

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN AREAS CRITICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022

Área de investigación;

Enfermería y Salud Ocupacional

Autoras:

Bach. Flores Miñano Carol Valeria

Bach. Dominguez Aburto, Geraldin Carolina

Jurado Evaluador:

Presidente: Dra. Honores Alvarado, Ana María Rodríguez Aguilar, Olga Gessy

Secretaria: Dra. Lau Cabanillas, Rosa Amalia

Vocal: Mg. Quiroz De la Cruz, Asunción Elena

Asesora:

Dra. Cabrera Díaz, Josefa Magdalena

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4593-7046>

TRUJILLO – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/01/06

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0604-2022-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 30 de noviembre del 2022

VISTO; el Oficio electrónico N° 0735-2022-PEE-UPAO, cursado por la señora Directora del Programa de Estudio de Enfermería, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 0735-2022-PEE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN AREAS CRITICAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO 2022**, realizado por las bachilleras **GERALDIN CAROLINA DOMÍNGUEZ ABURTO** y **CAROL VALERIA FLORES MIÑANO**, así como el nombramiento de su asesora **Dra. JOSEFA MAGDALENA CABRERA DÍAZ**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis, el mismo que tiene una vigencia de dos (02) años durante el cual las autoras tiene derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: AUTORIZAR la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN AREAS CRITICAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO 2022**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis del Programa de Estudios de Enfermería, con el N° **059-2022**, de fecha 30 de noviembre del 2022.

SEGUNDO: DECLARAR expeditas a las bachilleras **GERALDIN CAROLINA DOMÍNGUEZ ABURTO** y **CAROL VALERIA FLORES MIÑANO**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el periodo de dos (02) años.

TERCERO: DESIGNAR como asesora del Proyecto de Tesis a la **Dra. JOSEFA MAGDALENA CABRERA DÍAZ**, quien está obligada a presentar a la Dirección del Programa de Estudio de Enfermería, los informes mensuales del avance respectivo.

CUARTO: DISPONER que la Directora del Programa de Estudio de Enfermería tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las bachilleras y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




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




Ms. Pablo Chuna Mogollón
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.C.: PEE
Archivo
Jorge Leyser

Ac
Ve i

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN AREAS CRITICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022

Área de investigación;

Enfermería y Salud Ocupacional

Autoras:

Bach. Flores Miñano Carol Valeria

Bach. Dominguez Aburto, Geraldin Carolina

Jurado Evaluador:

Presidente: Dra. Honores Alvarado, Ana María Rodríguez Aguilar, Olga Gessy

Secretaria: Dra. Lau Cabanillas, Rosa Amalia

Vocal: Mg. Quiroz De la Cruz, Asunción Elena

Asesora:

Dra. Cabrera Díaz, Josefa Magdalena

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4593-7046>

TRUJILLO – PERÚ
2023

Fecha de sustentación: 2023/01/06

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía, fortaleza, durante todo este trayecto; quien me acompaña siempre para poder llegar a cumplir una meta más.

A mi madre Perciveranda por acompañarme, darme ímpetu y fuerza día a día, no permitirme vencer por todos los problemas. A mi padre Gerardo por ser mi consejero.

A mi hija quien me da el coraje de no rendirme y ser mi alegría, motor y motivo para seguir cumpliendo mis metas.

Geraldin

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza y la perseverancia que necesitaba durante todo este largo trayecto.

A mi madre Lourdes y mis abuelos por su apoyo incondicional. A mi familia y amigos por estar siempre presentes.

A mi hija dulce niña Valentina por ser el motivo para alcanzar mis metas.

Carol

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos firmeza y perseverancia para no doblegarnos en nuestro propósito.

De igual manera a nuestra asesora Dra. Enfermera Josefa Magdalena Cabrera Díaz, quien, con su largo trayecto en investigación, nos brindó los mejores consejos, dedicación y muchos ánimos en todo momento de la elaboración de nuestro estudio.

Carol y Geraldin

RESUMEN

Este estudio fue de tipo cuantitativo correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo, 2022. La muestra estuvo constituida por 91 profesionales enfermeros a quienes se aplicaron dos encuestas para la recolección de datos, uno para determinar los factores de riesgo psicosociales y otro para determinar el desempeño laboral. Los resultados indicaron que el profesional enfermero percibe los factores psicosociales en su mayoría en nivel saludable y excelente representado por un 63% y un 38 % en nivel de emergencia y alerta, En cuanto al desempeño laboral, el 10% se encuentra en nivel bajo, el 5% en nivel medio y un 85% nivel alto. Al realizar la prueba chi cuadrado, se obtuvo un nivel de significancia menor a 5%, lo que indica que existe relación entre los factores de riesgo psicosociales con el desempeño laboral del profesional enfermero. Asimismo, se obtuvo el coeficiente de V de Cramer obteniéndose un resultado de 0.854, lo que significa que la relación es positiva muy fuerte.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, Desempeño Laboral, áreas críticas, profesional enfermero.

ABSTRACT

This study was of a quantitatively correlational type, whose objective was to determine the relationship between psychosocial risk factors and the work performance of the nursing professional in critical areas of the Hospital Belén de Trujillo, 2022. The sample consisted of 91 nurse professionals to whom were applied two surveys for data collection, one to determine psychosocial risk factors and another to determine job performance. The results indicated that the nursing professional perceived the psychosocial factors mostly at a healthy and excellent level represented by 63% and 38% at an emergency and alert level. Regarding work performance, 10% are at a low level, 5% at medium level and 85% at high level. When performing the Chi-square test, a significance level of less than 5% was obtained, which indicates that there is a relationship between the psychosocial risk factors with the work performance of the sick professional. Likewise, Cramer's V coefficient was obtained, obtaining a result of 0.854, which means that the relationship is very strong positive.

Keywords: Psychosocial risk factors, Job Performance, critical areas, nursing professional.

PRESENTACION

Dra. Ana Maria Honores Alvarado
Presidenta

Dra. Rosa Amalia Lau Cabanillas
Secretaria

Ms. Asunción Elena Quiroz De La Cruz
Vocal

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
PRESENTACION.....	xiii
TABLA DE CONTENIDO	xiv
INDICE DE TABLAS	xv
I. INTRODUCCION.....	1
II. MARCO DE REFERENCIA	7
III. METODOLOGIA.....	26
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	45
ANEXOS	54

INDICE DE TABLAS

TABLA N°: 01

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES: DEMANDAS LABORALES, APOYO ORGANIZACIONAL, CONTROL Y RECOMPENSAS DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022..... PAG.35

TABLA N°: 02

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022 PAG.36

TABLA N°: 03

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022PAG.37

I. INTRODUCCION

1.1. Problema de investigación

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2015 adoptó la agenda hasta el 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción que busca favorecer a las personas, acabar con la pobreza, proteger el planeta y promover el desarrollo sostenible en todo el mundo. Los países miembros, adoptaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), dentro de los cuales, el ODS 3 busca garantizar la salud y el bienestar de todos y el ODS 8, reconoce la importancia de la seguridad, la salud, el trabajo decente y el crecimiento económico, propone el establecimiento de la meta 8.8 para la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y sin riesgos para todas las personas trabajadoras. (1)

Según datos publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores mueren cada año de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades y 374 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo no mortales. Se estima que 7.500 trabajadores mueren diariamente, 1.000 por accidentes laborales y 6.500 por enfermedades laborales. Además, se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4% del producto bruto interno (PIB) mundial y, en algunos países, hasta el 6 % o más. (2,3)

La carga de mortalidad y morbilidad por causas profesionales no está distribuida por igual en todo el mundo. Alrededor de dos tercios 65 % de la mortalidad relacionada con el trabajo en el mundo se registra en Asia, seguida de África (11,8 %), Europa (11%), América (10,9 %) y Oceanía (0,6%). Estas cifras reflejan la distribución de la población de trabajadores del mundo y del trabajo peligroso, así como los distintos niveles de desarrollo económico de los países. (4)

Los trabajadores en su centro laboral como fuera de él se ven expuesto a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación, puesto que esta es limitada, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona va minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que talvez un aspecto, en principio insignificante, sea el desencadenante de una serie de reacciones adversas a su salud. (5)

Dentro de estos factores, se encuentran los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, pues estos no constituyen un riesgo sino hasta el momento en que se convierten en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo y el entorno. Los factores psicosociales, organizacionales y condiciones sociales del trabajo, pueden afectar a la salud laboral, así mismo la cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. (6)

Los riesgos psicosociales han generado un aumento de los problemas de salud mental de los trabajadores sanitarios. Estos riesgos tienen relación con las nuevas formas de organización de la producción, relaciones laborales, la revolución informática y la introducción masiva de nuevas tecnologías, que se han traducido en diversas formas de intensificación del trabajo, excesiva demanda física y mental, debilitamiento de los colectivos laborales y erosión de las fronteras entre trabajo y vida privada. Estas nuevas formas de organizar el trabajo demandan y tensionan al trabajador emocional y cognitivamente, lo que se traduce en un aumento de la carga psíquica y mental en el trabajo (7)

Correspondiendo al profesional enfermero tomar una labor crucial en la evolución de la sanidad del usuario, puesto que este afronta un exorbitante

número de actividades como: el trato perpetuo con la afección, padecimiento y fallecimiento; lo que resulta ocasionando angustia, aflicción y desorganización en el curso del desempeño de sus funciones laborales. (8)

El profesional enfermero es la unidad básica dentro del Hospital Belén de Trujillo, quien se encuentra distribuido en diferentes áreas críticas pues asume un gran número de situaciones que conllevan gran número de factores de riesgo psicosocial durante el desempeño de sus funciones laborales. Este un trabajo de alta responsabilidad, cuyo único fin es el bienestar del ser humano a través del cuidado.

Se ha observado que, en las unidades de cuidados intensivos, emergencia y sala de operaciones el profesional enfermero está en constante riesgo de sufrir accidentes de trabajo y enfermedades laborales por el entorno y el tipo de pacientes críticos que se encuentran en esas unidades y al que tiene que brindar cuidado. Así mismo en estos espacios críticos existe alto riesgo de infección y estrés, que podría estar influenciando en el desempeño de su rol del profesional enfermero.

En base a lo anteriormente mencionado, se llegó a formular la siguiente interrogante de investigación.

a. Enunciado del Problema

¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosociales con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosociales laborales: demandas laborales, apoyo organizacional, control y recompensas del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022
- Identificar el nivel de desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022

1.3. Justificación

El estudio es de suma importancia porque se reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, estos se hallan en el entorno laboral, son inmensos y de naturaleza diversa, pues tienen gran potencial para causar perjuicios a la salud del trabajador, tienen efectos considerables en la productividad y desempeño laboral, pues repercuten sobre el clima psicosocial de la institución y principalmente sobre la calidad de vida y la salud física y mental de la unidad básica del sistema público siendo estos los profesionales de enfermería.

El objetivo de la presente investigación es cooperar con el incremento de los conocimientos pues se convertiría en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que, al identificarlas y valorarlas, se podría llegar a plantear intervenciones para reducir los diversos factores de riesgo psicosocial que influyen en el desempeño laboral ya que estos conducirían a una gestión eficaz de las personas y de la organización.

A partir de la perspectiva práctica, el trabajo de investigación proporcionará una correlación e identificación de los riesgos psicosociales y desempeño laboral en dicha población de estudio y ante los resultados hallados, las instituciones sanitarias podrán conocer en qué aspectos están fortalecidos y en cuales tienen que poner mayor énfasis en la capacitación y orientación de dicho personal, de esta forma se logrará obtener mejores resultados, el alcance de metas establecidas y sobretodo la mejora de la calidad del cuidador y del cuidado de enfermería.

El producto que se obtendrán de este estudio aportará información sobre cómo se relacionan estas dos variables riesgos psicosociales y desempeño laboral; pues permitirá a los enfermeros de áreas críticas a

incrementar conocimientos, fomentar más investigaciones referentes a los mismos y así disminuir la presencia de estos factores que llegan a afectar el desempeño de las enfermeras.

Desde el punto de vista social, el cuidado será de calidad siempre y cuando el profesional enfermero no este expuesto en gran medida a estos factores de riesgo psicosocial. De esta forma se hace imperativo que los empleadores establezcan medidas que tiendan a garantizar condiciones óptimas de trabajo, las cuales reduzcan tanto el desgaste físico como emocional, y además se sensibilice acerca de la problemática en las organizaciones y la sociedad.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico

Los factores psicosociales en el trabajo han adquirido relevancia en el transcurrir de los años, obteniendo la connotación de contaminantes del medio ambiente laboral. El interés hacia el estudio de los factores psicosociales en el trabajo surge en el siglo XX, muchos de los estudiosos estaban preocupados por la monotonía de las tareas que llevaban a cabo los trabajadores en organizaciones donde imperaba la administración científica, lo que lleva a investigar sobre los factores humanos que incidían en la salud, es a partir de ese momento que la salud se vincula con factores psicosociales, teniendo los mismos la capacidad de desarrollar y empeorar enfermedades, no obstante, los mismos pueden ser utilizados para promover actividades que mejoren la salud dentro de su ocupación.(9)

En el trabajo pueden haber diversos factores psicosociales que ocasionan diferentes consecuencias y son de distinto causa. Abarcan aspectos externos e internos de la empresa, los diferentes aspectos de una tarea y el tipo de interactuar socialmente recluye interna y externamente al trabajador. Estos factores “son complejos y difíciles de entender, ya que provienen de las impresiones y vivencias del empleado. En 1984, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definieron los riesgos psicosociales como las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, que puede influir en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. (10, 11,12)

Las causantes psicosociales profesionales se pueden unir de la siguiente manera: ambiente físico del trabajo donde las sustancias químicas, condiciones térmicas, el ruido y las vibraciones son factores del entorno de trabajo que más enferman al empleado; factores propios de la tarea donde el sobrepeso de trabajo se da cuando es difícil la tarea o existe demasiadas actividades por hacer; organización del tiempo de trabajo y la vida laboral del empleado disponen la calidad de vida de la comunidad laboral. (13)

El desarrollo y las condiciones del medio ambiente de trabajo de los empleados puede verse deteriorado u óptimo según los diferentes factores psicosociales del entorno laboral, es decir, si las circunstancias del entorno y personales de quienes laboran son oportunas colaboran en su desarrollo y crecimiento, en cambio, si no lo son afectarán su salud y bienestar. El agente psicofisiológico mediador entre una deficiente organización del trabajo y los problemas de salud sería el estrés. (14)

Los investigadores del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS) denominan factores psicosociales como factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendócrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, toma de riesgos innecesarios, etc.) pues este influye en su entorno exterior como generadores o causantes riesgos que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. (15)

Los denominados factores de riesgo psicosocial, definidos como los aspectos intralaborales que son como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra, la persona, con sus características individuales; y los aspectos extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador; los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y desempeño de las personas. (16)

Estos factores pueden ser clasificados y definidos de muy distintas maneras, bien ya sea utilizando los conceptos más clásicos de los modelos de demanda control-apoyo social del Karasek, Theorell y Jonhson; del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist; los factores que afectan al contenido y los que afectan al contexto del trabajo, descritos por Cox, Griffith y Rial; del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (17,18)

El Modelo de Siegrist, denominado desequilibrio esfuerzo - recompensa, basado en la relación entre los factores psicosociales y la salud, el desequilibrio entre los esfuerzos y las recompensas, la capacidad de relacionarse entre el empleo y el empleado. Sostiene además que el empeño derivan de la motivación y de las demandas laborales. Si estas muestran alta dificultad y bajas recompensas en el empleado se suscitan acciones de tensión y desarrollara un factor de riesgo lo que deriva en la aparición de enfermedades ocupacionales. Las recompensas se da con una buena seguridad laboral y con mayor apoyo social. (19)

El Cuestionario Multidimensional DECORE evalúa ciertos riesgos psicosociales que numerosos estudios han relacionado con la presencia de mayores niveles de estrés y de enfermedad. Se basa en la integración de dos modelos teóricos clásicos: el modelo Demanda-Control-Apoyo Social y el modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa; proponemos que los factores psicosociales: altas demandas, bajo control, pobre apoyo social y bajas recompensas constituyen factores de riesgo que aumentan la probabilidad de sufrir tensión psicológica en el trabajo. En conclusión, el cuestionario DECORE permite evaluar cuatro factores: Demandas laborales, Control, Recompensa y Apoyo Organizacional y nos permite conocer la percepción que tienen los trabajadores por cada uno de ellos ya que nos da una calificación independiente. (20)

En lo que respecta a exigencia o demandas laboral, son las requerimientos psicológicos debido a la velocidad de trabajo y potencia de este, el excedente de trabajos y el mínimo tiempo para realizarlas es cuando el trabajador sobrepasa su control sobre estas donde se creara conflictos laborales, es aquí donde se mostrara la presión psicológica expresada por alguna enfermedad ocupacional, fatiga, ansiedad, depresión Desde otra perspectiva cuando en la ocupación, se encuentre un control sobre las exigencias laborales, el entorno fomentara la formación, desarrollo personal y profesional, logrando una respuesta laboralmente positiva. (21)

En lo concerniente al control o esfuerzo, está orientado a la faena y la aptitud, por la manera en que se toma las decisiones y para el modo en que realiza el trabajo, el promover modernos aprendizajes y fomentar la originalidad con el crecimiento de nuevas habilidades. Los que están significativamente vinculados con causas de estrés como la incertidumbre laboral, el malestar laboral, la desmotivación y la intención de volumen de negocios. (22)

El apoyo organizacional ejerce una influencia indirecta positiva sobre la participación en actividades de desarrollo de empleados y los comportamientos proactivos. Si llegase a presentar relaciones interpersonales malas en el trabajo estas se reconocerían como un riesgo psicosocial, lo que experimenta el trabajador como estresante y potencialmente dañino. Como puede darse el caso de aislamiento social, relaciones no gratas con los jefes, conflicto intrapersonal, falta de unión, intimidación, acoso y violencia en la ocupación. (23)

En cuanto a las recompensas, son las retribuciones económicas o referidas a una óptima seguridad de las condiciones del trabajo que recibe el empleado, referente a su contribución con la organización. Estas favorecen el desarrollo profesional y la motivación, puesto que desarrolla oportunidades por lo que pudiese ser ascendido, aumento de los ingresos y además tener seguridad laboral y valor social por lo que hace. (24)

La asociación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral es compleja debido a los diferentes tipos de riesgos psicosociales que pueden relacionarse de diferentes maneras con el desempeño laboral, la causalidad en la relación suele ser recíproca. La razón es que los riesgos psicosociales no solo contribuyen al desempeño laboral, sino que el desempeño laboral también contribuye a los riesgos psicosociales. (25)

Según la Real Academia Española (RAE) establece al término desempeño como ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; además de actuar, trabajar o dedicarse a alguna actividad. Espinosa et al. (2016) sostiene que el desempeño se manifiesta en la posibilidad de los trabajadores de determinada área laboral en su habilidad para enfrentarse a situaciones complicadas dentro de la producción o el área de servicios que se brinda al sistema social. (26,27)

Existen aspectos que afectan el desempeño laboral, lo que conlleva a que exista un alto o bajo desempeño de los trabajadores, entre los que podemos citar a la retribución monetaria y no monetaria, satisfacción en relación a las tareas asignadas, competencias, capacitación, habilidades, factores motivacionales, clima organizacional, cultura organizacional, las expectativas del empleado, entre otros (28)

Definimos al desempeño laboral como la capacidad del trabajador para realizar aquellas actividades que corresponden a su profesión con eficiencia y eficacia. La eficiencia es la capacidad de realizar una tarea haciendo uso del menor número de recursos posibles y por eficacia a la realización de la tarea en el menor tiempo indicado, lo cual trae como consecuencia la satisfacción del trabajador, y como resultado final la satisfacción del usuario. Dadas estas condiciones se logrará el adecuado desarrollo empresarial, a través de una mejor productividad. Es por ello que las organizaciones laborales deben contar con herramientas que permitan medir el desempeño laboral de sus trabajadores, por lo cual la evaluación del desempeño se vuelve la herramienta indispensable para este proceso. (29)

Pérez establece que la evaluación del desempeño laboral, la define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro. Pues esta ayuda a implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, refuerza la toma de decisiones de ascensos o de ubicación, además que permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. (30)

Chiavenato Idalberto sostiene que el desempeño es un comportamiento de la persona que lo ocupa, es decir es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, etc. (31)

En este sentido, la evaluación del desempeño laboral del profesional es planteada por la gestión, como uno de los más importantes indicadores para medir los resultados organizacionales. Existen diversas herramientas o métodos para evaluar el desempeño del profesional de enfermería como la evaluación directa por el líder inmediato, la evaluación objetiva, la evaluación conjunta entre el evaluador y el evaluado, la evaluación de la competencia, la autoevaluación, la retroalimentación de 270 grados y la retroalimentación de 360 grados, método de escalas gráficas, método de elección forzada, método de investigación de campo, método de incidentes críticos y métodos mixtos. (31,32)

Para el presente estudio se utilizará el método de escalas graficas pues este mide el desempeño de las personas con factores ya definidos y graduados. El esquema de evaluación del desempeño se evalúa en dos dimensiones; la primera es la de desempeño de la función quien a su vez se mide mediante producto, responsabilidad, calidad, conocimiento del trabajo y cooperación; y la otra dimensión es la de las características individuales quien a su vez se mide por comprensión de las situaciones, sentido común e iniciativa, creatividad y capacidad de realización.

La primera dimensión es el desempeño de la función, el cual es el producto o el resultado el que comprende la magnitud y número de empleos realizados comúnmente, la importancia de horas ejercidas; conocimiento de la ocupación y cooperación como la actitud ante la organización, el director y sus colegas. Mientras donde los individuos con sus diferentes características se definen como la asimilación, la comprensión de las situaciones, originalidad y la diferente capacidad de realizarse como la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos propuesto. (29)

Entre los componentes del desempeño laboral encontramos como el resultado de orientación, la atención de calidad, las relaciones interpersonales, la propuesta, el trabajo en equipo y por último la organización del trabajo. El primer componente; la orientación de resultados es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante las decisiones importantes, necesarias para satisfacer las necesidades del cliente, superar a los competidores o mejorar la organización. Mediante el establecimiento de metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. (30)

Siendo el segundo componente; la calidad de servicio definida como una estrategia básica para enmarcar la estructura y funcionalidad organizativa dentro de parámetros que se consideren las expectativas y necesidades de los clientes. En el ámbito de salud, Donabedian, planteo que es la obtención de los mayores beneficios con menores riesgos para el paciente en función de los recursos disponibles y de los valores sociales imperantes. (31)

Como tercer componente tenemos a las relaciones interpersonales son el factor fundamental dentro de la empresa, porque en la medida que el individuo se relaciona con los demás, logra actuar con mayor armonía y equilibrio; es decir, mientras que el trabajador sienta que se desempeña con un grupo armónico, se

muestre respeto, colaboración, corresponsabilidad entre los distintos miembros del personal, él mismo actúa con más esmero y satisfacción por el trabajo que desempeña, como una forma de corresponder al grupo. (32)

El cuarto componente como la iniciativa esta es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no solo en lo que hay que hacer en el futuro. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas. (30)

Como último componente, el trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. Da prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal. Su visión del equipo incluye, además de sus jefes, pares y colaboradores, a sus clientes y proveedores internos como socios y como último componente la organización laboral definido como las condiciones presentes para llegar a las metas propuestas, recursos, prioridades, eficiente función del trabajador. (30, 33)

En el desempeño laboral se basa en teoría la equidad y de las expectativas. Se sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe (justo o injusto). Para Klingner & Nabaladian esto se refleja en la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: el rendimiento y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas. (34)

La teoría de las Expectativas se centra: en los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a

otros. Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador; ya que, como ser humano también tiene expectativas y metas. (34)

Así mismo desde el punto de vista de enfermería los riesgos en el trabajo se basan a través de la Teoría del autocuidado de Dorothea Orem, porque nos menciona que el autocuidado es una función humana reguladora que debe aplicar cada individuo de forma deliberada con el fin de mantener su vida, su estado de salud, desarrollo y bienestar, por lo que es un sistema de acción. En cuanto las diferentes causas de riesgo, tiene importancia debido a que los empleados están propensos a estos. (35)

Del mismo modo nos dice que el cuidado de uno mismo se inicia con la toma de conciencia del propio estado de salud, esta toma de conciencia requiere por si misma el pensamiento racional para aprovechar la experiencia personal, normas culturales y de conductas aprendidas, a fin de tomar una decisión sobre el estado de salud, en el cual debe de existir el deseo y el compromiso de continuar con ello. (35).

Florence Nightingale en su teoría del entorno se centra en el cuidado del entorno para la recuperación o mantenimiento de la salud de la persona donde la enfermera debe ser capaz de manipular la naturaleza y mantener estos elementos en equilibrio mediante la adaptación del entorno por lo que el cuidado del enfermero se centra en el control ambiental que es donde se encuentra la mayor parte del tiempo. (36)

Dentro de esta se sostiene que la persona está influenciada por el entorno, pues este facilita la reparación de la persona sana y enferma, llevándola a conservar y restablecer la salud, tiene en cuenta los aspectos sociales, tales como las relaciones interpersonales como las emocionales y físicas pues estas pueden

alterar o no la salud de las personas. El concepto de “salud” es entendido como, la sensación de sentirse bien, así como la capacidad de utilizar al máximo las facultades de la persona y así evitando la aparición de la enfermedad. (37)

2.2. Antecedentes de estudio

Internacionales

Ramírez G, 2018, en Ecuador, ejecuto un trabajo de investigación denominado factores de riesgo psicosociales en el personal de enfermería, según sus dimensiones en el cual fueron evaluadas; factor tiempo 57% adecuado, 6% moderado, 17 % elevado y 20% en riesgo muy elevado; autonomía 69% adecuado, 20% riesgo muy elevado, 11% moderado; carga de trabajo 40% adecuado, 31% elevado y el 30% moderado; demandas psicológicas 43% adecuada, 31% riesgo elevado, 20% riesgo moderado; variedad y contenido del trabajo 85% adecuado 6% riesgo muy elevado; participación 43% adecuado, 31% riesgo muy elevado; recompensa/compensación 77% adecuado, 23% riesgo; relaciones/apoyo social 54% adecuada y 46% riesgo. (38)

Mendoza et al, en Bogotá, 2018, realizaron una investigación cuyo objetivo fue identificar los Factores de Riesgo Psicosocial que se presentan en el personal de Enfermería, los resultados arrojaron que el 75% del personal encuestado manifiesta que presenta sintomatología de sobrecarga de trabajo. En cuanto corresponde al contenido de la tarea, el tiempo disponible de trabajo para realizar todas las tareas, se encontró que el 75% de los trabajadores dice que no es suficiente (39)

Coutinho y colaboradores, en Portugal, 2017, realizaron un estudio cuya finalidad fue comprender que factores psicosociales influyen en los riesgos de protección y salud laboral. En sus resultados se encontraron que los principales riesgos psicosociales fueron las demandas laborales (28,1%), las relaciones sociales y el

liderazgo (24,4%) por lo que determinaron que los empleados que trabajan en el hospital son inermes a los factores de riesgo psicosocial. (40)

Arroyo, en Ecuador, 2017, en su trabajo de investigación realizado en personal de enfermería sobre riesgos psicosociales, determino lo siguiente; en cuanto a las exigencias psicológicas 34% desfavorable, 26.4% favorable, 39.6% intermedia; trabajo activo 83% desfavorable, , 1.9% favorable 15.1% intermedio; inseguridad 58.5% desfavorable, 11.3% favorable, 30.2% intermedia; apoyo social 50.9% favorable, 9.4% desfavorable, 39.6% intermedia; doble presencia 64.2% desfavorable, 3.8% favorable, 32.1% intermedia. (41)

Nacional

Chambi et al, 2020, Arequipa, en Perú, realizaron un estudio de factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería, cuyos sus resultados afirman que el 68.0% de enfermeras presentan un nivel medio de riesgo psicosocial y el 64.1% su desempeño laboral fue regular. Concluyendo que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, demostrando así que mientras mayor sea el riesgo psicosocial menor será el desempeño laboral (42)

Quintana, 2020, Callao; en Perú, cuyo objetivo fue describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal. Cuyos resultados fueron: el 24,5% presentó insuficiente desempeño, de los cuales 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Por otra parte, del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 año, 96,2% tuvieron especialidad. Concluyeron que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente. (43)

Quepuy, 2019, Chiclayo, Perú, realizó un trabajo de investigación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros, obteniendo como resultados en dominio demanda de jornada de trabajo y demandas de carga mental 79% riesgo muy alto, 9% riesgo medio, 12% riesgo alto; dominio liderazgo y relaciones interpersonales 94% riesgo muy alto 4% riesgo alto, 2% riesgo medio; dominio control 52% riesgo muy alto, 20% riesgo alto, 10% riesgo bajo, 14% riesgo medio, 4% sin riesgo; dominio de recompensas 36% riesgo muy alto, 32% riesgo alto, 26% riesgo medio, 6% riesgo bajo. (44)

Flores, 2019, Lima, Perú; desarrollo un estudio de investigación sobre nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica san Felipe; donde concluyo de la siguiente manera en cuanto a desempeño lo evaluó según estresores físicos, psicológicos y sociales: trabajo en equipo 39,1% alto, 19% medio, 4,4% bajo; orientación de resultados 18,9% alto, 12,1% medio, 4,4% bajo; calidad de servicio 16,8% alto, 22,2% medio, 5,5% bajo, relaciones interpersonales 25,5% alto, 5,6% medio 31,2% bajo; iniciativa 22,2% alto, 9,9% medio, 4,4% bajo; organización laboral 32,2% alto, 25,5% medio, 3,2% bajo. (45)

Vargas, 2017, Lima, en Perú, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal. Concluyendo que no existe correlación significativa del desempeño profesional y riesgos laborales; de la misma manera entre el desempeño profesional y riesgos laborales ergonómicos; del mismo modo se encontró que existe un nivel bajo de relación significativa entre el desempeño profesional y los riesgos laborales biológicos; finalmente menciono que no existe relación significativa entre el desempeño profesional y los riesgos laborales químicos. (46)

López, 2017, Lima, en Perú, se realizó para determinar el riesgo psicosocial en el equipo de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital San Juan

de Lurigancho, en donde concluye el riesgo psicosocial global al que está expuesto el equipo de salud es entre mediano y alto riesgo para 67.3%; encontrándose que los relacionados a las características personales están entre mediano riesgo 49.30% y bajo riesgo 32,10 %; y los relacionados a las características del servicio se encuentran entre mediano riesgo 45.30% y en riesgo alto 28.60%. (47)

Diaz et al. 2017, Lima, Perú. Realizaron un trabajo de investigación sobre ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas, su población estuvo conformada por 65 enfermeras donde se obtuvieron los siguientes resultados, en el desempeño evaluó las siguientes dimensiones como conocimiento de trabajo, calidad de trabajo, relación con las personas, estabilidad emotiva nivel bueno, síntesis, capacidad de análisis. considero que los resultados de nivel regular y bueno superan el 80% de la puntuación total, y tienen un énfasis especial en la dimensión estabilidad emotiva y calidad de trabajo, no sin antes señalar que la capacidad de análisis presentó un nivel deficiente (48).

Local

Guanilo Cerna, I; Tello Alcántara, L; Trujillo, 2019, ejecutaron un trabajo de investigación en el cual fue establecer una correlación sobre factores psicosociales en el trabajo y la satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Pacasmayo. Obteniendo finalmente que 70% son saludables y excelentes. En las dimensiones de demandas laborales 40% saludable, 10% emergencia, apoyo organizacional 65% saludable, no hubo casos en niveles de emergencia; control 70% saludable, 10% emergencia; recompensas 45% saludables, 5% emergencia (49)

Hanco, P. Trujillo 2018. En su trabajo de investigación gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería, donde evalúa el desempeño con las siguientes dimensiones: disposición al trabajo 73.9% nivel regular, 17,4% nivel bueno, 8,7% nivel deficiente; capacidad de trabajo 56,5% nivel deficiente, 34,8

nivel regular,8,7% nivel bueno; recursos de trabajo 60,9% nivel deficiente,34,8% nivel regular,4,3% nivel bueno. (50)

2.3. Marco Conceptual

Factores de riesgo psicosociales

Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (51)

Desempeño laboral

Es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. (52)

Desempeño de la función

Es el producto o el resultado el que comprende la magnitud y número de empleos realizados comúnmente, la importancia de horas ejercidas; conocimiento de la ocupación y cooperación como la actitud ante la organización, el director y sus colegas. (29)

Características individuales

Se definen como la asimilación, la comprensión de las situaciones, originalidad y la diferente capacidad de realizarse como la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos propuestos. (29)

Enfermera

La enfermería abarca el cuidado autónomo y colaborativo de personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos y en todos los entornos. Las enfermeras están en la línea de acción en la

prestación de servicios y desempeñan un papel importante en la atención centrada en la persona. (53)

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis de trabajo o de investigación (Hi).

Los factores de riesgo psicosociales laborales tienen relación con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo.

2.4.2. Hipótesis nula (Ho).

Los factores psicosociales laborales no tienen una relación con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo.

2.5. Variables e indicadores

2.5.1. Tipos de variables

2.5.1.1. Variable dependiente

Desempeño laboral

Operacionalización de la variable

Se utilizó una encuesta de desempeño laboral que medirá las dimensiones desempeño de la función y características individuales, con 21 ítems, obteniendo como puntaje mínimo 21 y como máximo 105.

- Escala de medición de la variable Ordinal.
- Indicador
Desempeño laboral / cuestionario
 - El desempeño de la función
 - Las características individuales
Así mismo ello contiene seis indicadores:
 - Orientación de resultados
 - Calidad de atención
 - Relaciones interpersonales
 - Iniciativa
 - Trabajo en equipo
 - Organización laboral
- Categorías de la variable:
 - Bajo
 - Medio
 - Alto

- Índice.
 - Bajo: 21 – 35
 - Medio: 36 – 71
 - Alto: 72 – 105

2.5.1.2. Variable independiente

Factores de riesgo psicosociales laborales

Operacionalización de la variable:

Se utilizó una encuesta con 32 ítems, dividido en 4 dimensiones y cada una con 8 ítems donde el puntaje mínimo sería 32 y como máximo sería 160.

- Escala de medición de la variable
 - Ordinal
- Indicador
 - Factores de riesgo psicosociales /encuesta
 - Demandas laborales
 - Apoyo organizacional
 - Control
 - Recompensas.
- Categorías de la variable
 - Emergencia
 - Alerta
 - Saludable
 - Excelente
- Índice
 - Emergencia = 32 - 64 puntos

- Alerta = 65 - 96 puntos
- Saludable = 97 - 128 puntos
- Excelente = 129 - 160 puntos

Para los puntajes por cada sub-escala:

- Emergencia = 8 - 16 puntos
- Alerta = 17 - 24 puntos
- Saludable = 25 - 32 puntos
- Excelente = 33 - 40 puntos

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y nivel de Investigación:

El estudio fue de tipo no experimental ya que no se manipulo ninguna de las variables de estudio, de tipo descriptivo porque busco hacer una descripción sobre factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño laboral del profesional enfermero, correlacional porque busco determinar la relación entre las dos variables.

3.2. Población y muestra de estudio:

La población estará conformada de la siguiente manera 48 profesionales de enfermería en el servicio de emergencia; 27 profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos; 16 profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico; siendo en total de 91 profesionales de enfermería.

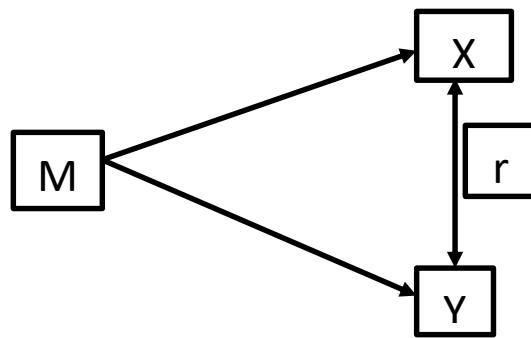
Criterios de selección

- Profesional enfermero que se encontraba trabajando con más de 3 meses de antigüedad, en cada área respectivamente.
- Profesional enfermero de 23 a 65 años operativo a la fecha.
- Profesional enfermero de diferentes géneros.
- Profesional enfermero que aprueba formar parte del trabajo de investigación por medio de consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesional enfermero que se encuentra de vacaciones y licencia por enfermedad.
- Profesional enfermero que ejerciere el cargo de supervisor.
- Profesional enfermero que esté realizando pasantías.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACION.



M: profesional enfermero que labora en las áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo

X: Factores psicosociales

Y: Desempeño laboral

r: relación

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.

Se realizó los trámites administrativos con la institución, a través de la presentación del proyecto junto a la solicitud para la ejecución de la presente la investigación; cuya finalidad es la de obtener la autorización para la recopilación de datos.

Una vez admitida la petición, se solicitó a la dirección de enfermería del hospital, la lista actualizada del profesional enfermero, que laboren en las diferentes áreas críticas (emergencia, unidad de cuidados intensivos, y centro quirúrgico) así como también sus horarios respectivos lo cual nos permitió ubicar a los participantes en el itinerario fijado y así disponer conexión directa con el fin de expresar a cada profesional, el propósito de la investigación y así pedir su consentimiento facultativo para colaborar en el presente estudio de investigación.

Para desarrollar los instrumentos primero se realiza la entrega de estos donde se le brindara al profesional enfermero un límite de tiempo aproximadamente diez minutos por cada uno de los dos instrumentos; se empleó como técnica de recolección de datos la entrevista estructurada.

Se utilizó 2 instrumentos, por otro lado, se detallan a continuación:

a) El primer instrumento es el cuestionario multidimensional DECORE (anexo 1) este instrumento evaluó los factores psicosociales en el entorno del trabajo, adaptado de Guanilo y Tello, que se empleó en la actual investigación. El cuestionario corregido consta de 32 ítems, siguiendo la escala tipo likert de 5 puntos:

- Muy en desacuerdo: 5 puntos
- En desacuerdo: 4 puntos
- Indeciso: 3 puntos
- De acuerdo: 2 puntos

- Muy de acuerdo: 1 punto

Este instrumento valoro cuatro factores psicosociales: demandas laborales, apoyo organizacional, control y recompensas. Se obtuvo cuatro calificaciones, una para cada subescala, además del cálculo global del cuestionario (puntuación media de los 4 factores). La duración aproximada que se asignó fue de 10 minutos y los puntajes varían de 32 a 160 como máximo.

- Emergencia = 32 - 64 puntos
- Alerta = 65 - 96 puntos
- Saludable = 97 - 128 puntos
- Excelente = 129 - 160 puntos

Para la validez de contenido del presente instrumento de investigación, las autoras lo solicitaron a dos (2) profesionales de enfermería con formación de post grado y con más de diez años de preparación, con el fin de que verifiquen el análisis de los ítems y en base a esas verificaciones brindadas procedieron a optimizar la composición.

Con la finalidad de obtener del presente instrumento la confiabilidad, lo aplicaron mediante la prueba piloto donde se determinó su confiabilidad mediante el coeficiente del alpha de Crombach dando un valor de 0.981.

b) Cuestionario de desempeño laboral

Desempeño laboral

Es un instrumento para la evaluación de desempeño laboral, se utilizó la forma adaptada por Flores Mesías (2021). Está constituido por 21 preguntas, calificando mediante la escala tipo Likert de 5 puntos:

- Muy alto: 5 puntos
- Alto: 4 puntos
- Moderado: 3 puntos
- Bajo: 2 puntos
- Muy bajo: 1 punto

El instrumento permitió apreciar las dimensiones, como son las de desempeño de la función y las características individuales. Asimismo, contiene seis indicadores conectados a la orientación de resultados, la calidad de atención, las relaciones interpersonales, la iniciativa, el trabajo en equipo y la organización laboral. Tiene un tiempo de aplicación de diez minutos aproximadamente. Se calculó a través de los siguientes parámetros.

- Bajo: 21 – 35
- Medio: 36 – 71
- Alto: 72 – 105

La validez de este instrumento el autor lo realizó mediante la prueba de expertos o acuerdos de jueces donde se llegó a consultar con 5 evaluadores docentes para su aprobación respectiva, basados en criterios y perfiles del experto, aspectos como su trayectoria, años de experiencia y formación, investigaciones o acciones formativas, que tenga conocimiento del objeto de estudio, a partir de los cuales se infiere su adecuación y pertinencia para su actividad de experto, considerando su opinión y autoevaluación indicando su nivel sobre el conocimiento acerca del objeto de investigación, así como las fuentes que les permiten argumentar y justificar su evaluación.

La confiabilidad de este instrumento, está conformado en un análisis que fue realizado según la técnica alfa de cronbach, el cual cuenta con un adecuado nivel de consistencia interna, que es de 0.734 el cual fue determinado por la autora que modifico el instrumento en su investigación. permitiendo la aceptación de las dimensiones y sus ítems.

3.5. Procesamiento y análisis de datos.

Se realizó una base de datos en Excel Versión 2016 con toda la información de la ficha de datos, por lo cual fue procesado en el programa IBM SPSS STADISTICS Versión 25, asimismo se utilizó la prueba estadística Chi Cuadrado para determinar si hubo relación significativa. El resultado se representó en tablas de doble entrada por ser un estudio correlacional, la presentación se realizó de forma numérica y porcentual para su análisis e interpretación en función a los objetivos propuestos en el trabajo.

3.6. Consideraciones éticas.

Para la ejecución del estudio se obtuvo una aprobación del establecimiento y por consiguiente el consentimiento informado del profesional enfermero; teniendo en cuenta los principios bioéticos: como el derecho a la autonomía, la confidencialidad y privacidad de la información a través del anonimato.

Principio de beneficencia, impide causar perjuicio intencionalmente a un individuo. Puede considerarse separado de no-maleficencia. Este implica no sólo proteger al individuo de circunstancias peligrosas, dado que logra la mayor utilidad, pues todos los profesionales enfermeros deben en su práctica diaria evitar los diferentes peligros. Al dar cuidados el profesional enfermero corroborara que el empleo de la tecnología y los avances

científicos son conciliables con la seguridad, la dignidad y los derechos del individuo. Protegiéndolo de posibles peligros. (54)

Principio de justicia se refiere al deber de igualdad en la asequibilidad de los bienes, pensando que las necesidades clínicas y sociales son diferentes. El profesional enfermero en el ejercicio de su profesión debe dar atención de enfermería a todos los individuos que lo necesiten, respetando los valores culturales de la persona sin importar la condición física o mental, de acuerdo a la naturaleza de la enfermedad o de los problemas que lo afecten. (54)

Principio de Libertad es la libre determinación de la capacidad de elección y selección que tiene un individuo y la cual, a su vez, presupone un compromiso con sí mismo y con los demás. (55)

IV. RESULTADOS

TABLA 1

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES: DEMANDAS LABORALES, APOYO ORGANIZACIONAL, CONTROL Y RECOMPENSAS DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022

Nivel	Factores de riesgo psicosociales									
	Demanda laboral		Apoyo organizacional		Control		Recompensas		Variable total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Emergencia	8	9%	12	13%	10	11%	8	9%	8	9%
Alerta	11	12%	55	60%	38	42%	16	18%	26	29%
Saludable	49	54%	16	18%	30	33%	49	54%	48	53%
Excelente	23	25%	8	9%	13	14%	18	20%	9	10%
Total	91	100%	91	100%	91	100%	91	100%	91	100%

Nota: Datos obtenidos de la muestra

TABLA 2

**NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN
ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022**

Nivel	Desempeño laboral					
	Desempeño de la función		Características individuales		Variable total	
	n°	%	n°	%	n°	%
Bajo	4	4%	6	7%	9	10%
Medio	7	8%	6	7%	5	5%
Alto	80	88%	79	87%	77	85%
Total	91	100%	91	100%	91	100%

Nota: Datos obtenidos de la muestra

TABLA 3

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022

Factores de riesgo psicosociales Demandas laborales Apoyo organizacional Control recompensas	Desempeño laboral								Sig.	V. de Cramer
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%		
Emergencia	6	7%	1	1%	2	2%	9	10%	0.000	0.854
Alerta	1	1%	2	2%	22	24%	25	27%		
Saludable	2	2%	2	2%	43	47%	47	52%		
Excelente	0	0%	0	0%	10	11%	10	11%		
Total	9	10%	5	5%	77	85%	91	100%		

Nota: Datos obtenidos de la muestra

4.1. Docimasia de hipótesis Hi:

Hi: Los factores de riesgo psicosociales laborales tienen relación con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo.

Ho: Los factores psicosociales laborales no tienen una relación con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo.

El coeficiente de correlación de V. de Cramer es de 0.854 (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia $p=0.000$ siendo esto menos al 0.1% ($p<0.01$), lo cual quiere decir, que los factores de riesgo psicosociales estudiados se relacionan de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén De Trujillo.

4.2. Análisis e interpretación de resultados

En la **tabla 1** se aprecia que el 53% del personal enfermero en áreas críticas del hospital Belén de Trujillo 2022, presenta un factor de riesgo psicosocial saludable, seguido de un 29% en alerta. Al observar sus dimensiones se puede determinar que el personal enfermero presentó 54% en saludable en la dimensión demanda laboral, el 60% en alerta en la dimensión apoyo organizacional, 42% en alerta en la dimensión control, y 54% saludable en la dimensión recompensas.

En la **tabla 2** se aprecia que el 85% del personal enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022 alcanzó un alto nivel de desempeño laboral. Este resultado también se ve reflejado en las dimensiones desempeño de la función y características individuales.

Finalmente, en la **tabla 3**, se aprecia que luego de usar la prueba chi cuadrado, se obtuvo un nivel de significancia menor a 5%, lo que indica que existe relación entre los factores de riesgo psicosociales con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022. Asimismo, se obtuvo el coeficiente de V de Cramer obteniéndose un resultado de 0.854, lo que significa que la relación es positiva muy fuerte. Finalmente se evidencia que la mayoría del profesional enfermero (85%) tiene un alto desempeño y un factor de riesgo saludable con un 52%.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación permitieron comprobar la validez de la hipótesis planteada, la cual refiere que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo: demandas laborales, apoyo organizacional, control y recompensas, están relacionados significativamente con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022. A continuación, se describe y analiza las tablas que dieron respuesta a los objetivos planteados:

En la **tabla 1** se aprecia que el 63% del personal enfermero en áreas críticas del hospital Belén de Trujillo 2022, presenta un factor de riesgo psicosocial saludable y excelente; un 38% se encontraban en alerta y emergencia.

Al observar sus dimensiones, en demanda laboral se puede determinar que el 54% del personal enfermero se encuentra en un nivel saludable, el 25% en nivel excelente, el 12% en nivel alerta y un 9% en nivel emergencia.; en la dimensión apoyo organizacional, el 60% presentó en nivel de alerta, el 18% nivel saludable, el 13% nivel emergencia y un 9% nivel excelente; en la dimensión control presentó un 42% en nivel alerta, el 33% nivel saludable, 14% nivel excelente y un 11% en nivel emergencia; y por último en la dimensión recompensas presento un 54% en nivel saludable, 20% nivel excelente, 18% nivel alerta y un 9% en nivel emergencia.

Los resultados antes descritos evidencian, que en la mayoría de dimensiones de los factores de riesgo psicosocial se evalúan como saludables, sin embargo, un porcentaje significativo del 29% nos indica que se encuentran en alerta pues este se debe a que sobre pasa el apoyo organizacional además de no tener control en lo que se encuentra de manera externa en su organización dado que podría tener influencia negativa en el trabajo del profesional enfermero que labora en el Hospital Belén de Trujillo. Es en la dimensión de apoyo organizacional donde destaca un 60% del personal que tienen factores psicosociales en estado de

alerta, así mismo, en las dimensiones de demandas laborales, control y recompensa tienen un nivel de menos del 13% en emergencia.

Datos semejantes fueron los encontrados en las autoras Guanilo y Tello; Trujillo, 2019, en donde los factores psicosociales se evaluaron como 70% son saludables y excelentes. (49)

Los principales riesgos psicosociales encontrados en nuestro estudio son en la dimensión de apoyo organizacional donde sobresale el 60% en nivel alerta, en el factor de control el 42% y el 18 % en el factor de recompensa. Estos datos difieren del estudio de Coutinho y et al, Portugal, 2017, cuya finalidad fue comprender que factores psicosociales influyen en los riesgos de protección y salud laboral. En sus resultados se encontraron que los principales riesgos psicosociales fueron las demandas laborales (28,1%). (40)

En el trabajo puede haber diversos factores psicosociales que ocasionan diferentes consecuencias y son de distinta causa. Abarcan aspectos externos e internos de la empresa, los diferentes aspectos de una tarea y el tipo de interactuar socialmente recluye interna y externamente al trabajador. Estos factores son complejos y difíciles de entender, ya que provienen de las impresiones y vivencias del empleado. En 1984, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definieron los riesgos psicosociales como las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, que puede influir en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. (10, 11,12)

En la **tabla 2** se aprecia que el 85% del personal enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022 alcanzó un alto nivel de desempeño laboral. Los resultados se asemejan a los encontrados por Flores Mesías (2021), el 70% de los encuestados reportaron tener un nivel de desempeño alto, asimismo el 30% reporta un nivel medio de las enfermeras que laboran en la Clínica San Felipe.

El desempeño laboral es la actuación que manifiesta el empleado al efectuar las funciones y tareas que requiere su cargo en el contexto específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Autores como Smith, Gunzenhauser y Fielding sostienen que el proceso de evaluación del desempeño puede ser una herramienta potencialmente valiosa para retener a los trabajadores, a través del impulso de un ambiente de trabajo, donde se reconocen los logros y se elogian los hitos en el crecimiento profesional de un empleado. (42, 46)

Finalmente, en la **tabla 3**, se aprecia que luego de usar la prueba chi cuadrado, se obtuvo un nivel de significancia menor a 5%, lo que indica que existe relación entre los factores de riesgo psicosociales con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022. Asimismo, se obtuvo el coeficiente de V de Cramer obteniéndose un resultado de 0.854, lo que significa que la relación es positiva muy fuerte. Finalmente se evidencia que la mayoría del profesional enfermero (85%) tiene un alto desempeño y un factor de riesgo saludable (52%).

Según estudios encontrados a la fecha sobre estas dos variables, se ha identificado que los factores psicosociales son un indicador relevante para un alto o bajo desempeño laboral que garantiza la calidad en la atención y cuidado de los pacientes, resultados afines a nuestra investigación encontramos en el estudio de Chambi et al, en Perú, 2020, cuyos sus resultados afirman que el 68.0% de enfermeras presentan un nivel medio de riesgo psicosocial y el 64.1% su desempeño laboral fue regular. Concluyendo que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, demostrando así que

mientras mayor sea el riesgo psicosocial menor será el desempeño laboral. (42)

Los denominados factores de riesgo psicosocial, definidos como los aspectos intralaborales que son como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra, la persona, con sus características individuales; y los aspectos extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador; los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y desempeño de las personas. (16)

En lo que respecta a exigencia o demandas laboral, son las requerimientos psicológicos debido a la velocidad de trabajo y potencia de este, el excedente de trabajos y el mínimo tiempo para realizarlas es cuando el trabajador sobrepasa su control sobre estas donde se creara conflictos laborales, es aquí donde se mostrara la presión psicológica expresada por alguna enfermedad ocupacional, fatiga, ansiedad, depresión Desde otra perspectiva cuando en la ocupación, se encuentre un control sobre las exigencias laborales, el entorno fomentara la formación, desarrollo personal y profesional, logrando una respuesta laboralmente positiva. (21)

En conclusión, los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, donde se destacan las demandas laborales y la recompensa, influyen directamente en el desempeño laboral del profesional enfermero que a la larga puede contribuir a la aparición de problemas de salud ocupacional. De lo contrario, la buena regulación de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo contribuye a incrementar los niveles de desempeño laboral y con ello la buena salud física y mental del profesional y su práctica de cuidado.

VI. CONCLUSIONES

1. En los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del profesional enfermero en áreas críticas en su mayoría se presentan como nivel saludable y excelente 63%, mientras que el 38% nivel de alerta y emergencia. En el factor demandas laborales se encuentra en un nivel saludable (54%) y nivel emergencia (9%); en factor de apoyo organizacional en su mayoría se encuentran en nivel alerta (60%) y en minoría en nivel excelente (9%); en el factor de control el 42% está en nivel alerta y el 11% nivel emergencia. Por ultimo en el factor recompensa el 54% como nivel saludable, y 9% en nivel emergencia.
2. El profesional enfermero en áreas críticas tiene un nivel alto siendo representado por el 85%, nivel medio 5% y nivel bajo de desempeño laboral por un 10%,.
3. Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo: demandas laborales, apoyo organizacional, control y recompensa se relaciona con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas, lo que significa que la relación es positiva muy fuerte. Finalmente se evidencia que la mayoría del profesional enfermero (85%) tiene un alto desempeño y los factores psicosociales en el trabajo de la enfermera son en su mayoría saludables (52%).

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la jefatura del departamento de enfermería del hospital Belén debe intervenir en los factores psicosociales que influyen negativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería, aplicando instrumentos para realizar su valoración de forma periódica e implementar soluciones de mejora.
- La continuidad de la realización de estudios similares que relacionen las variables de estudio, basados en la problemática de los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral, obteniendo de esta manera un mayor alcance para identificar otros factores involucrados que influyen en estas variables.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. OIT(Internet). Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo. Novena edición. Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. OMS; 2022 nota informativa. Serie de Informes Técnicos 841. [actualizado 23 mayo 2022] [citado 08 de octubre de 2022]. Disponible en : https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_845802/lang-es/index.htm
2. Hämäläinen, P.; Takala, J.; Boon Kiat, T. Global Estimates of Occupational Accidents and Workrelated Illnesses 2017 (XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, icohweb.org. [publicado en septiembre 2017] Singapur. [citado 10 de octubre 2022]. Disponible en: <https://www.icohweb.org/site/images/news/pdf/Report%20Global%20Estimates%20of%20occupational%20Accidents%20and%20Work-related%20Illnesses%202017%20rev1.pdf>
3. Méndez Beltrán J, Botero Carvajal A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica [Internet]. 2019;38(4):501-508.[citado 14 de octubre 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55964256022>
4. Organización Mundial de la Salud. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. [Internet]. Suiza: OMS; 2019[citado 16 de septiembre 2022]. Serie de Informes Técnicos Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms_686762.pdf
5. Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA DG. Manual de Salud Ocupacional [Internet]. 2005. [citado 16 de octubre 2022]. Disponible en: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_de_so.PDF

6. De Arco-Canoles O, Suarez-Calle Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. US [Internet]. [actualizado 1 may 2018] [citado 9 noviembre 2022]; 20(2):171-82. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364>
7. León BMJC. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [Internet]. 2010.[citado 10 de octubre 2022] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
8. Ramos S, Ceballos P. Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. Enfermería (Montev.) [Internet]. [23 de marzo de 2018] [citado 9 de noviembre de 2022]; 7(1). Disponible en: <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/enfermeriacuidadoshumanizados/article/view/153>
9. OMS. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo [Internet]. 2010.[citado 14 de octubre 2022]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf?sequence=1
10. La Cruz A. Análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos. [Caracas]: Universidad Central de Venezuela; 2016. [citado el 15 de setiembre de 2022]. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/20114/1/An%C3%A1lisis%20de%20las%20propiedades%20psicom%C3%A9tricas%20de%20un%20instrumento%20para%20valorar%20Factores%20Psicosociales%20Laboral.pdf>
11. Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención [Internet]. 1984.[citado 20 de octubre 2022]. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
12. OMS. Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud. Ginebra 1988. [citado 05 de setiembre 2022]. Disponible en:

http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

13. Gil-Monte Pedro R. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. perú. med. exp. salud publica [Internet]. [Actualizado junio 2012]; 29(2): 237-241. [citado octubre 25 de 2022] Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es.
14. Tintin Cornejo ES. Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal de la Empresa Intal Cía. Ltda. [tesis de maestría]. Cuenca; 2017 [citado 30 Septiembre 2022]. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/29443>
15. Moncada S, LC y. AR. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales [Internet]. 2014. [Citado 28 de septiembre 2022]. Disponible en: [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsog%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsog%20(24-07-2014).pdf)
16. Félix Martín Daza JPB. NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación [Internet]. 1999.[citado 27 de septiembre 2022] Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0
17. Bernardo Moreno, J. los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio- económico. ORPJournal. 2014. Num 01. [citado septiembre 05 de 2022]. Disponible en: <https://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/view/7/19>
18. Posipedia.com. Ministerio de la Protección Social. Publicado 2010. M. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. [citado 14 septiembre de 2022]. Disponible en: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

19. Fernandez J. Fernandez, E. Siegrist, J. El trabajo y sus repercusiones en la salud.elsevier [internet].[abril 2005]. Páginas 165-170.[citado 23 septiembre 2022]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-el-trabajo-sus-repercusiones-salud--13074244>
20. Moreno LL, García J, Díaz E, Valdehita SR. Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario decore. EduPsykhé revista de psicología y educación [Internet]. 2008 [citado 8 agosto de 2022];7(2):131–53. Disponible en:
<https://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/165/C00040745.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Josten E, NagTham J, Thierry H. The effects of extended workdays on fatigue, health, performance and satisfaction in nursing. J Adv Nurs [Internet]. 2003 [citado 1 noviembre de 2022];44(6):643–52. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14651687/>
22. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M, editores. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo [Internet]. Vol. 50. Revista electrónica trimestral de enfermería; 2018 [citado 5 noviembre de 2022]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>
23. González, M; Zárata M. Trabajo, miserias y recompensas: Asistentes sociales, enfermeras y matronas en la construcción de la política sanitaria chilena a mediados del siglo XX. Scielo [internet]. [citado 25 septiembre]. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/scol/2019.v15/e2214/es/>
24. Littlewood, H. Metaanálisis del apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en organizaciones mexicanas. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, (2003). Vol. 22, N° 2, 45-56. [citado 5 noviembre2022]. Disponible en: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/46>

25. Neffa, J. Los riesgos psicosociales en el trabajo. [internet]. 1ª edición. Ciudad autónoma de buenos aires. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.[2015][citado 6 noviembre 2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333486463_Los_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo
26. Rae.es. Diccionario de la academia española [citado el 27 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1ar#CqRHuK>
27. Campos C et al. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo [Internet]. dspace. 2021 [citado el 27 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17958/1985.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Rev cienc soc - Univ Zulia, Fac Cienc Econ Soc [Internet]. 2010 [citado el 27 de septiembre de 2022];16(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
29. Sánchez, J. Calderón V. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensamiento & Gestión. 2012; (32):54-82. [citado 28 septiembre 2022]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932004>
30. ALLES, M, Diccionario de Comportamientos, Gestión por Competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos, (Buenos Aires, Ediciones Granica, 1º Edición, 2005) pág 206.
31. Palmar G, Valero U. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos [Internet].

2014;17(39):159-188.

Recuperado

de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

32. Valdez M, Garza R, Pérez I, Gé M, Chávez A. Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. *Ing. Ind.* 2015; 36(1): 48-57. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4495.pdf>
33. Santillan Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima – 2017 [Internet]. repositorio UCV. 2018 [citado el 27 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14452/Santillan_LZE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Llanos L. Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En La Unidad De Gestión Educativa Local N°02, Distrito San Martín De Porres - 2018 [Internet]. repositorio UCV. 2018 [citado el 9 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24955/Llanos_RLM.pdf?sequence=4
35. Prado L, González M, Paz N, Romero K. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. *Rev. Med. Electron.* [Internet]. 2014 [citado 21 de agosto 2022] ; 36(6): 835- 845. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004&lng=es.
36. Amaro C. Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2004 Dic [citado 21 agosto 2022] ; 20(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000300009&lng=es.

37. Raille M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. [Internet]. 7ma ed.España: Elsevier; 2011 [Citado 21 de setiembre del 2022]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=CYYsbyypR4cC&printsec=frontcover&hl=%20es#v=onepage&q&f=false>
38. Ramírez, G. Factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Público de la ciudad de Quito. [Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial]. Quito: UCE. 2018. [citado 30 agosto 2022]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15620/1/T-UCE-0007-CPS-004.pdf>
39. Mendoza, J. ; Lemus, J.; Factores De Riesgo Psicosocial En El Personal De Enfermería De La Sociedad De Cirugía De Bogotá Hospital De San José.[internet] [noviembre de 2018] [citado 30 agosto 2022]. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/6687?mode=full>
40. Coutinho H, Queirós C, Henriques A, Norton P, Alves E. Work-related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital setting. Work. 2018;61(4):551-560. doi: 10.3233/WOR-182825. PMID: 30475783. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30475783/>
41. Arroyo, O. Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo [Tesis de licenciatura] Ecuador. 2016. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6820/1/06%20ENF%20823%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
42. Chambi, P; Tito N., Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería, en el hospital Honorio delgado, [Tesis] Perú 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>

43. Quintana D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [Internet]. Redalyc.org. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>
44. Quepuy, A. Factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros de un hospital público. 2018. Tesis. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo 2019. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2352>
45. Flores, K. Nivel De Estrés Y Desempeño Laboral De Las Enfermeras De La Clínica San Felipe - Lima, 2019 [Tesis]. PE: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4763>
46. Vargas, L. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. [tesis 2017]. [citado 23 de agosto 2022] . Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8786/Vargas_RLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
47. Lopez, W. Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima. 2015. [Trabajo de investigación de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2017. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6503?show=full>
48. Ledesma, C. Crespo, H. Castro, A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. 2018; 9(1): 1973-87. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>

49. Guanilo, I. ;Tello A. , 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. Repositorio tesis; universidad privada Antenor Orrego. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7903>
50. Hanco, P. gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de es salud Cusco. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud] Peru. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
51. Centro de prevención de riesgos del trabajo, junio-ceprit, Boletín essalud, factores de riesgo psicosocial en el trabajo. [Citado 27 septiembre 2022]. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm#:~:text=Los%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosociales,salud%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20de
52. Acosta, N. ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. [Citado 27 septiembre 2022]. Disponible en: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolaboral>
53. Organización panamericana de la salud- organización mundial de la salud. Hoja informativa. [Citado 27 septiembre 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20abarca%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona>.
54. Martínez N. The ethics and the nursing research. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2010 Marzo [citado 25 Septiembre 2022] ; 26(1): 18-29. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100006&lng=es
55. Hernández Posada Ángela Susana. Algunas consideraciones acerca de los valores humanos y el profesional de enfermería. Aquichan [Internet]. 2001 Diciembre [citado 25 Septiembre 2022]

; 1(1): 18-22. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972001000100007&lng=en.

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA

**CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DECORE: INSTRUMENTO
 PARA LA EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL
 ENTORNO LABORAL**

Elaborado por Guanilo y Tello (2019)

I. INSTRUCCIONES

A continuación, aparecen varias afirmaciones sobre diferentes aspectos relacionados con el trabajo. Por favor, lea atentamente cada frase y marque con una "X" la opción que se ajuste más a su opinión. Debe indicar si está:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

DEMANDAS LABORALES		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo exige utilizar habilidades complejas o de alto nivel de especialización.					
2	Mi trabajo requiere un alto nivel de esfuerzo mental y de concentración					
3	En mi puesto de trabajo es habitual tener que trabajar más tiempo para poder acabar todas las actividades					

4	Con el paso del tiempo mi trabajo se está haciendo cada vez más complicado					
5	Siento una gran presión de tiempo al realizar mi trabajo					
6	Las consecuencias de mis errores son graves, por lo que el trabajo que realizo requiere gran responsabilidad					
7	Es habitual que tenga que ocuparme de varias cosas al mismo tiempo					
8	Mi trabajo es exigente desde el punto de vista emocional por el tipo de atención que brindo a los pacientes					
APOYO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
9	Generalmente las interacciones con los compañeros de trabajo son escasas					
10	El trabajo que realizo requiere mucha cooperación con otras personas					
12	Los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí en caso necesario					
12	Con frecuencia las demás áreas del servicio no prestan el suficiente apoyo					
13	No tengo suficiente apoyo de mis jefes para resolver los problemas en el trabajo y fuera de el					
14	Mis jefes y compañeros muestran una actitud negativa hacia mi trabajo					
15	Los trabajadores no disponemos de ayudas suficientes para nuestros hijos cerca al lugar de trabajo (guarderías, colegios, bibliotecas, etc.)					
16	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son conflictivas					
CONTROL		1	2	3	4	5
17	Tengo que seguir estrictamente las indicaciones medicas					
18	Normalmente no puedo hacer planes tan anticipadamente porque no sé de antemano qué días trabajare y cuáles no					
19	No puedo tomarme las vacaciones ni los días libres cuando yo					

	quiero					
20	No dispongo de ninguna flexibilidad dentro de mi horario de trabajo					
21	Es difícil tomarme un descanso en horas de trabajo					
22	Tengo que pedir a alguien que me reemplace o me cubra si necesito interrumpir mi trabajo por unos minutos					
23	Dispongo de muy poca libertad para decidir el modo de hacer el trabajo					
24	Tengo que terminar mi trabajo sin importar el tiempo adicional que me tome					
RECOMPENSAS		1	2	3	4	5
25	Considero que el dinero que recibo por mi trabajo es muy poco					
26	No tengo retribución económica adicional si aumento mi productividad					
27	Gano muy poco dinero a pesar de lo mucho que me esfuerzo en el trabajo					
28	Considero que mi salario es injusto					
29	Creo que la política salarial del MINSA es deficiente					
30	Las perspectivas futuras de aumento de salarios son escasas					
31	Estoy insatisfecho con mi salario					
32	Los trabajadores no tenemos beneficios por pertenecer a la organización					

Puntajes:

Demandas laborales:.....

Apoyo organizacional:

Control:

Recompensas:.....

Índice global:.....

FACTORES PSICOSOCIALES	
Cuestionario multidimensional DECORE	
Emergencia	32 - 64 puntos
Alerta	65 - 96 puntos
Saludable	97 - 128 puntos
Excelente	129 - 160 puntos

PUNTAJES POR CADA SUB-ESCALA	
Emergencia	8 - -16
Alerta	17- 24
Saludable	25- 32

**ANEXO 2**

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Flores (2021).

I. DATOS GENERALES**1.- SEXO**

Femenino: ____

Masculino: ____

2.- EDAD

24 - 34 años ____

46 - 56 años ____

35 - 45 años ____

57 - a más años ____

3.- ESTADO CIVIL

Soltero (a) ____

Divorciado (a) ____

Casado (a) ____

Viudo (a) ____

Conviviente ____

4.- GRADO DE INSTRUCCIÓN ADICIONAL

Especialidad: ____

Doctorado: ____

Maestría: ____

Solo cursos: ____

Diplomados: ____

Ninguna: ____

Especifique: _____

5.- LABORA ACTUALMENTE EN OTRA ENTIDAD DE SALUD

Si ____

No ____

6.- EN CUANTAS ENTIDADES DE SALUD LABORA ACTUALMENTE

1.-

2

Especifique donde:

7.- TIEMPO QUE LLEVA LABORANDO EN LA ENTIDAD DE SALUD

Menos de 6 meses

de 4 -7 años

De 6 meses – 1 año

Mayor de 7 años

De 1 – 3 años

8.- CUANTAS HORAS TRABAJA DURANTE EL DÍA

Menos de 8 horas

De 8 – 12 horas

De 12 – 24 horas

Mayor de 24 horas

II. A continuación, se presentará un listado de ítems el cual deberá responder de acuerdo a como Ud., se siente más identificado teniendo en cuenta los puntajes, se debe marcar solo una respuesta.

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN					
1.- Termina su trabajo oportunamente (a tiempo).					
2.- Cumple con las tareas que se le encomienda.					
3.- Realiza un volumen adecuado de trabajo (atención de N° de pacientes por turno).					
4.- No comete errores en el trabajo (mala praxis).					
5.- Hace uso racional de los recursos.					
6.- No requiere de supervisión frecuente.					
7.- Se muestra profesional en el trabajo.					
8.- Se muestra respetuoso y amable en el trato.					
9.- Se muestra cortés con los pacientes y familiares.					
10.- Se muestra cortés con sus compañeros.					
11.- Brinda una adecuada orientación a los pacientes y familiares.					
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES					
12.- Evita los conflictos dentro del equipo.					
13.- Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
14.- Se muestra aceptable al cambio.					
15.- Se anticipa a las dificultades.					
16.- Tiene gran capacidad para resolver problemas.					

17.- Muestra aptitud para integrarse al equipo.					
18.- Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.					
19.- Planifica sus actividades.					
20.- Hace uso de indicadores.					
21.- Se preocupa por alcanzar las metas.					

NIVELES O RANGOS DE MEDICIÓN		
21- 35	36- 71	72-105
Bajo	Medio	Alto

1	2	3	4	5
Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto



ANEXO 3

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., con DNI N^a....., acepto voluntariamente participar en la investigación que tiene como título: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN AREAS CRITICAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO 2022

He informada acerca de la finalidad de la investigación; teniendo la confianza en que la información brindada en el instrumento será exclusivamente para fines académicos, manteniendo la confidencialidad y anonimato de sus resultados.

Firma

DNI:

Bach. Carol V. Flores Miñano

Bach. Geraldin Domínguez Aburto.

ANEXO 4

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR	CATEGORÍAS	ÍNDICE	INSTRUMENTO
Factores de riesgo psicosocial	Dependiente	El instrumento permite evaluar 4 factores psicosociales: demandas laborales, apoyo organizacional, control y recompensas.	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> •Demandas laborales •Apoyo organizacional •Control •Recompensas 	<ul style="list-style-type: none"> •Emergencia, •Alerta •Saludable •Excelente 	<ul style="list-style-type: none"> •Emergencia 32 - 64 puntos •Alerta 65 - 96 puntos •Saludable 97 - 128 puntos •Excelente 129 - 160 puntos 	Cuestionario

Desempeño laboral	Independiente	<p>El desempeño laboral se midió mediante el instrumento desempeño laboral que consta de dos dimensiones: el desempeño de la función y las características individuales, además contiene seis indicadores relacionados a la orientación de resultados, la calidad de atención, las relaciones interpersonales, la iniciativa, el trabajo en equipo y la organización laboral</p>	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> •Desempeño laboral/ cuestionario 	<ul style="list-style-type: none"> •Bajo •Medio •Alto 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 0 – 33 • Medio: 34 – 66 • Alto: 67 – 99 	Cuestionario
--------------------------	---------------	--	---------	--	--	---	--------------

Anexo 5
DATOS GENERALES

**SEXO DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN
ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE
TRUJILLO 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	4.4
Femenino	87	95.6
Total	91	100.0

Nota: Datos obtenidos de la muestra

**EDAD DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN
ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE
TRUJILLO 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
De 24 a 34 años	52	57.1
De 35 a 45 años	17	18.7
De 46 a 56 años	9	9.9
De 57 años a más	13	14.3
Total	91	100.0

Nota: Datos obtenidos de la muestra

**ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL
ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS DEL
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	56	61.5
Casado	19	20.9
Conviviente	13	14.3
Divorciado	2	2.2
Viudo	1	1.1
Total	91	100.0

Nota: Datos obtenidos de la muestra

**GRADO DE INSTRUCCIÓN ADICIONAL DEL
PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS
CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE
TRUJILLO 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	2	2.2
Diplomado	10	11.0
Especialidad	61	67.0
<u>Maestria</u>	6	6.6
Doctorado	2	2.2
Oros cursos	10	11.0
Total	91	100.0

Nota: Datos obtenidos de la muestra

**LABORA ACTUALMENTE EN OTRA ENTIDAD DE SALUD
PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS DEL
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
SI	53	58.24
NO	38	41.76
Total	91	100.0

Nota: Datos obtenidos de la muestra

**ENTIDADES DE SALUD QUE LABORA ACTUALMENTE
DEL PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS
DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
1	38	41.76
2	53	58.24
Total	91	100.0

Nota: Datos obtenidos de la muestra

**T. LAB. ENT DEL PROFESIONAL
ENFERMERO EN ÁREAS CRÍTICAS DEL
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 6 meses	5	5.5
De 6 meses a 1 año	20	22.0
De 1 a 3 años	34	37.4
De 4 a 7 años	2	2.2
Mayor a 7 años	30	33.0
Total	91	100.0

Nota: Datos obtenidos de la muestra

**HORAS DE TRABAJO AL DÍA DEL
PROFESIONAL ENFERMERO EN ÁREAS
CRÍTICAS DEL HOSPITAL BELÉN DE
TRUJILLO 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 8 horas	22	24.2
De 8 a 12 horas	46	50.5
De 12 a 24 horas	13	14.3
Mayor a 24 horas	10	11.0
Total	91	100.0

Nota: Datos obtenidos de la muestra