacionado con un bajo riesgo en los factores psicosociales. En otras palabras, cuando los enfermeros perciben un entorno laboral equilibrado y saludable, su desempeño mejora significativamente, subrayando la importancia de un ambiente de trabajo positivo para fomentar tanto el bienestar como la eficiencia laboral.

CONCLUSIONES

1. El 83% de los profesionales en enfermería que laboran en el área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque manifestaron tener un riesgo bajo de los factores psicosociales, el cual se muestra en los resultados de la tabla 1. Este hallazgo sugiere que el entorno laboral de este departamento proporciona condiciones que mitigan el impacto negativo de los factores psicosociales sobre los profesionales. Por tanto, se puede concluir que las condiciones de los factores psicosociales actuales en este departamento son propicias para el bienestar del personal, lo que podría servir de modelo para otras áreas del hospital o instituciones similares que buscan mejorar el ambiente laboral y reducir el riesgo psicosocial.
2. El 93% de los profesionales en enfermería que laboran en el área de emergencias del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque tienen un alto desempeño laboral, el cual se muestra en los resultados de la tabla N° 2. Este hallazgo sugiere que existen factores favorables en el entorno laboral que promueven la eficiencia y efectividad del personal generando un alto desempeño laboral. Por lo tanto, se puede concluir que el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencias del hospital es alto.
3. Existe una relación significativa moderada e inversa entre la variable factores psicosociales y la variable desempeño laboral, el cual se sostiene en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.598 y en un p-valor menor que el nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Por lo tanto, la relación inversa encontrada indica que mejorar las condiciones de los factores psicosociales en el entorno laboral, puede resultar en un aumento significativo del desempeño laboral. Este hallazgo subraya la importancia de gestionar y optimizar los factores psicosociales para mantener un entorno de trabajo saludable que promueva el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda socializar los resultados de la investigación sobre los factores psicosociales y su impacto en el desempeño laboral de los enfermeros con diversas instituciones de salud públicas y privadas. Esto permitirá a los gestores hospitalarios y de recursos humanos entender cómo las condiciones psicosociales influyen en la eficiencia y bienestar del personal de enfermería. Al compartir estos hallazgos, se podrán diseñar e implementar políticas y programas que mitiguen el estrés laboral, promuevan un entorno de apoyo y mejoren la salud mental de los trabajadores, con el objetivo de optimizar el desempeño laboral y la calidad de la atención al paciente.
2. Debido a que la mayoría de los profesionales de enfermería manifiestan un bajo riesgo en los factores psicosociales, es evidente que existen prácticas y condiciones laborales efectivas que deben ser mantenidas y fortalecidas. En este sentido, se recomienda al Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque y a su departamento de enfermería seguir fortaleciendo las buenas condiciones para poder mejorar las condiciones de riesgo del pequeño grupo de profesionales de enfermería que aún falta.
3. Debido a que la mayoría de los profesionales de enfermería tienen un alto desempeño laboral, se recomienda al Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque y a su departamento de enfermería fortalecer y continuar fomentando el excelente desempeño del personal de enfermería. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas continuos de capacitación y desarrollo profesional. Estas medidas no solo mantendrán el alto nivel de desempeño, sino que también mejorarán la calidad de la atención brindada y el bienestar de los pacientes.
4. Debido a la relación significativa, moderada e inversa que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería, se recomienda al Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque y a su departamento de enfermería seguir reduciendo el efecto que tiene las condiciones de riesgo de los factores psicosociales sobre el desempeño

laboral. Esto puede lograrse mediante la implementación de buenas condiciones en el tiempo de la jornada laboral, la autonomía en el trabajo, la cantidad de tareas, el reconocimiento y recompensa de logros sobresalientes, la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, y la oferta de recursos para el manejo del estrés y el bienestar personal. Estas medidas no solo mantendrán el alto nivel de desempeño laboral, sino que también mejorarán la calidad de la atención brindada y el bienestar de los pacientes.

5. Seguir realizando investigaciones que aborden el tema investigado sobre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería, para así contribuir con mayor conocimiento científico y de esta manera contribuir con información para pautar mejoras en los factores psicosociales y el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. La Organización Panamericana de la Salud (OPS). El rol de las enfermeras y los enfermeros en la mejora de la salud de las/los adolescentes en situación de vulnerabilidad [Internet]. <https://www.paho.org/es/sistemas-servicios-salud/rol-enfermeras-enfermeros-mejora-salud-laslos-adolescentes-situacion>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Situación de la enfermería en el mundo 2020 [Internet]. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Organización Panamericana de la Salud (OPS). El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
4. Ugaz J. En el Perú hay 12 Enfermeras por cada 10 mil habitantes. El Correo.2018. disponible en: <https://diariocorreo.pe/peru/decana-del-colegio-de-enfermeros-en-el-peru-hay-12-enfermeras-por-cada-10-mil-habitantes-803109/#:~:text=En%20el%20Per%C3%BA%20no%20se,mil%20est%C3%A1n%20ejerciendo%20su%20trabajo.>
5. Colegio de enfermeros del Perú. El nuevo rostro de la salud. 2020. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2020/10/SUPLEMENTO-COLEGIO-DE-ENFERMEROS-DEL-PERU-42-ANOS.pdf>
6. Suluco E. Las enfermeras seguimos en pie de lucha contra la covid-19, dice Patricia Bolaños [Internet]. News Trujillo. 2021. Disponible en: <https://newstrujillo.com/las-enfermeras-seguimos-en-pie-de-lucha-contra-la-covid-19-dice-patricia-bolanos/>
7. Cox, T., & Griffiths, A. "The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice." In J. R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work*. 2005; pp. 553-573
8. De Jonge J. & Dormann C. "Stressors, resources, and strain at work: A

longitudinal test of the triple-match principle." *Journal of Applied Psychology*, 2006; 91(6): 1359-1374

9. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Tiempo de trabajo decente, El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios [Internet]. 2007. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145393.pdf
10. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P; mayo 2022 [Consultado 15 Ene 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>
11. CROEM. Prevención de Riesgos Ergonómicos. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Murcia: Instituto de Seguridad y Salud Laboral. 2010. Disponible en: <https://www.acprevencion.com/riesgos-ergonomicos-medidas-preventivas/>
12. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). 2001. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demandas-control-apoyosocial+%28I%29...pdf>
13. Bizneo. Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
14. Factorial HR. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas [Internet]. 2023. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenderse,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.>
15. Rodrigues J., Freitas G., Barros M. y Lima M. Concepciones teóricas de Neuman asociadas con la prevención de las úlceras por presión: Un estudio de caso. *Índex Enferm* [Internet], 24(4), 222-226. 2015. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300007#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20Betty%20Neuman,por%20la%20persona%20en%20general.

16. Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021 [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%C3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Vega M., Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga [Internet]. La U Investiga. Ecuador, 2020. Disponible en: <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
18. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 [Tesis]. 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
19. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires [Internet]. Sal. Cienc. Tec. 2022 [14 de abril del 2023], 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
20. Lauracio C. & Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud [Internet]. Revista Innova Educación. 2020; 2(4). Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
21. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018 [Tesis]. 2019. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un

- hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [Internet]. Archivos de Medicina. 2020; 20(1): 122-138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273862538013>
23. Borja K. & Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. 2022. Disponible en: https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5088/T033_78106250_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Delgado S. Estrés y desempeño laboral de la Red de Salud de Trujillo 2019 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Trujillo: 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50577/Delgado_ESK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Celis D. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del profesional asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir, 2019 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Trujillo: 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44545/Celis_BD M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Enríquez G. & Miranda M. Estrés y Desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del COVID 19, Trujillo 2021 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Trujillo: 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88288/Enriquez_RGL-Miranda_GMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Guanilo I. & Tello L. Factores Psicosociales En El Trabajo Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral De La Enfermera En El Servicio De Emergencia Del Hospital Pacasmayo. Pacasmayo, 2019 [Tesis de postgrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Pacasmayo: 2019. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7903/REP_IR MA.GUANILO_LESLY.TELLO_FACTORES.PSICOSOCIALES.EN.EL.TRAB AJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28. Organización Mundial de la Salud. (OMS). Morbilidad y mortalidad por las infecciones intrahospitalarias por aspiración de secreciones en pacientes con intubación. Ginebra.2016.
29. Hernández-Sampieri R y Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: 2018. Mc Graw Hill, Interamericana Prentice Hall.
30. Acevedo I. Aspectos éticos en la investigación científica. Scielo [Internet]. 2009; Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003
31. Díaz, I; Gaviria, K. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril – Julio 2013. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín. 2013.
32. León, P. Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad. 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>
33. Chumpitaz, J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. SoITV. Lambayeque: Exigen mejores condiciones laborales en Hospital Belén. 2021.
35. American College of Emergency Physicians. Definition of Emergency Medicine. 2023. Retrieved from: <https://www.acep.org/patient-care/policy-statements/definition-of-emergency-medicine/>.

ANEXOS

ANEXO 01



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Creado por: Instituto Nacional de Seguridad y Salud
en el Trabajo (2022)

Modificado por: Geraldine Dominga Rivera Vilcherres (2023)
Irma Rosel Lujan Mariños (2023)

PRESENTACIÓN:

Estimado colaborador a continuación se le presenta este Cuestionario el cual es anónimo y permitirá recoger información para medir los Factores Psicosociales.

I. DATOS GENERALES

Edad:

- a) < 20 años b) De 21 a 30 años c) Más de 30 años

Sexo:

- a) Femenino b) Masculino

Experiencia laboral:

- a) < a 1 año b) De 1 a 3 años c) De 4 a 8 años d) Mayor a 8 años

Estudio de especialidad:

- a) Si b) No

INSTRUCCIONES: A continuación, se les presenta una serie de ítems donde marcará con un aspa en el recuadro que usted considere, no deje de contestar ningún ítem.

II. CUESTIONARIO

Escala: Siempre o casi siempre = 1 A menudo = 2 A veces = 3 Nunca o casi nunca = 4					
Nº	ITEMS	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Tiempo de Trabajo					
1	¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?				
2	¿Tu horario laboral te permite compaginar su tiempo libre con su familia y amigos?				
Autonomía					
3	¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?				
4	¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?				
5	Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada				

	corta cuando lo necesitas?				
6	¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?				
7	¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?				
8	¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)?				
9	¿Puedes tomar decisiones relativas a cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo, etc.)?				
Carga de Trabajo					
10	¿El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?				
11	¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?				
12	¿Con que frecuencia NO atiendes a varias tareas al mismo tiempo? (1 tarea a la vez)				
13	En tu trabajo, ¿Con que frecuencia NO interrumpes la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista? (NO interrumpir tarea)				
14	En el acto de que existan interrupciones, ¿Con que frecuencia NO altera seriamente la ejecución de tu trabajo?				
15	¿Con qué frecuencia NO tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?				
Variedad/ Contenido					
16	El trabajo que realizas ¿Con que frecuencia NO te resulta rutinario?				
17	En general ¿consideras que las tareas que realizan tienen sentido?				
18	¿Con que frecuencia consideras que tu trabajo contribuye en el conjunto de la empresa u organización?				
19	En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por tus superiores?				
20	En general, ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado por tus compañeros de trabajo?				
Interés por el trabajador / Compensación					
21	¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?				
22	En general, ¿La correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es equilibrio entre esfuerzo y recompensas?				
23	Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho(a) con el salario que recibes?				
Relaciones y apoyo social					
24	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, ¿Puedes contar con tus superiores?				
25	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, ¿Puedes contar con tus compañeros?				
26	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?				
27	¿Con qué frecuencia en tu trabajo NO hay conflictos interpersonales?				
28	¿Con qué frecuencia en tu trabajo NO hay situaciones de violencia física?				
29	¿Con qué frecuencia en tu trabajo NO hay situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales, etc.)?				

30	¿Con qué frecuencia en tu trabajo NO hay situaciones de acoso sexual?				
31	En tu entorno laboral, ¿Con que frecuencia NO te sientes discriminado(a) (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría, etc.)?				

ANEXO 02



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Creado por: Ivonne Díaz Reátegui y Karin Gaviria Torres (2013)

Modificado por: Geraldine Dominga Rivera Vilcherres (2023)
Irma Rosel Lujan Mariños (2023)

PRESENTACIÓN:

Estimado colaborador a continuación se le presenta este Cuestionario el cual es anónimo y permitirá recoger información para medir El Desempeño Laboral.

INSTRUCCIONES: Estimado Licenciado (a), a continuación, le presentaremos una serie de preguntas acerca de su trabajo, piense en su situación laboral y diga cómo se presentan estas preguntas dentro de su vida laboral. Deberá responderá marcando con un aspa o (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito por favor que responda con sinceridad. No deje de contestar ningún ítem.

CUESTIONARIO:

Escala: Nunca = 0 Algunas veces = 1 Frecuentemente = 2 Siempre = 3					
N°	Ítem	0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos, etc.)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				



ANEXO 03
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificado (a) con DNI N° _____, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades mentales, libre y voluntariamente EXPONGO: Que he sido debidamente INFORMADO por la responsable de la Investigación Científica titulada: RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2024. Reconociendo que es importante la participación de mi persona en este estudio para lograr información que contribuya a mejorar esta problemática de salud en la zona. MANIFIESTO: Que he entendido y estoy satisfecho de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación y OTORGO MI CONSENTIMIENTO para responder a los dos cuestionarios.

.....
LIC: LUJAN MARIÑOS IRMA ROSEL
DNI: 41021815 / ID: 000100299

.....
LIC: RIVERA VILCHERRES
GERALDINE DOMINGA
DNI: 46217648 / ID: 000251452

ANEXO 04: Validación de instrumentos

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023

RESPONSABLE: LIC. PERALTA OLIVARES JAHIR ERIC

I. INSTRUCCIONES

Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación: CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023, le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULAR 41-60%	ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	85%	
Validez de criterio metodológico					X	85%	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	90%	
Presentación y formalidad del instrumento					X	90%	Poner el Nombre (ESCALA) A Cada Criterio del Encabezado.

II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	88%
--------------------	-----

IV. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	PERALTA OLIVARES JAHIR ERIC	 JAHIR E. PERALTA OLIVARES LICENCIADO EN ENFERMERIA ESPEC. EMERGENCIA Y DESASTRE CEP 01704 RNE 24000
Título profesional	LICENCIADO EN ENFERMERIA	
Especialidad	EMERGENCIAS Y DESASTRES	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023

RESPONSABLE: LIC. PERALTA OLIVARES JAHIR ERIC

I. INSTRUCCIONES

Luego de analizar y coleccionar el instrumento de investigación: "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023", le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULAR 41-60%	ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				X		85%	
Validez de criterio metodológico				X		85%	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación			X			80%	
Presentación y formalidad del instrumento				X		90%	

II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	85 %
--------------------	------

IV. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	PERALTA OLIVARES JAHIR ERIC	 JAHIR E. PERALTA OLIVARES LICENCIADO EN ENFERMERÍA ESPEC. EMERGENCIA Y DESASTRE CEP 88764 RNE 24000
Título profesional	LICENCIADO EN ENFERMERÍA	
Especialidad	EMERGENCIAS Y DESASTRES	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023

RESPONSABLE: LIC. COBIAN BECERRA YESSICA MILAGROS

I. INSTRUCCIONES

Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación: "CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023", le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULAR 41-60%	ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					λ	85% ₀	
Validez de criterio metodológico					x	85% ₀	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					x	88% ₀	
Presentación y formalidad del instrumento					x	88% ₀	pta 12.

II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	x
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	87% ₀
--------------------	------------------

IV. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	COBIAN BECERRA YESSICA MILAGROS	 Lic. Esp. Yessica M. Cobian Becerra CEP. 67688 RNE. 16080
Título profesional	LICENCIADO EN ENFERMERÍA	
Especialidad	EMERGENCIAS Y DESASTRES	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023

RESPONSABLE: LIC. COBIAN BECERRA YESSICA MILAGROS

I. INSTRUCCIONES

Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación: "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023", le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULAR 41-60%	ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	88%	
Validez de criterio metodológico					X	88%	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	88%	
Presentación y formalidad del instrumento					X	88%	pto : 15

II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	88%
---------------------------	-----

IV. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	COBIAN BECERRA YESSICA MILAGROS	 
Título profesional	LICENCIADO EN ENFERMERÍA	
Especialidad	EMERGENCIAS Y DESASTRES	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023

RESPONSABLE: LIC. LIC. MENDEZ CRUZ ROSS MERY

I. INSTRUCCIONES

Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación: "CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023", le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULAR 41-60%	ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	95 %	
Validez de criterio metodológico					X	95 %	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	88 %	
Presentación y formalidad del instrumento					X	95 %	<i>Retirar el contenido del esta en parentesis de la pregunta 2.</i>

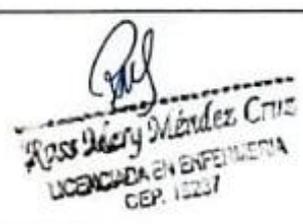
II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	93 %
--------------------	------

IV. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	LIC. MENDEZ CRUZ ROSS MERY	 LICENCIADA EN ENFERMERÍA CEP. 10237
Título profesional	LICENCIADO EN ENFERMERÍA	
Especialidad	EMERGENCIAS Y DESASTRES	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023

RESPONSABLE: LIC. LIC. MENDEZ CRUZ ROSS MERY

I. INSTRUCCIONES

Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación: "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO, 2023", le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULAR 41-60%	ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	89 %	
Validez de criterio metodológico					X	92 %	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	86 %	
Presentación y formalidad del instrumento					X	95 %	

II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	91 %
--------------------	------

IV. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	LIC. MENDEZ CRUZ ROSS MERY	 Ross Mery Méndez Cruz LICENCIADA EN ENFERMERÍA SEP. 1997
Título profesional	LICENCIADO EN ENFERMERÍA	
Especialidad	EMERGENCIAS Y DESASTRES	

ANEXO 05: Confiabilidad de los instrumentos



CONSTANCIA

CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA

1.1. ESTUDIANTE	:	Lic. Lujan Mariños, Irma Rosel. Lic. Rivera Vilcherres, Geraldine Dominga
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Relación entre Factores Psicosociales y el Desempeño Laboral del personal de enfermería de emergencias del Hospital Belén de Trujillo, 2023.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Segunda Especialidad Profesional de Enfermería.
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario para medir los Factores Psicosociales. Cuestionario para medir el Desempeño Laboral.
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:		<i>Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.973$).</i>
		<i>Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.958$).</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:		18/09/2023
1.7. MUESTRA PILOTO:		20

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Muy confiable
------------------------------------	---------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Todos los ítems analizados tanto para la variable factores psicosociales como para la variable desempeño laboral son confiables para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Dr. Eduardo Yache Cuenca
Ingeniero Estadístico
Coespe 428
ORCID: 0000-0001-9434-3351

ANEXO 06: Evidencias fotográficas



ANEXO 07: Resolución de Decanato que aprueba el proyecto de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0239-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 09 de abril del 2024

VISTO; el Oficio N° 0263-2024-DASE-UPAO presentado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Decanato N° 0134-2024-D-F-CCSS-UPAO, de fecha 01 de marzo de 2024, se autoriza la inscripción del Proyecto de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2024**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, con el N° 019-2024, realizado por las Licenciadas en Enfermería **LUJAN MARIÑOS, IRMA ROSEL y RIVERA VILCHERRES, GERALDINE DOMINGA**.

Que, mediante Oficio electrónico N° 0263-2024-DASE-UPAO el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, manifiesta que, las Licenciadas en Enfermería **LUJAN MARIÑOS, IRMA ROSEL y RIVERA VILCHERRES, GERALDINE DOMINGA**, alumnas de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en EMERGENCIAS Y DESASTRES, inscribieron su proyecto de tesis mediante Resolución de Decanato N° 0134-2024-D-F-CCSS-UPAO, con el Título: **RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2024**; sin embargo, por las facilidades para la aplicación del instrumento, solicitan se autorice el cambio del título del Proyecto de Tesis por: **RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2024**.

Que, este Decanato considera atendible lo solicitado, por lo que es menester emitir la resolución correspondiente.

Por las consideraciones expuestas y en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: **APROBAR** el cambio de título: **RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2024** por **RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL DE LAMBAYEQUE, 2024**.

SEGUNDO: **DISPONER**, las acciones académico – administrativas conducentes al cumplimiento de lo prescrito en el Reglamento de Grados y Títulos de esta Facultad.

TERCERO: **REMITIR** la presente Resolución al señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Carlos Augusto Díez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: DASE, SEPE
Archivo

Lucy Hara C.



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: [+51] (044) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

ANEXO 08: Base de datos

Enfe	FACTORES PSICOSOCIALES																															
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	
1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
5	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
6	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
8	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
9	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
16	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
20	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
22	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	
23	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
24	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
26	2	2	3	2	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	1	1	3	3	4	4	3	2	2	1	1	1
27	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	
28	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	4	2	3	1	1	3	3	4	3	2	3	2	4	2	
29	3	1	1	2	1	3	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	
30	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	3	3	4	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	

DESEMPEÑO LABORAL																					
Enfe	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
8	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
23	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
24	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2
28	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3
29	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

ANEXO 09: Prueba de normalidad

Hipótesis:

H_0 : Las variables siguen una distribución normal.

H_1 : Las variables no siguen una distribución normal.

Para muestras pequeñas utilizamos Shapiro-Wilk.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores_Psicosociales	,266	30	,000	,754	30	,000
Desempeño_Laboral	,284	30	,000	,607	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 10: Resultados de los datos generales

Edad	Enfermeros	Porcentaje
De 21 a 30 años	10	33%
Más de 30 años	20	67%
Total	30	100%

Sexo	Enfermeros	Porcentaje
Femenino	24	80%
Masculino	6	20%
Total	30	100%

Experiencia Laboral	Enfermeros	Porcentaje
De 1 a 3 años	8	27%
De 4 a 8 años	15	50%
Mayor a 8 años	7	23%
Total	30	100%

Estudios de Especialidad	Enfermeros	Porcentaje
No	0	0%
Si	30	100%
Total	30	100%