

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado Ciencias de la Salud



Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019

Por:

Luz Yanet Barboza Núñez

Asesor:

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, septiembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, NEAL HENRY REYES GASTAÑADUI, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico: *"Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019."*, constituye la memoria que presenta la licenciada: LUZ YANET BARBOZA NUÑEZ, para aspirar al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Centro Quirúrgico, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo académico son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los dos días del mes de septiembre de 2019.



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro
Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Centro
Quirúrgico

JURADO CALIFICADOR



Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales

Presidente



Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Secretario



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Asesor

Lima, 02 de septiembre de 2019

Índice

Resumen	v
Capítulo I.....	6
Planteamiento del problema	6
Identificación del problema.....	6
Formulación del problema	9
Problema general.....	9
Problemas específicos	9
Objetivos de la investigación	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Justificación.....	11
Justificación teórica.....	11
Justificación metodológica.....	11
Justificación práctica y social.....	12
Presuposición filosófica	12
Capítulo II.....	14
Desarrollo de las perspectivas teóricas	14
Antecedentes de la investigación	14
Bases teóricas	18
Riesgo psicosocial.....	18
Factores desencadenantes de riesgo psicosocial	18

Riesgo psicosocial en enfermería	20
Dimensiones de riesgo psicosocial.....	21
Consecuencias de los riesgos psicosociales	24
Modelo de enfermería “Relación persona a persona”	25
Desempeño laboral.....	25
Medición del desempeño de recursos humanos	25
Objetivos de la evaluación del desempeño laboral	26
Métodos evaluación del desempeño.....	27
Dimensiones de desempeño laboral	28
Modelo de enfermería “Desarrollo Humano”	32
Definición conceptual	32
Riesgo Psicosocial en los profesionales de enfermería.....	32
Desempeño laboral de los profesionales de enfermería.....	32
Capítulo III	33
Metodología.....	33
Descripción del lugar de ejecución	33
Población y muestra	34
Población.....	34
Muestra.....	34
Criterios de inclusión y exclusión	35
Tipo y diseño de investigación.....	35

Formulación de hipótesis	36
Identificación de variables	37
Operacionalización de la variable.....	38
Técnica e instrumentos de recolección de datos	41
Cuestionario Riesgo Psicosocial	41
Guía de Observación Desempeño Profesional (laboral)	42
Proceso de recolección de datos.....	43
Procesamiento y análisis de datos	43
Consideraciones éticas	44
Capítulo IV	46
Administración del proyecto de investigación	46
Cronograma de ejecución.....	46
Presupuesto	47
Referencias.....	48
Apéndices.....	56

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte, 2019. El tipo de estudio es básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estará conformada por 30 profesionales de enfermería asistencial del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte. El tipo de muestreo será no probabilístico, seleccionada por conveniencia para lo cual se usarán criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizará el Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ para medir la variable Riesgos Psicosociales y la Guía de Observación de Desempeño Profesional para medir la variable de desempeño. El primer instrumento fue validado por juicio de expertos, obteniéndose un coeficiente de V de Aike de 1, la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach fue 0,824. El segundo instrumento, de igual forma, fue sometido a juicio de expertos para la validez de contenido lográndose una V de Aiken de 1, en tanto el Alfa de Cronbach fue de 0,749. Ambos instrumentos tuvieron un valor p mayor a 0.05 el cual indica una alta confiabilidad de dichos instrumentos. Los resultados que se obtendrán permitirán identificar los riesgos psicosociales y el nivel de desempeño laboral y la relación de éstas en los profesionales de enfermería en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte, lo que será una información de gran importancia para la institución y para el colectivo de enfermería.

Palabras clave: psicosocial, trabajo, desempeño, enfermería

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

En las últimas décadas, las condiciones laborales vienen siendo muy cambiantes y se puede decir que es un fenómeno complejo; es así que ha llamado la atención el hecho de estudiar los riesgos psicosociales en los centros de trabajo. Un informe de la Conferencia Internacional del Trabajo identificó que los cambios tecnológicos, lo imperioso del desarrollo, el incremento de la competencia a una escala global y la mayor dirección en relación de los mercados, y una función más resumida del Estado; son pilares de las transformaciones que se desenvuelven en el contexto laboral (Gil, 2012).

De acuerdo a la OMS (2019), existen factores del ámbito laboral que afectan la salud mental de un individuo, ello puede deberse a una interacción inapropiada entre el tipo de labor, el ámbito organizacional y directivo, competencias del servidor y facilidades otorgadas a éstos para desempeñar su trabajo. Ineficiencia en la gestión, comunicación deficiente, poder escaso para la toma de decisión del trabajador, inexistencia de claridad de objetivos organizacionales. Por otro lado, estima que a nivel mundial la depresión y la ansiedad generan un costo a la economía mundial de 1 billón de dólares anuales en pérdida de productividad.

La Agencia Europea [EU-OSHA] (2019) manifiesta que los riesgos psicosociales y el estrés desencadenado en el trabajo se hallan entre las problemáticas que más dificultades traen en cuanto a la seguridad y la salud en el centro laboral. De modo que afectan de forma importante a la salud de las personas, organizaciones y economías nacionales.

En tal sentido, se ha demostrado que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden tener un efecto perjudicial sobre la salud mental, física y social de los que trabajan (Bonde, 2008). Así, cabe resaltar que en el sector salud los trabajadores asistenciales están expuestos a múltiples riesgos, concretamente los profesionales de enfermería están diariamente sujetos a numerosas situaciones que desgastan, sea por la proximidad con los usuarios y por la naturaleza específica de las tareas desempeñadas o por las características propias del ambiente de trabajo y su organización (Mininel, Baptista y Felli, 2011).

Por otro lado, al hablar del desempeño profesional es importante abarcar el tema de satisfacción laboral, considerada como la actitud de un sujeto hacia su trabajo. El individuo con un nivel alto de satisfacción en su trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo (Caballero, 2002). Es decir, que la satisfacción laboral va a influir de cierta manera en el desempeño de los profesionales. Por lo que toda organización debe motivar el desempeño laboral de sus trabajadores que le permita comprobar si ellos mismos están cumpliendo de manera correcta con sus funciones o viceversa si tienen debilidades, que requieran tomar medidas correctivas, más aun si se refiere a entidades de la salud en donde el trabajo de enfermería es primordial (Salazar, 2016).

De manera que la evaluación del desempeño en el trabajo permite establecer las necesidades personales de cada profesional de enfermería y grupales. Es un procedimiento sistemático y estructural para evaluar, medir e influir en cuanto a los comportamientos, atributos y resultados vinculados con el trabajo, asimismo el nivel de absentismo, con el propósito de revelar la productividad del trabajador y el deseo de mejorar su futuro rendimiento (Manrique y Rodríguez, 2017).

En Latinoamérica, Colombia, Bustillo *et al.* (2015) en un estudio sobre riesgos psicosociales en enfermería, resalta mayor afectación en los aspectos de gestión de personal (98%) y 75% de contenido de la tarea; del mismo modo, 53.8% en relaciones humanas.

Asimismo, una investigación en Chile destaca el factor psicosocial como principales causas de malestar del colectivo de enfermería, entre ellas está el estrés debido a la observancia del sufrimiento de las personas y el tener que hacer acciones que presumen experiencias dolorosas; el desgaste físico, psicológico y emocional, la sobrecarga mental y el malestar psicofisiológico consecuencia de la sobrecarga de trabajo, personal y tiempo insuficiente para ejercer trabajos de enfermería; concluyendo, que las problemáticas principales vinculadas al trabajo enfermería corresponden a riesgos psicosociales tales como fatiga, estrés y burnout (Canales, Valenzuela y Paravic, 2016). Referente a desempeño laboral de los profesionales de enfermería, Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019) evidencia que 55.2% tiene un desempeño moderado, 27.6% bajo y 17.2% un desempeño laboral alto.

En Perú, existen evidencias sobre los riesgos psicosociales en enfermería, tal es así López (2017) muestra que el trato de los jefes presenta riesgo alto para 42.50%, trato de los compañeros de trabajo riesgo alto para 25%, y el trato de pacientes y familiares genera riesgo mediano para 63.30%. En cuanto a desempeño laboral, Castillo (2013) evidencia que 52.2% de los enfermeros tienen un desempeño laboral inadecuado.

En el ámbito local, los profesionales de enfermería asistencial del centro quirúrgico del Hospital Vitarte no están exentos de los riesgos ocupacionales tales como las psicosociales, toda vez que se desempeñan en su centro de labor en condiciones apremiantes por falta de materiales e insumos, existencia de intercambio de palabras con los médicos cirujanos por los equipos biomédicos desgastados que fallan inesperadamente, por otro lado el área de labor es pequeña lo que dificulta un adecuado trabajo, asimismo, de acuerdo al informe de la Unidad de Estadística, en los últimos tres meses del año 2018 la demanda de pacientes en el área de centro quirúrgico fue de 1120 cirugías, en tanto, en el primer trimestre del año 2019 se atendieron 1629 cirugías.

Anualmente, se realizan calificaciones de desempeño laboral del profesional de la salud en el ámbito hospitalario en el sector público. En tal sentido, el informe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, puso en evidencia que el desempeño laboral en el profesional de enfermería se ha reducido, pues en promedio en el año 2017 el trabajador alcanzaba un puntaje porcentual de 85%, mientras que en el año 2018 el promedio fue de 77%, en esto es necesario considerar el porcentaje mínimo de acuerdo al Ministerio de Salud es de 60% por trabajador. Estos datos se correlacionan con la reducción de la calidad de atención al usuario, pues el reporte de la Unidad de Gestión de la Calidad del nosocomio, muestra que la calidad de atención de los profesionales de enfermería en el área de centro quirúrgico en el año 2018, se ha visto afectado en un 10%, en comparación al año 2017. A esto, se agrega las discrepancias interpersonales con los compañeros de trabajo, lo que también afecta la calidad de atención al usuario.

Ante lo referido se plantea la siguiente pregunta.

Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

Problemas específicos

¿Existe riesgo psicosocial en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

¿Cuál es el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

¿Hay relación entre exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

¿Cuál es relación entre control sobre el trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

¿Están relacionados la inseguridad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

¿Están relacionados el apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

¿Están relacionados la doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

¿Hay relación entre estima y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Objetivos específicos

Identificar el riesgo psicosocial en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Identificar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Determinar la relación exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Determinar la relación control sobre el trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Determinar la relación inseguridad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Determinar la relación apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Determinar la relación doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Determinar la relación estima y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Justificación

Justificación teórica

Es de resaltar que los profesionales de enfermería ejercen su profesión en un ámbito de riesgo como es el centro hospitalario; en razón de que en tal ámbito, el riesgo laboral no solo es de índole infectocontagiosa, actividad física, nutrición, sino también están las relaciones interpersonales paciente-enfermera-paciente, entre colegas y el equipo multidisciplinario, desencadenando riesgos psicosociales, que indudablemente afectan la salud física y mental del profesional de enfermería, y como consecuencia afecta el desempeño laboral de las mismas y la calidad de atención al usuario se ven melladas. Entonces, cabe adoptar medidas de prevención del riesgo potencial que se deriva de la asistencia sanitaria. En tal sentido, el estudio cobra valor teórico porque sistematiza información precisa, relevante y actualizada respecto a las variables de estudio, riesgo psicosocial y desempeño laboral, siendo una fuente para investigaciones posteriores a fines.

Justificación metodológica

La investigación brinda un aporte metodológico teniendo en cuenta que para cuantificar las variables de la investigación se precisan de instrumentos de recolección de datos acordes para una realidad específica, para ello los instrumentos serán sometidos a validación y confiabilidad, de modo tal, que sean usados en investigaciones similares con las adaptaciones necesarias. Asimismo, aporta una base de datos actualizados de las variables.

Justificación práctica y social

El profesional de enfermería de Centro Quirúrgico, al igual que en cualquiera área, está expuesto a situaciones críticas que, sumados a la sobrecarga laboral, relaciones interpersonales inadecuadas y otros, puede alterar su estado de salud física y mental. Por tal motivo, el colectivo de enfermería debe ser consciente en el compromiso del cuidado de su propia salud con el propósito de desempeñar su labor de la mejor manera, reflejándose en una calidad de atención al usuario.

Siendo que las enfermedades no transmisibles van en aumento y son la principal causa de discapacidad, morbilidad y muerte en todo el mundo que genera altos costos en el individuo y el sistema de salud; para tal hecho, es preciso prevenir las consecuencias crónicas de la salud y deterioro progresivo de los trabajadores, situación que puede ser revertida al mejorar la promoción de la salud y prevención.

Ante lo referido, el aporte práctico y social radica en que los resultados estarán a disposición de todas las autoridades competentes de la institución, y servirán como evidencia para generar estrategias de mejoría, para el impulso de una cultura de la salud a nivel organizativo.

Presuposición filosófica

Desde una perspectiva cristiana, el ser humano viene a ser una creación perfecta del Todopoderoso, por lo que en todas sus dimensiones son perfectas, sin embargo, con el ingreso del pecado en el mundo, las dimensiones del ser humano fueron afectados en gran medida. En tal sentido, en la actualidad, concretamente en los profesionales de enfermería la dimensión física y mental son afectados por el entorno laboral donde se desempeñan, evidenciándose en actitudes y comportamientos no precisos, una salud deteriorada, lo que repercute en el cuidado de enfermería.

En el libro *Consejos Sobre la Salud*, el ideal de Dios para profesionales de enfermería, White (1989) refiere que cada enfermera debiera ser un canal portador de bendición (salud física, mental y espiritual), debiera recibir luz (conocimiento y sabiduría) de lo alto y dejarla brillar para que otros la vean (los pacientes). Asimismo, la autora manifiesta que las enfermeras y sus ayudantes deben cuidar su propia salud. En tal sentido, los riesgos psicosociales a las que está expuesto el profesional de enfermería debieran ser considerados de atención prioritaria por el propio profesional y de autoridades de las entidades de salud, previniendo las mismas con el fin de que su desempeño sea de calidad, eficiente y cálido.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018) realizaron un estudio de “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas”, Colombia. Su objetivo fue determinar la relación entre los factores condicionantes del ausentismo y el desempeño laboral de enfermería que trabajan en áreas críticas; estudio correlacional, prospectivo y de corte transversal. La población quedó constituida por los profesionales de enfermería que trabajan en áreas críticas y la muestra fue de 65 enfermeras. Los resultados, referente al ausentismo: 29.2% consiguió que en la dimensión factor lugar de trabajo sea de nivel alto y 89.2% regular, en la dimensión contenido de trabajo. En cuanto a desempeño laboral, logró un nivel bueno de 76.9%, en el aspecto de autoevaluación; 16.9% deficiente en la evaluación por pares, mientras que el 29.2% bueno; la evaluación por el jefe obtuvo el 15.4%, siendo deficiente, mientras que el 12.3% bueno. En conclusión, el ausentismo y el desempeño laboral alcanzaron una relación directa y significativa ($p= 0,001$).

Ramos y Ceballos (2017) efectuaron un estudio denominado “Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile”. Tuvo el objetivo de evaluar si los factores psicosociales laborales están relacionados con la entrega de cuidado humanizado. Fue una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional y transversal; fueron 240 profesionales de enfermería que participaron en la investigación. En los resultados, destacaron que el 51.67% de los enfermeros percibieron la entrega del cuidado humanizado; mientras que referente a riesgos psicosociales, presentaron un riesgo alto en las dimensiones: exigencia psicológica, 57.1%; apoyo social en la empresa y

calidad de liderazgo, 47.5% y doble presencia, 55%. La investigación concluyó que la percepción de cuidado humanizado y los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de enfermería están asociados significativamente.

Sánchez (2017) realizó un estudio sobre “Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila”, Ecuador. Su objetivo fue identificar los efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño de los profesionales de enfermería. El estudio fue no experimental, descriptiva, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 62 profesionales de enfermería de centro quirúrgico, emergencia, medicina interna y ginecología. Los resultados, evidenciaron que las enfermeras estables o contratadas son afectadas por la despersonalización, así en emergencia las enfermeras con estabilidad laboral 10% y contratadas 10%. Con un nivel medio el 14.51% de los profesiones sufren de cansancio emocional, 17.14% despersonalización, En medicina interna el 21.42% de condición laboral estable tuvo riesgo de cansancio emocional y 14.28% los contratados, en tanto, los del área ginecología presentaron riesgo de despersonalización en un 33.33% y los de medicina interna en 21.42%. La investigación concluye que las condiciones psicosociales causan Burnout cuando hay exposición prolongada a factores psicosociales negativos, enfermería por el tipo de ejercicio de su labor, se halla siempre expuesto en su ambiente laboral sin necesidad que la incapacite para laborar, sin embargo será notorio en la eficiencia y eficacia en el cuidado.

Bustillo *et al.* (2015) realizaron un estudio sobre “Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en Hospital Universitario de Cartagena”, Colombia. El objetivo fue determinar los factores psicosociales a las que están expuestos las enfermeras. La metodología fue descriptiva, en tanto, la muestra fue de 16 profesionales de enfermería y 64 auxiliares de enfermería que laboran en diferentes turnos en el servicio de urgencias. Los resultados en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró que el 98% de la muestra tuvieron afectación en la dimensión de gestión de personal y 75% en contenido de la tarea;

53.8% en relaciones humanas El estudio concluyó que los factores de riesgo más resaltantes se agrupan en dimensiones de organización del tiempo de trabajo y gestión de personal.

López (2018) realizó un estudio sobre “Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho 2015”, Perú. Su objetivo fue determinar el riesgo psicosocial en enfermería de la UCI. La metodología empleada fue un estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra fue constituida por 20 integrantes del equipo de enfermería. Los resultados evidenciaron que el riesgo psicosocial global al que está expuesto el equipo de salud es entre mediano y alto riesgo para 67.3%. En relación a las características personales están entre mediano riesgo 49.30% y bajo riesgo 32,10 %; y los relacionados a las características del al servicio se encuentran entre mediano riesgo 45.30% a riesgo alto en 28.60%. El estudio concluyó que el equipo de salud está expuesto a un nivel de mediano a alto a riesgos psicosociales, asimismo, para la mayoría las características del servicio constituyen riesgos alto y mediano y las características personales mediano a bajo riesgo.

De la Cruz (2018) presentó un estudio denominado “Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016”, Perú. El objetivo fue determinar la relación entre las dos variables de los trabajadores de salud en el área de emergencia. El estudio fue observacional, de enfoque cuantitativo, prospectivo y de corte transversal. La muestra fue de tipo probabilístico, estratificada; constó de 92 trabajadores de salud. Los resultados evidenciaron que el 47,9% tiene un alto nivel de estrés laboral y el 42,4% un regular desempeño profesional. Asimismo, el 32,6% de los participantes tuvo estrés laboral alto y a la vez un desempeño regular La conclusión del estudio es que el estrés laboral y el desempeño profesional estadísticamente tienen relación significativa ($p=0,000$).

Machuca (2016) hizo un estudio sobre “Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014”, Perú. Su objetivo fue determinar la relación de las determinantes de trabajo en el desempeño laboral. La investigación fue observacional, prospectivo, correlacional y de corte transversal. La muestra fue de 22 licenciados en enfermería. Los resultados evidenciaron que el 25 % con grados de maestría o doctorado, poseen buen desempeño, en tanto, el 83,3 % y 100 % con segunda especialización y de especialidad en el campo, presentan desempeño bueno. La conclusión a la que arribó el estudio es que la disposición del trabajo, el sueldo, la bonificación, horario de jornada y el cumplimiento de las metas se vincula con en el buen desempeño laboral, respectivamente ($p = 0,00$); asimismo, con $p = 0,00$ la aplicación de conocimientos científicos y medidas de seguridad que poseen las enfermeras se relacionan con el desempeño laboral, respectivamente.

Castro (2016) desarrolló un estudio denominado “riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una Clínica Privada”, Perú. Su objetivo fue determinar la existencia de relación entre ambas variables de investigación. La investigación fue diseño no experimental, de corte transversal, descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo. La muestra ha sido conformada por 46 enfermeras. Los resultados evidenciaron exposición desfavorable 85% en exigencias psicosociales, inseguridad 72%, apoyo social 70%, doble presencia y calidad de liderazgo 59% y estima 76%. En general, el 96% de las enfermeras tuvo exposición a riesgos psicosociales a nivel intermedio y el 4% desfavorable. La conclusión al que llegaron fue que entre riesgos psicosociales y estrés en las enfermeras, no hubo relación significativa ($p=0,168$). Mientras que la inseguridad, control sobre el trabajo, calidad de liderazgo y apoyo social, tuvieron relación significativa con la variable estrés.

Bases teóricas

Riesgo psicosocial

Son aquellas características de los contextos que se hallan en un ambiente de trabajo y que están claramente vinculadas, la ejecución de tareas, organización, el contenido del labor y que aquejan el bienestar, la salud (física psíquica y social) y la calidad de vida laboral del trabajador como al desarrollo del trabajo (Taquiri, 2017).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007) refiere que, en el mundo laboral, sean los cambios técnicos u organizacionales, junto con los socio-económicos, políticos y demográficos, incluso el aspecto de globalización, dan surgimiento a riesgos psicosociales que conllevan a problemas de salud de las personas por incrementar el estrés laboral, de manera que repercute en la salud y seguridad de los que trabajan. En el mismo sentido, Gil (2012) menciona que dichos riesgos de causa laboral pueden ser provocados estar ocasionados por un detrimento de particularidades de la tarea, tiempo, condiciones de labor, organización y empleo difícilmente tolerables para ciertos trabajadores y no otros con cualidades mejores al de sus colegas.

Factores desencadenantes de riesgo psicosocial

Una descripción hecha en el estudio de López (2017) menciona:

Entorno o contexto laboral y condiciones de trabajo

El estrés, insatisfacción en el trabajo y la disminución del bienestar psicológico en el individuo son desencadenados por la presión asistencial.

La actitud, que se desea del trabajador en los aspectos laborales, de fracaso y muerte, son factores de la situación que ha de enfrentar dicho individuo para satisfacer esa solicitud biopsicosocial.

El incumplimiento de la relación enfermera - paciente en el ambiente hospitalario genera un riesgo psicosocial para enfermería, y una dificultad para la consecución de calidad de atención.

Otro factor psicosocial importante dentro del ámbito hospitalario es la sobrecarga de trabajo por la demanda de usuarios y los recursos humanos con las que se cuenta.

Gestión de los cambios organizacionales y la utilización de nuevas tecnologías

Las organizaciones sufren continuos cambios en su gestión, lo que obliga el uso de nuevas tecnologías y ello, en el ámbito sanitario, puede propiciar resultados decepcionantes para los profesionales de la salud, frente a la nueva disposición de una entidad que no contempla retrasos en la actualización de sus servidores y su formación. En tal sentido, ese avance tecnológico, ha generado múltiples inquietudes y pesquisas en cuanto a los beneficios, riesgos y de las relaciones erigidas entre el trabajador, enfermo y el uso de nuevas tecnologías (Schwonke, Lunardi, Lunardi, Santos y Barlem, 2011).

Burocracia organizacional en el entorno o contexto laboral

Condiciones que rodean a este tipo de estructura es de carácter dinámico y complejo, hay diversas fuerzas dispares que intervienen en la organización; puede ser adecuada para desarrollar innovaciones, pero no resulta eficiente ni competitiva para realizar actividades que pueden efectuarse mediante otras estructuras. Así, en estas organizaciones, donde la burocracia prevalece, existe falta de planificación de los recursos humanos, lo que conlleva a un aumento o disminución de los mismos por la inamovilidad en el puesto de trabajo, y priva el desarrollo profesional por ser un espacio cerrado (Sánchez, 2011).

Capacidad en la toma de decisiones

El desarrollo individual y profesional son afectados por una capacidad reducida para tomar decisiones, el riesgo de decidir de manera incorrecta es motivo de no enfrentar las elecciones y conllevan a que otra persona asuma dicha responsabilidad; sin embargo, es un aprendizaje

el hecho de tomar decisiones y está vinculada con la auto confianza y seguridad propia, y no está relacionado con aciertos en lo que se debe hacer o no. Mengual, Sempere, Juárez y Rodríguez (2012) refieren que tomar decisiones involucra mantener alerta las facultades para tomar decisiones inteligentes y esto es autoconocimiento, ser proactivo ante respuestas posibles, imaginación y libertad de elección.

Relaciones con los superiores

El trabajador es quien recibe una política de organización de parte de sus superiores lo que no está libre de falencias, inequidad para su ascenso profesional o con repetición de niveles de jerarquía que dificulta el desempeño de sus labores, y le causa confusión en las tareas que le compete. Dentro de una organización, existen relaciones entre los sujetos siendo éstas con sus compañeros y superiores por lo que una relación positiva o negativa influye en los comportamientos, así como en la satisfacción laboral (Ramírez, 2019).

Hostigamiento psicológico

El hostigamiento psicológico es significativo generador de resultados psicosociales en el sujeto.

Procesos de intercambio social en el trabajo

Los trabajadores entre sus pares no buscan ayuda ante el surgimiento de estrés por miedo a la crítica o a ser considerados poco competentes, la pérdida de recursos personales que puede padecer el trabajador en sus relaciones laborales y que le provocan desmotivación profesional. Sin embargo, los pares juegan un rol activo privilegiando las estructuras organizacionales para concretar las metas organizacionales (Chiaburu y Harrison, 2008).

Riego psicosocial en enfermería

El profesional de salud que desempeña su trabajo en un ambiente hospitalario está expuesto a agresiones físicas o verbales de parte de diferentes actores, que pueden ser los superiores, pares de trabajo, usuarios de la atención de salud y familiares, aún de personas

ajenos al hospital. No obstante, se ha prestado poco interés a todo ello, lo que no es posible considerar como normal en el diario (Krug, Mercy, Dahlberg y Zwi, 2002).

Díaz y Mauro (2012) expresan que los riesgos psicosociales generan incremento de alteraciones mentales de los trabajadores de la salud. Estos riesgos están vinculados a formas de organización nuevas, relaciones en el trabajo, cambios informáticos y nuevas tecnologías, lo que de alguna forma intensifican el trabajo, provocando demanda física y mental. Estos aspectos demandan y tensionan al trabajador en su aspecto emocional y cognitivo, lo que causa incremento de la carga psíquica y mental en el centro de trabajo.

En tal sentido, Ramos y Ceballos (2018) afirman que los profesionales de enfermería al trabajar con seres humanos, a ello sumado los múltiples factores laborales en los ambientes de trabajo, puede mellar su salud tanto física, mental o en lo social, de manera que eso afecta el hecho de cuidar, por tanto, hay una calidad de atención disminuida en lo asistencial, interrelación con los otros y se ve manifestado en su deshumanización.

Dimensiones de riesgo psicosocial

El Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salu, Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud - ISTAS (2010) refieren que las dimensiones de riesgo psicosocial se componen conceptualmente diferenciadas y medibles operativamente, estos son:

Exigencias psicológicas.

Cuantitativas: es la relación que hay entre la carga de trabajo y el tiempo requerido para ejecutarlo. Si el tiempo no es lo suficiente, entonces las exigencias se desencadenan un trabajo a un ritmo rápido, imposible de tolerar el trabajo durante el día, o el trabajo se acumula, también puede estar vinculado con la distribución irregular de las labores. Emocionales: son exigencias para evitar involucrarse en las situaciones emocionales procedentes de las relaciones interpersonales que envuelve el trabajo, en especial en ocupaciones que demandan servir a personas y se busca cambios en ellos. Ocultar emociones daña los sentimientos

positivos y negativos, no obstante, en la práctica son opiniones negativas y reacciones que el trabajador oculta a la comunidad, sus pares y jefaturas. Cognitivas: la toma de decisión, poseer ideas creativas, memorizar, operar conocimientos y manejar diversas dimensiones al mismo tiempo, no son precisamente positivas o negativas, en vista de que estas exigencias pueden aportar al desarrollo del individuo al favorecer el aprendizaje de habilidades y conocimientos nuevos (Moncada, Llorens y Kristensen, 2010).

Control sobre el trabajo.

En relación a la salud, el control sobre el trabajo es esencial y abarca los siguientes aspectos: Influencia, implica autonomía referente al contenido, poseer margen de decisión y las condiciones de trabajo (tareas a realizar, métodos, orden, etc.). Posibilidades de desarrollo, valora si el trabajo es principio de oportunidades de conocimientos, mejora de las habilidades, y experiencia de cada individuo. Control sobre los tiempos a disposición, es complemento de la influencia, respeto al control de tiempo disponible del trabajador. Esta dimensión identifica la autonomía de aquellos trabajadores en cuanto al tiempo de descanso y labor, etc. Sentido del trabajo, contar con un trabajo y tener ingresos, el trabajo cobra sentido cuando se vincula con valores como utilidad, aprendizaje, etc. lo que permite afrontar positivamente las exigencias. Compromiso, es cuánto se compromete el trabajador con la entidad y no en lo que abarca el trabajo. Es así como un alto nivel de control en el trabajo establece la base objetiva para el trabajo dinámico y el aprendizaje, es indispensable también el sentido y el control sobre los tiempos a disposición (Vallejo 2014).

Inseguridad.

Es la preocupación que se tiene por el futuro respecto a la pérdida del trabajo y a los cambios indeseados que pueden surgir de las condiciones fundamentales de trabajo tales como los horarios, contratos, salarios, etc. La inseguridad es un problema psicosocial que ha alcanzado repercusiones negativas a gran escala, obstaculizando así el desarrollo humano.

Según Hanson Sawyer, Begle y Hubel (2010), la inseguridad trae consecuencias de diversas índoles como, disminución en las habilidades, un aumento de las relaciones interpersonales conflictivas, dificultades para un buen desempeño laboral. etc. Por otro lado, Ciocchi, Molteni y Brenlla refieren¹ que la confianza se ve afectado por hechos de inseguridad presentados en diferentes entornos, ya sea laboral, social o comunitario lo cual afecta significativamente al bienestar de la persona y la percepción del clima emocional, esto se ve reflejado cuando la persona presenta menos actitudes positivas y de confianza en otros (citado por Alvis, Gonzales, Modesto, Mendoza y Tovar, 2015).

Apoyo social y calidad de liderazgo.

El trabajo aislado se refleja por falta de apoyo social y un liderazgo ineficiente, es cuando los superiores o pares no cooperan, hay actividades mal definidas, a destiempo y con poca o nada de información oportuna.

Apoyo social de los compañeros, es la recepción oportuna de ayuda cuando se requiere, por parte de los pares para ejecutar satisfactoriamente la labor; mientras que, el apoyo de social de superiores está dado por la información y ayuda, suficientes y oportunas. Por otro lado, la calidad de liderazgo es la calidad de dirección de los superiores para generar el crecimiento individual, la estimulación y el bienestar del trabajador; la calidad de la dirección está íntimamente vinculado con la salud de los trabajadores tanto física como mental. De manera que el tipo de liderazgo que se ejerce influye en la satisfacción laboral y, por otro lado, un apoyo positivo se vincula de igual manera con una mayor satisfacción (Palomo, Carrasco, Bastías, Méndez y Jiménez, 2015).

El trabajo aislado se refleja por falta de apoyo social y un liderazgo ineficiente, es cuando los superiores o pares no cooperan, hay actividades mal definidas, a destiempo y con poca o nada de información oportuna. En tal sentido, la calidad de liderazgo, la falta o la pobreza de apoyo social son pilares en relación con los riesgos psicosociales, por lo que es necesario

tomar acciones para que los trabajadores no se direccionen a lo desfavorable; de modo que es una situación de alerta y que debe ser tomada en cuenta por la entidad (Rodríguez, 2009).

Doble presencia.

Es un riesgo para la salud del trabajador porque se origina por el incremento de la carga laboral doméstico - familiar y el trabajo asalariado y sobre todo el hecho de que recaiga sobre un mismo sujeto la necesidad de afrontar a todas estas demandas de manera simultánea ya que gran parte del trabajo es organizar y realizar, y cuando estas exigencias laborales interfieren con las familiares afectan negativamente a la salud. Esta es una de las grandes realidades que explican la doble presencia. Entonces, el hecho de tener por un lado las demandas laborales y por el otro el trabajo doméstico-familiar, además de afectar la salud, ambos aspectos causan sobre exigencias psicológicas, crea falta de organización del tiempo por incompatibilidad horaria, o por el sentimiento de sobrecarga, ambos sexos son afectados, sin embargo, predomina en las mujeres (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo, 2014).

Estima

Es la consideración o valoración positiva que se tiene de algo o alguien, se trata del afecto, la simpatía o el apego que surgen por las características o la calidad de aquel o aquello que se estima. Ello se refiere al adecuado apoyo social y reconocimiento, trato justo y respeto de los superiores, frente al esfuerzo dado en el ejercicio del trabajo (Ortega y Sánchez, 2013).

Consecuencias de los riesgos psicosociales

Moreno y Báez (2010) mencionan consecuencias individuales y organizacionales:

Efectos individuales: presencia de estrés y violencia, existencia de acoso laboral y sexual, inseguridad, desgaste del profesional, conflicto trabajo y familia, trabajo emocional.

Efectos organizacionales: presentismo, intenciones de abandonar el trabajo y absentismo laboral, productividad, compromiso y satisfacción laboral, incidentes y daños a otros, conductas contraproducentes en el centro de trabajo, conciliación familia – trabajo.

Modelo de enfermería “Relación persona a persona”

El Modelo de Joyce Travelbee afirma que la salud mental viene a ser la capacidad para afrontar la realidad. Teniendo en cuenta que enfermería es un arte, considera a la propia persona en el hecho de cuidar, cooperando y asistiendo a otros en sus procesos de desarrollo psicosocial y de ser el caso en la recuperación de patologías mentales. De manera que el propósito de enfermería es entender la situación que vive la persona, y a partir de ello constituirse en una relación de ayuda con el objeto de promover la salud mental (Galvis, 2015),

Desempeño laboral

Es el nivel de desenvolvimiento de un individuo o entidad frente a un determinado fin. Por ende, el trabajador puede desempeñarse de manera adecuada o inadecuada de acuerdo a parámetros estipulados respecto a su productividad o labor (Stoner, 2009).

Chiavenato (2000) refiere que el desempeño laboral es la eficacia con el que el trabajador labora en el interior de las organizaciones, la cual es fundamental para la entidad, agrupando el individuo con una destacada labor y satisfacción. En tal sentido, el desempeño de los trabajadores dependerá de su comportamiento y de los efectos obtenidos.

Medición del desempeño de recursos humanos

En la actualidad, las instituciones requieren que el departamento de recursos humanos cree una serie de procesos en los cuales favorezcan a la institución para lograr ser más efectiva. La medición se debe hacer mediante procesos. Para aplicar dicho plan es necesario tener métodos que puedan medir las tareas realizadas por el equipo de trabajo y así obtener los resultados esperados, para ello se debe utilizar los instrumentos más conocidos, prácticos y utilizados a

nivel mundial, como son las evaluaciones de desempeño, donde se conoce un resultado fiable y cuantificable que ayudara a los gerentes de la institución a darle mayor validez y puedan confiar en los procesos ya establecidos. Los gerentes también pueden optar por un nuevo camino para mejorarlos o cambiarlos (Dessler y Varela, 2010).

Chiavenato (2007) manifiesta que entre las ventajas de este tipo de evaluación es poder ser dinámico ya que no solamente las puede aplicar el gerente sino también el jefe inmediato, los compañeros de área o incluso el propio empleado calificar su trabajo.

Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral es un método formal que admite valorar el cumplimiento del servidor en la organización, dicho de otra manera el aporte que tiene el trabajador en la entidad (Espinoza, 2017).

Chumpitaz (2017) destaca algunos objetivos de evaluación de desempeño:

Adaptación del individuo al cargo: con la evaluación del servidor se puede precisar del cumplimiento de los requisitos para el puesto asignado, de manera que si no cumple con los mismos se le facilitará la información pertinente para la superación y adaptación al cargo. Es indispensable conocer las aptitudes y actitudes del servidor, puesto que de existir una capacitación, se designe según el perfil a quien corresponda, de modo tal que sea favorable para la entidad.

Ascensos e incentivos: cuando en una entidad existe ascensos, hay contrariedades en los servidores no ascendidos, por falta de claridad en las razones para dichos ascensos. Es importante poner en conocimiento de los servidores los resultados, de aquellos que destacan y el reconocimiento de su eficiencia. Los incentivos, monetarios y no monetarios, son de interés primordial para las entidades pues direccionan al personal hacia los propósitos de la organización (Espinoza y Huaita, 2012).

Auto-perfeccionamiento del empleado: es preciso poner en conocimiento sobre la expectativa que se tiene del servidor e identificar sus debilidades para que sea guiado hacia su progreso. El desarrollo del capital humano en una organización es una necesidad de primer orden en un mundo altamente competitivo y turbulento en el que se desenvuelve; así una gestión adecuada del capital humano para una entidad se traduce en competencia, compromiso y eficacia (Reyes y García, 2009).

Dar a conocer los estándares de desempeño de la organización: que los servidores reconozcan los estándares de las entidades con el fin de que se puedan acomodar a ellos. Optimizando la retroalimentación para una permanente mejora. De manera que, una evaluación por competencias laborales evidencia el desempeño de un servidor de acuerdo a los estándares de la organización (Becerra y Campos, 2012).

Métodos evaluación del desempeño

Evaluación por objetivos

Este tipo de evaluación es práctico que implanta las metas para luego ejecutarlos y transformarlos en realidad; para ello es necesario la creatividad y motivación de superiores y colaboradores, quienes en base a la realidad trazan su objetivo, planean las acciones a realizar y cristalizan lo deseado (Herrera, 2016)

Evaluación por competencias laborales

Chumpitaz (2017) refiere que la competencia está estrechamente vinculada con la capacidad de obtener el conocimiento, lograr diferentes capacidades y habilidades, acoger nuevas actitudes y hacer saber. Es así que, la evaluación del desempeño cobra mayor sentido y envolvente, con la inserción de aspectos como: la competencia personal, competencia tecnológica, metodológica y social.

Dimensiones de desempeño laboral

Ministerio de Salud – MINSA (2008) establece consideraciones (dimensiones) mediante un documento normativo para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral de los profesionales de la salud. Entre las cuales se menciona:

Planificación

Es la capacidad de implantar metas y responsabilidades a corto, mediano y largo plazo mediante planes de trabajo desarrollando actividades para la unidad o área representada. Asimismo, la planificación se refiere a la capacidad de los profesionales de la salud de elaboración, ejecución y evaluación de su propio trabajo. También de los sujetos a su disposición; lo que incluye racionalizar los recursos a su cargo (MINSA, 2008).

La planificación constituye un mediador entre el presente y futuro. Constituye la entrega de recursos escasos a diversos objetivos de avance; en la práctica, es el proceso por el cual se identifica los problemas actuales, visualiza el contexto deseado, y formula objetivos y la acción que conlleven a la situación deseada. Por lo que la planificación se concentra en cuánto, y cuáles son las condiciones que se proporcionan los bienes y también los servicios a los usuarios (Armijo, 2009).

Responsabilidad

De acuerdo a De Febres (2007), la responsabilidad está asociado con el hecho de cumplir con las obligaciones personales y laborales; rendir cuentas; asumir las consecuencias de las decisiones y acciones propias, cumplir con las obligaciones provenientes de los propios talentos y capacidades en el lugar donde se desarrolla. En tal sentido, es el compromiso del trabajador y su esfuerzo entregado, para cumplir con las actividades que se le han asignado. En esta faceta donde el profesional de enfermería se hace mediador y guía en toda su integridad, ejerciendo científica y técnicamente su labor, y apoyando de manera integral al

usuario además brinda cariño temple, humanidad, atención, etc., para facilitar al enfermo el tránsito entre el estado de ansiedad o dolor y el de mejora, alivio o total recuperación.

Iniciativa

Los individuos con iniciativa están orientadas a la consecución de objetivos, a las acciones para conseguirlo; son persistentes y superan barreras, y realizan acciones sin necesidad que se los soliciten. La iniciativa permite que los individuos sean entes activos de progreso de sus situaciones de trabajo en un mundo lleno de cambios (Frese y Fay, 2001). Entonces, la iniciativa es el desempeño espontáneo sin que haya alguna instrucción y supervisión, es la solución de problemas con originalidad y creatividad; es decir, son las actitudes de los profesionales de salud para manifestar soluciones frente a situaciones que puedan aparecer en la jornada diaria. El profesional de enfermería desempeña una actividad fundamental en los servicios de salud, con principios científicos y éticos cuyas intervenciones fortalecen la calidad en los servicios de salud.

Frente al contexto referido, la iniciativa personal llega a ser un factor clave en el desarrollo profesional individual y en la generación de oportunidades de trabajo (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004).

Oportunidad

Es la consecución de los plazos generados por los superiores para lograr lo designado. Las oportunidades, son los plazos que resultan adecuados para efectivizar una acción y que deben ser aprovechadas en el debido momento. Shane y Venkatraman refieren que es posible que haya oportunidades susceptibles de generar beneficios, sin embargo, el sujeto solo lo conseguirá cuando reconozca que la oportunidad existe y posee valor. Entonces, para eso el individuo debe poseer la información antes necesaria y las propiedades cognitivas que admitan su valoración (citado por Simón, Sastre y Revuelto, 2015). Esto significa, según Ruiz, Bojica,

Albacete y Fuentes (2009) que solo unos cuantos sujetos serán capaces de identificar las oportunidades, aunque estos existan.

Calidad del trabajo

Según Ivancevich (2005), el proceso mediante el cual los directivos de una entidad alinean el desempeño de los trabajadores con las metas de la institución, se denomina administración de desempeño. Así, el análisis del desempeño de un trabajador es la forma de supervisar al personal, con el fin de lograr el desarrollo personal y profesional del trabajador, asimismo, la obtención de mejores resultados para la organización y mejor aprovechamiento del recurso humano (Alles, 2006). De manera que, la calidad de trabajo, viene a ser la evaluación de la forma en que el trabajo es realizado, teniendo en cuenta la precisión, el orden y los aciertos en el trabajo ejecutado.

Confiabilidad y discreción

La discreción del profesional de salud está vinculada con el secreto profesional; es decir, el profesional guarda en secreto la información que a diario recibe de los usuarios. En tanto, la confidencialidad está también relacionada con la comunicación de información individual y privada de un sujeto a otro en la que se desea que quien recibe la información no divulgue la información confidencial a otras personas (Torregrosa, 2018).

La confiabilidad está íntimamente relacionada con el acto de confiar y depositar confianza en un sujeto, en razón de su notable trayectoria ligada a la verdad, sin engaños. En tal sentido, Viñarás (2009) refiere que la confianza es un valor inmaterial primordial en las relaciones humanas y las organizaciones, que en momentos de dificultad disminuye, afectando el equilibrio en el sistema.

Relaciones interpersonales

Es el vínculo social entre dos o más compañeros de trabajo, y están gobernadas por leyes de interacción social. Viene a ser el grado de empatía y cooperación del trabajador con sus pares.

Beiza afirma que al margen del tipo de relación, el ser humano es el meollo para que dichas relaciones se den mediante herramientas como la comunicación, la confianza, la pertenencia entre otros, de estos factores dependerá las relaciones interpersonales lográndose resultados de ambientes afectuosos para las organizaciones (Romero, 2016).

Los seres humanos son estructuras que conforman las organizaciones, estos poseen particularidades de actitudes, creencias y comportamientos, que permiten su interacción, por lo que conlleva a unas relaciones interpersonales adecuadas, útiles para propiciar un buen clima laboral en el interior de las organizaciones (Álvarez *et al.*, 2005). De manera que, toda entidad que anhela mejorar y fomentar un buen clima laboral debe precisar de factores como organización, cultura corporativa, clima organizacional y las relaciones interpersonales, esto permite entornos más motivacionales para los trabajadores (Varela, 2008).

Cumplimiento de las normas

Es la capacidad que posee el trabajador de salud para cumplir, practicar las normas internas estipuladas por la entidad.

Toda organización tiene como capital al recurso humano, al margen de la actividad económica que haga, pues de él depende la productividad y los servicios que la entidad oferta sean realizados de manera integral con estándares de calidad, evidenciándose el incremento de la productividad y la competitividad de la entidad. Sin embargo, como refiere Escalone, el trabajo puede promocionar la salud o ser un factor de riesgo para el recurso humano, debido a que permanecen en su centro de trabajo más de la tercera parte del día. De modo que, es una preocupación establecer, normativas encaminadas a salvaguardar los derechos inalienables de los trabajadores, garantizando seguridad y salud en el desarrollo de su trabajo (Ortega, Rodríguez y Hernández, 2017).

Modelo de enfermería “Desarrollo Humano”

Rosemerie Rizzo Parse desarrolló el modelo de desarrollo humano, considera que esta debe ser integral, cubrir todas las posibilidades de desarrollo; en tal sentido, abarca ciertas dimensiones entre ellas el bienestar físico, desarrollo profesional, desarrollo social y trascendencia de modo que el individuo alcance una vida más plena. Es de destacar, para un buen desempeño profesional el entorno juega un rol importante, Rizzo Parse considera en su modelo que éste es el conglomerado de condiciones que influyen en el desarrollo y conducta de los individuos, de modo que el sujeto tiene relación estructural con su entorno (Marriner y Raile, 2011).

Definición conceptual

Riesgo Psicosocial en los profesionales de enfermería

Son aspectos dañinos que hay en un centro laboral que están vinculadas a la organización en el trabajo, el puesto, ejecución de tarea, incluye el entorno, lo que afecta el desenvolvimiento adecuado en el trabajo y en la salud del trabajador (Castro, 2016).

Desempeño laboral de los profesionales de enfermería

Es el rendimiento que logra con eficacia un trabajador en su centro de labor, cumpliendo con los objetivos, funciones y tareas encomendadas mediante uso de medios y recursos pertinentes (USMP, 2016).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

En principio, el Hospital de Vitarte fue un Puesto de Salud. Mediante la R.M.00217-69-SA/DS se organiza y funciona como establecimiento hospitalario. Se ubica en el Km. 7 de la Carretera Central en el distrito de Ate Vitarte.

La institución cuenta con profesionales médicos, médicos generales y médicos con diversas especialidades, y profesionales no médicos como enfermeros, obstétricas, nutricionistas, tecnólogos médicos, psicólogos y otros; asimismo, hay técnicos de enfermería y auxiliares, todo ello correspondiente al área asistencial, cuenta; además, con personal administrativo.

Cuenta con especialidades de:

Gineco obstetricia

Gastroenterología

Pediatría

Radiología

Medicina Interna

Ortopedista-Traumatología

Cirugía General

Psiquiatría

Cirugía Plástica

Urología

Anestesiología

Emergencia y trauma shock

Oftalmología

Neurología

Otorrinolaringología

Nutrición

Traumatología

Centro quirúrgico

Dermatología

Neonatología

Hospitalización medicina, cirugía, pediatría, neonatología.	Ecografía
Programas PCT, CRED, ESNI	Rayos X
Medicina Familiar	Laboratorio
Medicina General.	Farmacia

El Hospital Vitarte presta atención con prioridad a poblaciones vulnerables con o sin Seguro Integral de Salud. Realiza actividades de promoción, prevención y protección, asimismo, tratamiento y recuperación de la salud de la sociedad.

Población y muestra

Población

En una investigación la población es un conjunto casos que convienen con ciertas determinaciones específicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), de modo que la población de estudio estará conformado por los 57 profesionales de enfermería asistencial del centro quirúrgico del Hospital Vitarte-MINSA.

Muestra

Respecto a la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que para el proceso cuantitativo es importante determinar con antelación la muestra, la que debe ser además representativo de la población, de modo que para los autores la muestra es un subgrupo del universo de quienes se recabarán los datos. Asimismo, refiere que la muestra mínima debe ser 30 del universo, en casos de estudios descriptivos o correlacionales.

El muestreo a efectuarse es no probabilístico por conveniencia. El autor en mención refiere que dichos muestreos denominados también como muestras dirigidas presumen una selección orientada a características del estudio.

En tal sentido, la muestra estará constituida por 30 profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión.

Profesionales de enfermería que laboran más de 6 meses en Centro Quirúrgico.

Profesionales de enfermería nombrados, CAS y terceros.

Profesionales de enfermería con contratos CAS, nombrados y terceros que acepten participar mediante el consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

Internas de enfermería, SERUMS y quienes realizan pasantías.

Profesionales de enfermería que estén de vacaciones.

Tipo y diseño de investigación

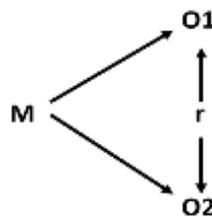
La investigación es de tipo básico debido a que está encaminada a la indagación de conocimientos apoyado en un contexto teórico para relacionar (Hernández *et al.*, 2010). Asimismo, está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos, se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico (Valderrama, 2014). El diseño de la investigación es no experimental, por ser sistemática y empírica debido a que las variables no se manipulan sino que ya acontecieron. Valderrama (2014) manifiesta que en un diseño no experimental no se manipula la variable independiente debido a que los sucesos ocurrieron antes de la investigación.

El estudio presentará un enfoque cuantitativo, debido al uso de la recolección de datos para demostrar suposiciones, Kerlinger y Lee (2012) expresan que los datos obtenidos en una investigación son potenciales de cuantificar. Asimismo, Hernández *et al.* (2014) refieren que mediante la medición numérica y el análisis estadístico de los datos recolectados se pueden probar hipótesis con el propósito de probar teorías e instaurar patrones de comportamientos.

La investigación según su alcance es descriptivo–correlacional; al respecto, Hernández *et al.* (2010) refieren que una investigación descriptiva narra las tendencias de una población, en este caso, de los profesionales de enfermería. Asimismo, los autores manifiestan que una investigación correlacional, tiene como propósito conocer la asociación o relación que hay entre las dos variables (supuestamente relacionadas) en un contexto en particular y, luego, la relación ser cuantificado y analizado.

Finalmente, la investigación es de corte transversal; al respecto, Velázquez y Rey (2013) refieren que los estudios de corte transversal inquieran el fenómeno en un momento determinado del tiempo, de manera que la información recabada es usada en la investigación para explicar o describir el hecho en un tiempo concreto, más no se interesa en su evolución.

Esquema de diseño correlacional:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable uno

O2 = Observación de la variable dos

r = Relación

Formulación de hipótesis

Las hipótesis son argumentos tentativos del hecho a investigar, lo que se enuncia en forma de proposiciones y en investigaciones cuantitativas. Se formulan hipótesis cuando los planteamientos definen un alcance correlacional. Las pruebas de hipótesis pueden ser

paramétricas y no paramétricas, en caso del segundo, las variables pueden estar medidas de forma ordinal o nominal y este tipo de hipótesis puede analizarlo (Hernández *et al.*, 2014). En el estudio, las variables tienen una medición ordinal y tienen un alcance correlacional, por tanto es posible aplicar hipótesis.

Hipótesis general

Existe relación significativa de riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Hipótesis específicos

Existe relación significativa de exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Existe relación significativa entre control sobre el trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Existe relación significativa entre inseguridad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Existe relación significativa entre apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Existe relación significativa de doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Existe relación significativa entre estima y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Identificación de variables

Variable uno: Riesgo psicosocial

Variable dos: Desempeño laboral

Operacionalización de la variable.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Riesgo psicosocial	Son aspectos dañinos que hay en un centro laboral que están vinculadas a la organización en el trabajo, el puesto, ejecución de tarea, incluye el entorno, lo que afecta el desenvolvimiento adecuado en el trabajo y en la salud del trabajador (Castro, 2016).	Características perjudiciales que se encuentran en el ámbito laboral que afectan el desempeño y la salud del profesional de enfermería del centro quirúrgico. Éstos están vinculadas a la organización en el trabajo, el puesto, ejecución de la labor, e incluso con el entorno. Serán medidos mediante un Cuestionario. La valoración final será en los siguientes niveles y rangos: Favorable para la salud de 0 a 47 pts. Poco favorable para la salud de 48 – 95 pts.	Exigencias psicológicas.	Emocionales y cognitivas. Items (5): 1 - 5	Ordinal: 0 Nunca 1 Solo alguna vez 2 Algunas veces 3 Muchas veces 4 Siempre
			Control sobre el trabajo.	Posibilidades de desarrollo, control sobre tiempos, trabajo y Compromiso, influencia. Items (10): 6 - 15.	
			Inseguridad.	Incertidumbre del futuro. Items (4): 16 - 19	
			Apoyo social y calidad de liderazgo.	Relación social, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad y conflicto de rol. Items (10): 20 - 29	
			Doble presencia.	Sobrecarga, trabajo simultáneo, trabajo-familia.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
		Desfavorable para la salud de 96 – 144 pts.		Items (3): 30 – 32	
			Estima	Consideración, simpatía, afecto. Items (4): 33 – 36	
Desempeño laboral (profesional)	Es el rendimiento que logra con eficacia un trabajador en su centro de labor, cumpliendo con los objetivos, funciones y tareas encomendadas mediante uso de medios y recursos pertinentes. (USMP, 2016)	Es el conjunto de tareas que ejecuta el profesional de enfermería en el centro quirúrgico la cual se puede percibir, observar y evaluar que es indispensable para cumplir las metas de la entidad. Será evaluado mediante una Guía de Observación cuya calificación final de desempeño laboral será en los siguientes niveles y rangos: De 32–40 pts. Excelente De 26–31 pts. Muy bueno	Planificación	Métodos para un accionar. Items (2): 1	Ordinal: Nivel I= 5 puntos Nivel II = 4 puntos Nivel III = 3 puntos Nivel IV = 2puntos Nivel V = 1puntos
			Responsabilidad	Compromiso de cumplir con las funciones. Items (1): 2	
			Iniciativa	Generación de soluciones con originalidad. Items (1): 3.	
			Oportunidad	Cumplimiento de plazos en los trabajos encomendados. Items (1): 4	
			Calidad del trabajo	Consistencia, errores, orden, incidencia de aciertos y precisión. Items (1): 5	
			Confiabilidad y discreción	Uso adecuado y confidencial de la información. Items (1): 6	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
		De 20–25 pts.: Bueno De 14–19 pts. Regular De 8 – 13 pts. Deficiente	Relaciones interpersonales	Interrelación personal y trabajo en equipo. Items (1): 7	
			Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas institucionales. Items (1): 8	

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de los datos pueden ser diversos. Se usará la técnica de uso de cuestionario y observación.

Cuestionario Riesgo Psicosocial

El Cuestionario será el PSQ CAT21 COPSOQ, versión 1.5 (Anexo 2).

Este cuestionario es una adaptación en español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), desarrollado en Dinamarca, para evaluar de los riesgos psicosociales (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud - ISTAS, 2010).

El cuestionario en mención, está validado en versión español. Siendo los coeficientes altos, alfa de Cronbach 0,66 - 0,92 y Kappa 0,69 - 0,77). En Perú, el Cuestionario alcanzó una confiabilidad de 0,770 (Castro, 2016)

Este cuestionario tiene 36 items dividido en 6 dimensiones: exigencias psicológicas con 5 items, inseguridad con 4 items, control sobre el trabajo con 10 items, apoyo social y calidad de liderazgo con 10 items, estima con 4 items, y doble presencia con 3 items. Las respuestas son tipo Likert de siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez, nunca, con puntuaciones de 4,3,2,1, y 0, respectivamente.

Las puntuaciones por dimensiones son:

Dimensiones	Nivel		
	Favorables	Poco favorables	Desfavorable
Exigencias psicológicas.	0 a 6	7 a 9	10 a 20
Control sobre el trabajo.	26 a 40	21 a 25	0 a 20
Inseguridad.	0 a 1	2 a 5	6 a 16
Apoyo social y calidad de liderazgo.	29 a 40	24 a 28	0 a 23
Doble presencia.	0 a 2	3 a 4	5 a 12
Estima	13 a 16	11 a 12	0 a 10

En general, la puntuación del nivel de exposición a situaciones de riesgos psicosociales está definida por:

Riesgos psicosociales	Puntos
Favorable	0 a 47
Poco favorable	48 - 95
Desfavorable	96 - 144

Se realizó una prueba piloto en una institución de salud del MINSA con el propósito de evidenciar la confiabilidad del Cuestionario, se obtuvo como resultado un alfa de Cronbach 0,824.

El cuestionario fue validado por juicio de expertos, siendo un total de siete profesionales. La validez de contenido fue mediante V Aiken con una puntuación de 1, cabe mencionar que los valores del coeficiente de V pueden oscilar entre los valores de 0 a 1, cuanto más cercano a 1 la validez de contenido es mejor.

Guía de Observación Desempeño Profesional (laboral)

La Guía de Observación Desempeño Profesional, es un instrumento validado por el MINSA. Fue aplicado entre abril y mayo del 2016, consta de 8 dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de las normas.

Cada dimensión tiene un (1) ítem; para cada dimensión se tiene niveles valorativos: nivel I, II, III, IV, V; con puntuaciones de 5, 4.3.2 y 1, respectivamente.

Las puntuaciones finales de desempeño profesional son:

Nivel	Puntuación
Excelente	32 a 40
Muy bueno	26 a 31
Bueno	20 a 25
Regular	14 a 19
Deficiente	8 a 13

La validación fue hecha por el MINSA, luego en un estudio ejecutada por la Dirección Regional de Salud de Huánuco se obtuvo 0,84 de confiabilidad; asimismo, cada ítem tuvo una consistencia interna de 0,88. Finalmente, el grado de significancia fue 0,0001 (DIRESH, 2015).

La guía de observación también fue sometida a una prueba piloto en 20 profesionales de enfermería asistencial con el fin de conocer la confiabilidad, teniendo como resultado un alfa de Cronbach 0,749.

La guía de observación fue validada por juicio de expertos, siendo un total de siete profesionales. La validez de contenido fue mediante V Aiken con una puntuación de 1; cabe mencionar que los valores del coeficiente de V pueden oscilar entre los valores de 0 a 1, cuanto más cercano a 1 la validez de contenido es mejor.

Proceso de recolección de datos

Se solicitará la autorización de la Dirección y del área de Docencia e Investigación del Hospital Vitarte. Asimismo, se pedirá el permiso correspondiente del Departamento de Enfermería y de la Coordinación de la Unidad de Centro Quirúrgico; del mismo modo, se hará las coordinaciones respectivas con los mismos. Seguidamente, se procederá a aplicar los instrumentos de recolección de datos en horarios rotativos de acuerdo a los turnos de los profesionales de enfermería (turnos día y noche). El cuestionario será administrado previo consentimiento informado y tendrá una duración aproximada de 20 minutos; en tanto, la guía de observación será considerada del último semestre evaluado (en razón de que la evaluación de los profesionales de la salud del MINSA, son evaluados semestralmente, por las jefaturas de los departamentos).

Procesamiento y análisis de datos

El método de análisis de datos se efectuará mediante el software SPSS versión 23, con el cual se procesarán estadísticamente los datos recolectados.

Se procederá a realizar pruebas de Normalidad. En cuanto a ello, De la Garza, Morales y Gonzales (2013) refieren que las pruebas de normalidad más comunes son: prueba de Shapiro-Wilk: se usa en muestras pequeñas, usualmente entre 3 y 50 datos. La prueba estadística necesita un coeficiente, el cual varía de acuerdo a la cantidad de observaciones y son valores fijos. Prueba de Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors: es un estadístico de hipótesis pues admite la medición la similitud o coincidencia de una distribución teórica concreta y una variable. La prueba estadística se usa en muestras grandes, usualmente igual o mayor de 50 datos.

La estadística descriptiva será usada en la investigación, y los resultados se mostrarán a través frecuencias y porcentajes. Respecto a este tipo de estadística, Córdova (2003) manifiesta que es un conjunto de aplicaciones estadísticos que se relacionan con el resumen y representación de los datos conseguidos, y se pueden revelar a través de tablas y gráficas.

Para analizar las pruebas de hipótesis y establecer la relación entre las variables de estudio, se usará la estadística inferencial de Rho Spearman y así determinar el nivel de relación entre las dos variables. El estadístico Rho Spearman, al ser no paramétrica, puede utilizarse en distribuciones no normales. La prueba Rho Spearman es una medida no paramétrica de asociación para los datos ordinales, los sujetos de la muestra pueden ser ordenados por rangos (Hernández *et al.*, 2014).

Consideraciones éticas

La investigación se desarrollará teniendo en cuenta los procedimientos determinados por la Universidad Peruana Unión, se solicitará la autorización pertinente de quienes corresponde.

En el proceso de la investigación se tendrá absoluto respeto de la autonomía y confidencialidad de quienes participen, a través del uso del consentimiento informado y toda encuesta será de forma anónima.

La investigación se administrará bajo principios de enfermería: autonomía, beneficencia, no maleficencia.

Del mismo modo, el estudio se caracterizará por su originalidad y autenticidad y, el respeto a la propiedad intelectual.

Presupuesto

Detalle	Unidad de Medida	Costo Unitario	Cantidad	Costo
Recursos Humanos				
- Asesor lingüista	Asesor	300.00	1	300.00
- Asesor estadístico	Asesor	500.00	1	500.00
- Asesor general	Asesor	400.00	1	400.00
Equipos				
- Alquiler de laptop	Laptop	200.00	1	200.00
Materiales				
- Fotocopias / Impresiones	Copia	0.10	1.000	100.00
- Lapiceros	Unidad	1.00	10	10.00
Movilidad local				
- Pasajes	Unidad	50.00	3	250.00
Total				1.760.00

Referencias

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. (2ª.ed.) Buenos Aires, Argentina: Granica
- Álvarez, M., González, S., Jaramillo, M., Restrepo, N., Tabares, C., y Rendón, B. (2005). *Medición del clima organizacional en la Universidad Pontificia Bolivariana*. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Armijo, M. (2009) *Manual de planificación estratégica e indicadores de desempeño en el Sector Público. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL*. Recuperado de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estragica.pdf
- Becerra, M. y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos* (Tesis pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Bonde, J.P.E. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational & Environmental Medicine*, 65 (7), 438-445. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/5434234_Psychosocial_Factors_at_Work_and_Risk_of_Depression_A_Systematic_Review_of_the_Epidemiological_Evidence
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Sánchez, L., Montalvo, A. y Rojas, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital Universitario de Cartagena. *Revista Duazary*, 12 (1), 32-40. Recuperado de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-RiesgoPsicosocialEnElPersonalDeEnfermeriaServicioD-5053070.pdf>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Recfpro*, 6(1-2). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Campos, P.I., Gutiérrez, H. y Matzumura, J.P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista cuidarte*, 10 (2), 9.

Recuperado de file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-RotacionYDesempenoLaboralDeLosProfesionalesDeEnfer-6952980.pdf

Canales, M., Valenzuela, S., y Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Revista universitaria*, 13 (3), 178-185. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632016000300178&script=sci_arttext

Castillo, A.K. (2013). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Victor Larco Herrera* (tesis pregrado). Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza, Lima, Perú

Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Barcelona. Recuperado de http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf

Chiaburu, D. y Harrison, D. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93 (5), 1082-1103. Recuperado de <https://researchers.dellmed.utexas.edu/en/publications/do-peers-make-the-place-conceptual-synthesis-and-meta-analysis-of>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: Instituto Chiavenato de Educación.

Chumpitaz, J.L. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017* (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Córdova, M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial*. (5ª ed). Lima, Perú: Moshera

Cox, T., Griffiths, A.J., y Rial, E. (2005). *El estrés relacionado con el trabajo*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo. Recuperado de <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>.

De Febres, R. (2007). Para crecer en un valor. Un valor para valorarme. *Revista educación en valores*, 1 (7), 119-120. Recuperado de

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-14.pdf>

- De la Cruz, Y.M. (2018). *Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016* (Tesis maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- De la Garza, J.; Morales, B. N. y Gonzales, B. (2013). *Análisis estadístico multivariante: un enfoque teórico y práctico*. (1ª ed). México: McGraw Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos - Enfoque Latinoamericano*. Mexico: Pearson.
- Díaz, C.R., Gutiérrez, H., y Amancio, A.M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Díaz, X. y Mauro, A. (2012). Riesgos psicosociales y salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud en Chile. En E. Ansoleaga, O. Artaza y J. Suarez (Eds.) *Personas que cuidan personas: dimensión humana y trabajo en salud*. Santiago, Chile: OPS/OMS. Recuperado de: <http://scielo.proyectoaraucaria.cl/documentos/20130627103555Riesgos%20psicosociales%20y%20salud%20mental%20de%20trabajadores%20y%20trabajadoras%20del%20sector%20salud%20en%20Chile.pdf>
- Dirección Regional de Salud de Huánuco – DIRESH (2015). *Formato para evaluar el desempeño profesional del personal que labora en las ACLAS de la Región de Salud Huánuco*. Universidad de Antioquía. Huánuco, Perú
- Espinoza, G.L. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir* (Tesis pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Espinoza, H. y Huaita, F. (2012). *Aplicación de incentivos en el sector público. Documento de Gestión Presupuestaria*. Dirección General de Presupuesto Público, Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/estudios/DGP_incentivos_fusionado.pdf

- Estevan, L., Rodríguez, R.M., Romero, B., Rodríguez, A. y Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea*, 3 (22), 172-179. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%20guez-Romero-Rodri%20guez-Romo.pdf;jsessionid=D782B08B39E801730EF08CEA4C907DFB?sequence=1>
- EU-OSHA (2019). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Frese, M., y Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. En B. M. Staw y R. I. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.443&rep=rep1&type=pdf>
- Fugate, M., Kinicki, A., y Ashforth, E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14 – 38. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.459.3642&rep=rep1&type=pdf>
- Galvis, M.A. (2015). Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería psiquiátrica. *Revista Cuidarte*, 6 (2), 1108-1120. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3595/359540742012.pdf>
- Gil, P.R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 29 (2), 237-241. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P, (2014) *Metodología de la Investigación*. (6^a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5^a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Herrera, L. (2016). *Programa de evaluación del desempeño: para personal administrativo*. Universidad del Caribe, Vicerrectoría Administrativa. Recuperado de

https://ucaribe.edu.pa/images/Administracion/Formularios/Programas_Evaluacion/UC_PROGRAMA_EVALUACION_DESEMPEO.pdf

- Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9ª.ed.). México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. (4ª ed). México D.F, México: Mac Graw Hill/Interamericana.
- Krug, E.G., Mercy, J.A., Dahlberg, L.L. y Zwi, A.B. (2002). Informe mundial sobre violencia y salud. *Lancet*, 360 (9339), 1083-1088. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12384003>
- López, W.E. (2017). *Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho 2015* (Tesis especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Machuca, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014* (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Marriner, A. y Raile, M. (2011) *Modelos y teorías en enfermería*. (7ª ed). Madrid, España: Elsevier.
- Mengual, A., Sempere, F., Juárez, D. y Rodríguez, A. (2012). El proceso de toma de decisiones como habilidad directiva. *Revista de investigación 3ciencias*, 3-4. Recuperado de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/07/4.El-proceso-de-toma-de-decisiones.pdf>
- Mininel, V.A, Baptista, P.C.P., y Felli, V.E. (2011) Psychic workloads and strain processes in nursing workers of brazilian university hospitals. *Review Latino-Am. Enfermagem*. 19 (2):340-347. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692011000200016
- Ministerio de Salud (2008). *Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral*. Lima, Perú.
- Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T. S. (2010). *Método ISTAS-21 (CopSoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

- OMS (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Ortega, J. A., Rodríguez, J. R. y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista academia y derecho*, 8 (14), 155-176. Recuperado de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605%20(1).pdf)
- Ortega, S. y Sánchez, C. (2013). Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo. Un estudio en docentes universitarios. *Reidocrea*, 2, 174-180. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27759/ReiDoCrea-Vol.2-Art.24-Ortega-Sanchez.pdf?sequence=6>
- Palomo, G., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M.D. y Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista Panam Salud Publica*, 37(4/5), 301–307. Recuperado de https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rpsp/v37n4-5/v37n4-5a17.pdf
- Ramírez, L.C. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral* (Tesis maestría), Universidad Jesuita de Guadalajara, Jalisco, México. Recuperado de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones+interpersonales+en+el+%E1mbito+laboral.pdf;jsessionid=B6159441EE7826051F198CC3588A5878?sequence=2>
- Ramos, S., y Ceballos, P. (2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Revista Enfermería: Cuidados Humanizados*, 7 (1), 14-16. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v7n1/2393-6606-ech-7-01-3.pdf>
- Reyes, L. y García, Y. (2009). Procedimiento para el Perfeccionamiento de la Gestión del Capital Humano. *Ciencias Holguín*, 15 (2), 1-14. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517990003.pdf>
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2 (3), 127-141. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>

- Romero, L. (2016). *Relaciones interpersonales y clima laboral de los colaboradores en la empresa minera construcción y transporte La Libertad SRL (MINCOTRALL) contrata de minera aurífera Retamas SA (MARSA) distrito de Parcoy-provincia de Pataz* (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7891/ROMERO%20PAZ%20LOYDA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, M., Bojica, A.M., Albacete, C.A. y Fuentes, M. (2009). *¿Cómo identifican las oportunidades de negocio los emprendedores? Una aproximación descriptiva al caso andaluz*. Recuperado de http://www.elcriterio.com/revista/ajoica/contenidos_3/emprendedores_caso_andaluz.pdf
- Salazar, L.Y. (2016). *Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado Valencia estado Carabobo* (Tesis maestría). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1>
- Sánchez, B.F. (2017). *Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila* (Tesis maestría). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10373/1/trabajo%20titulacion%20maestrante%20BLANCA%20SANCHEZ.%20docx.pdf>
- Sánchez, M. (2011). El empleo público en España: problemas actuales y retos de futuro. *Revista aragonesa de administración pública*, (13), 19-27. Recuperado de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EIEmpleoPublicoEnEspana-5547432.pdf>
- Schwonke, C.R., Lunardi, W.D., Lunardi, V.L., Santos, S.S. y Barlem, E.L. (2011) Perspectivas filosóficas sobre el uso de tecnología en enfermería de cuidados críticos. *Revista Brasileña de Enfermería*, 64 (1), 189. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21468509>
- Simón, V., Sastre, O. y Revuelto, L. (2015). El emprendedor social: análisis de la alerta social. *Revista Suma de Negocios*, 6, 155-165. Recuperado de <file:///C:/Users/USER/Downloads/S2215910X15000026.pdf>
- Stoner, J. (2009). *Administración*. Bogotá. Colombia: Prentice-Hall Hispanoamericana. S.A.

- Taquiri, J.M. (2017). *Percepción de riesgo psicosocial por el equipo de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Rosalia Lavalle Morales Macedo "Hogar de la Madre"* (Tesis especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Torregrosa, R. et al. (2018). Intimidad, confidencialidad y secreto profesional (una aproximación desde la bioética). Informe del comité de bioética asistencial del departamento valencia hospital general. *CM de Psicobioquímica*, 5, 1 -39.
Recuperado de
<http://www.psicobioquimica.org/documentos/revistas/numero%205/01.pdf>
- Universidad de San Martín de Porres (2016) *Curso: Gestión de recursos estratégicos en salud, módulo II*. Lima, Perú
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vallejo, J.D. (2014). *Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia* (Tesis maestría), Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1275/Vallejo_Ocampo_Juan_David_2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Varela, M. (2008). *Todo es personal. Las buenas relaciones definen el éxito en los negocios*. México D.F, México: Norma.
- Viñarás, M. (2013). Estrategias de comunicación para generar confianza. *Revista comunicación y hombre*, 1, 59-60 Recuperado de
https://comunicacionyhombre.com/wp-content/uploads/2017/07/09_i_monivinaras.pdf
- White, E. G. (1989). *Consejos sobre la salud*. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora

Apéndices

Apéndice A: Cuestionario Riesgos psicosociales

	Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
Apartado 1	1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
	2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
	3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
	4. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
	5. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
Apartado 2	6. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
	7. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asigna las tareas?					
	8. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
	9. ¿Puedes decidir cuando haces un descanso?					
	10. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					
	11. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
	12. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
	13. ¿Te sientes comprometida(o) con tu profesión?					
	14. ¿Tienen sentido tus tareas?					
	15. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
Apartado 3	En estos momentos ¿estás preocupado por...					
	16. ...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras desempleado?					
	17. ...si te cambian las tareas contra tu voluntad?					
	18. ...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que te paguen en especie, etc.)?					

	19. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?					
Apartado 4	Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:					
	20. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
	21. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
	22. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
	23. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?					
	24. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeras?					
	25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?					
	26. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?					
	27. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
Apartado 5	28. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
	29. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					
	Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:					
	30. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
Apartado 6	31. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
	32. ¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
	Por favor, elige UNA SOLA OPCION para la siguiente pregunta:					
	33. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
Apartado 6	34. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo apoyo necesario.					
	35. En el trabajo me tratan justamente.					
	36. Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

Apéndice B: Guía de observación para evaluar el desempeño profesional

Factores únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación Para el grupo ocupacional profesional. Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tienen inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
Responsabilidad Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
Iniciativa Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas, logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes.
Oportunidad Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad de trabajo Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiabilidad y discreción Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete	Indiscreto, nada confiable.

funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	respeto a la institución y a los compañeros.	compañeros de trabajo como confidencial.	indiscreciones provocando conflictos.	indiscreciones involuntarias.	
Relaciones interpersonales Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
Cumplimiento de normas Cumplimiento de normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros.	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

*Estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño
laboral – prueba piloto*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	8

Matriz variable Desempeño Laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
S1	4	4	3	3	4	4	3	4
S2	4	4	3	3	4	5	4	4
S3	5	4	4	3	5	5	4	4
S4	4	3	3	3	4	4	4	4
S5	5	4	4	4	5	4	4	4
S6	4	3	3	3	3	4	3	3
S7	4	5	4	4	4	4	3	4
S8	4	4	4	4	5	4	4	4
S9	4	4	3	3	4	4	4	4
S10	4	3	4	4	5	5	3	4
S11	5	4	3	4	4	5	3	4
S12	4	4	4	4	4	4	4	5
S13	4	4	3	4	3	3	3	4
S14	4	4	4	4	4	4	4	4
S15	4	3	4	3	3	3	3	4
S16	3	3	3	3	3	4	4	4
S17	5	5	4	4	4	4	4	5
S18	4	4	4	3	4	4	4	4
S19	4	4	4	4	4	4	4	4
S20	4	5	4	4	4	4	4	4

Apéndice D: Validación de instrumentos

Validez de contenido V de Aiken, riesgos psicosociales.

Items	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	S	N	C- 1	V de Aiken
Forma de aplicación y estructura	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Orden de las preguntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Dificultad para entender las preguntas	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Palabras difíciles de entender en los ítems	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Opciones de respuesta pertinentes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Correspondencia con la dimensión o constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
V de Aiken Total																		1.00

Validez de contenido V de Aiken, desempeño laboral.

Items	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	S	N	C- 1	V de Aiken
Forma de aplicación y estructura	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Orden de las preguntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Dificultad para entender las preguntas	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Palabras difíciles de entender en los ítems	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Opciones de respuesta pertinentes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
Correspondencia con la dimensión o constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1
V de Aiken Total																		1.00

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: RIESGO PSICOSOCIAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

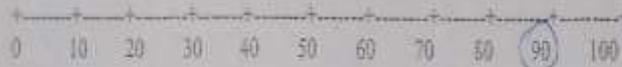
Observaciones:

Sugerencias:

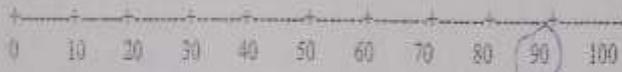
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase marcar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

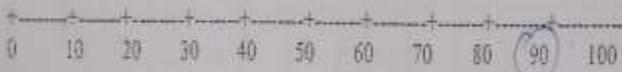
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



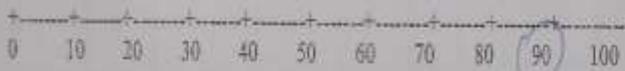
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



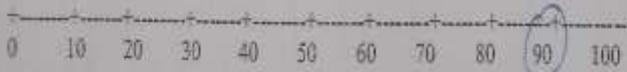
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SANTA
HERNÁNDEZ
Horacio A. Pacheco Garza
ENFERMERO
1952 - 1974

Fecha: 22/07/19
Valido por: _____

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 22-07-19

Nombres y Apellidos de Juez: Mg. Ysabel M. Anaya Alcantara

Institución donde labora: Hospital Vitarte

Años de experiencia profesional o científica: 15 años


.....
Mg. Ysabel M. Anaya Alcantara
Enfermera Emergencista
CEP N° 41007 REE N° 10532
Mg. N° 1024
Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: RIESGO PSICOSOCIAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()

Observaciones: Adecuado

Sugerencias: _____

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones: Se entiende

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones: Entendible

Sugerencias: _____

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (✓) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()

Observaciones: Adecuado

Sugerencias: _____

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones: Se entiende

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones: Entendible

Sugerencias: _____

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (✓) NO ()

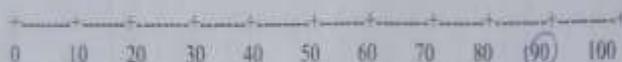
Observaciones: _____

Sugerencias: _____

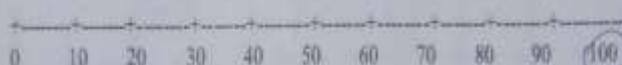
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

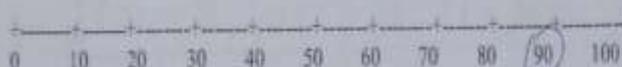
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



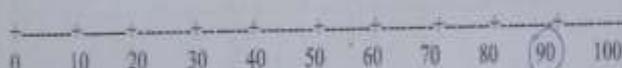
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



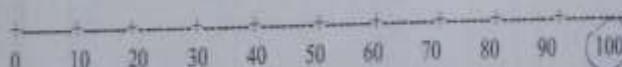
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 22-07-

Valido por: _____

[Firma]
 M. Yanet M. Araya Acosta
 Enfermera Emergencista
 CIP N° 41061 RES N° 10822
 Mg. N° 1024

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 24-07-19

Nombres y Apellidos de Juez:

Dra. Margot De La Cruz S.

Institución donde labora:

Hospital Viterbo

Años de experiencia profesional o científica:

25 años.



Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: RIESGO PSICOSOCIAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

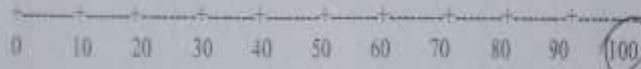
Observaciones: _____

Sugerencias: _____

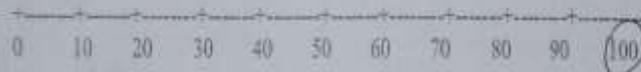
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

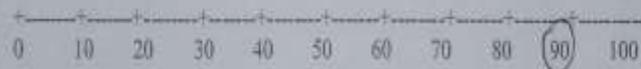
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



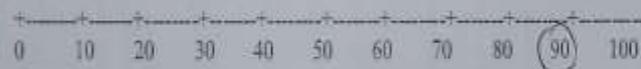
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



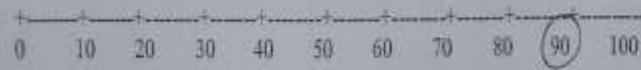
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

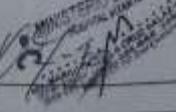


¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 24-02-2014
 Valido por: 
 MINISTERIO DE SALUD
 DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN EN SALUD
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

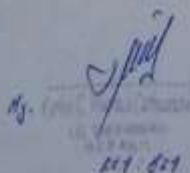
Juez N°: 04

Fecha actual: 24/07/19

Nombres y Apellidos de Juez: Mg Carlos Huaraca Corhuanicra

Institución donde labora: Hospital Vitarte

Años de experiencia profesional o científica: 15 años


Mg. Carlos Huaraca Corhuanicra
C.O.P. N° 111.619

Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: RIESGO PSICOSOCIAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
 Observaciones: _____
 Sugerencias: _____

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()
 Observaciones: _____
 Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
 Observaciones: _____
 Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
 Observaciones: _____
 Sugerencias: _____

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
 Observaciones: _____
 Sugerencias: _____

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI () NO ()
 Observaciones: _____
 Sugerencias: _____

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
 Observaciones:
 Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()
 Observaciones:
 Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
 Observaciones:
 Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
 Observaciones:
 Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
 Observaciones:
 Sugerencias:

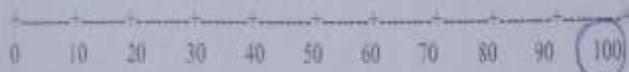
6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI () NO ()
 Observaciones:
 Sugerencias:

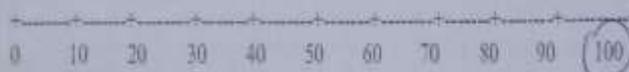
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

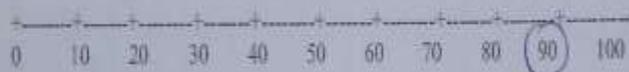
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



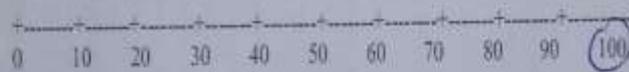
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



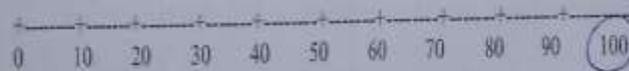
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 24-07-13
 Valido por: _____

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

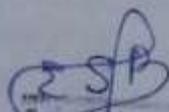
Juez N°: 5

Fecha actual: 25-07-19

Nombres y Apellidos de Juez: Mg Erika B. Soto Barrios

Institución donde labora: Hospital Vitarte

Años de experiencia profesional o científica: 14 años


Erika B. Soto Barrios
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
C.I. 17110000

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ
VARIABLE: RIESGO PSICOSOCIAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

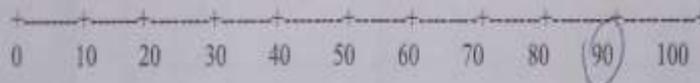
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

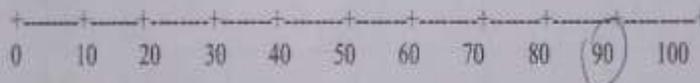
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



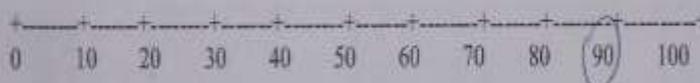
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



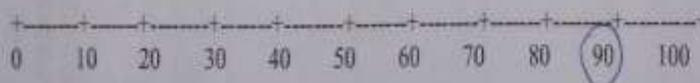
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 6

Fecha actual: 12-08-19

Nombres y Apellidos de Juez: Juana Rosario Callupe Chávez

Institución donde labora: Hospital Vitarte

Años de experiencia profesional o científica: 24 años.


 INSTITUTO DE SALUD
 HOSPITAL VITARTE

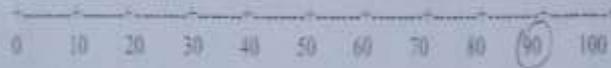
 LIC. JUANA CALLEPE CHAVEZ
 CEP 2221

Firma y Sello

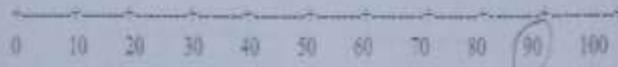
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

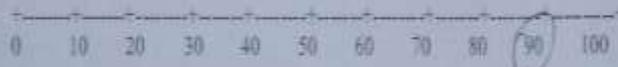
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



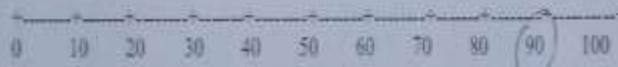
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



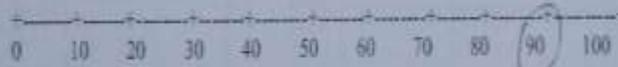
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 12-0-19

Valido por: _____


 LIC. DIANA CAROLINA CHÁVEZ
 SEP 2011

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 7

Fecha actual: 12-08-19

Nombres y Apellidos de Juez: Esp. Janina Del Rosario Díaz Herbero

Institución donde labora: Hospital de Vitarte.

Años de experiencia profesional o científica: 10


Janina Del Rosario Díaz Herbero
LIC. EN ENFERMERIA
CEP. 34601

Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: RIESGO PSICOSOCIAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (x)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (x)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (x) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (x) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
 DICTAMINADO POR EL JUEZ
 VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

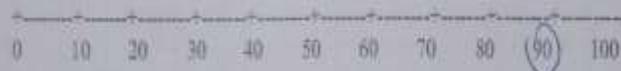
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

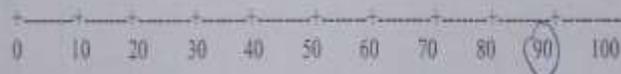
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



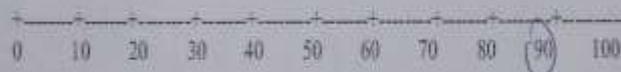
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



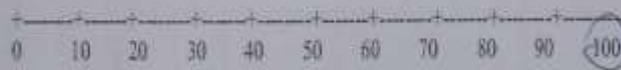
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 12/8/19
 Valido por: _____

INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS
 IIVAP
 CIP. 2601