

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del  
centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Centro

Quirúrgico

**Autor**

Yessica Sabina Calderón Ascona

Esther Cueva Reyes

**Asesor**

Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre

Lima, 13 de mayo del 2026

# DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

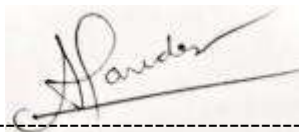
## ACADÉMICO

Yo, Ramos Alfonso Paredes Aguirre, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL DEL SEGURO SOCIAL, LIMA”** de las autoras Yessica Sabina Calderón Ascona y Esther Cueva Reyes tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de mayo del año 2026.



-----  
Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre

**Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de  
enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social,  
Lima**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional  
de enfermería: Centro Quirúrgico



---

Mg. Elizabeth Gonzales Cardenas

Dictaminador

Lima, 13 de mayo del 2026

## Índice

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema .....	2
Formulación del Problema.....	4
Objetivos.....	5
Justificación .....	6
Presuposición Filosófica.....	7
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	9
Antecedentes de la Investigación.....	11
Marco Conceptual.....	14
Bases Teóricas .....	15
Definición de Términos .....	20
Metodología .....	21
Descripción del Lugar de Ejecución.....	21
Población y Muestra .....	21
Tipo y Diseño de Investigación .....	22
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	27
Proceso de Recolección de Datos .....	28
Procesamiento y Análisis de Datos.....	28
Consideraciones Éticas .....	28
Administración del proyecto de investigación.....	31
Referencias.....	32
Apéndices.....	35

## Resumen

La tesis titulada: "Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital EsSalud en Lima" tiene como objetivo Identificar si existe relación entre las variables: riesgo psicosocial y desempeño laboral e identificar los riesgos psicológicos y riesgos sociales significativos en este grupo de profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del hospital EsSalud en Lima.

Este estudio es de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, correlacional y de corte transversal. El estudio está conformado por una población de 30 enfermera asistenciales del servicio de centro quirúrgico del Hospital EsSalud. La muestra es de tipo no probabilístico, por conveniencia para lo cual se utilizó criterios de inclusión y exclusión, estuvo constituida por 30 enfermeras asistenciales.

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ la cual mide la variable de riesgo psicosocial y la guía de observación de desempeño profesional para poder medir el desempeño. Ambos instrumentos alcanzaron valor p mayor a 0.05 teniendo alta confiabilidad los instrumentos.

Dichos resultados lograron permitir identificar los riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital EsSalud en Lima, esta información será muy importante para las instituciones y para los profesionales de enfermería.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Desempeño laboral, Profesional de enfermería, centro quirúrgico.

## **Planteamiento del Problema**

### **Identificación del Problema**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), los ambientes laborales seguros y saludables no solo constituyen un derecho básico, sino que también favorecen la reducción del estrés y los conflictos en el lugar de trabajo, fortalecen la permanencia del personal y aumentan el desempeño y la productividad. En cambio, la ausencia de estructuras adecuadas y de apoyo, sobre todo en el caso de quienes padecen trastornos mentales, puede disminuir la eficacia y la satisfacción laboral, afectar la asistencia al trabajo e incluso dificultar el acceso al empleo.

Asimismo, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2024), Los servicios de cirugía, cuidados intensivos y atención de emergencias forman parte importante de la atención médica básica y son clave para mejorar los sistemas de salud y cumplir con los objetivos de salud del país y del mundo. El centro quirúrgico considerado como un lugar especializado en el que se realizan operaciones quirúrgicas, operaciones planificadas como urgencias. En este sitio se ubican todos los demás materiales y personas requeridos para llevar a cabo intervenciones quirúrgicas, asegurar una recuperación segura y efectiva, previniendo cualquier tipo de lesión. Por la relevancia y la demanda que conlleva este ambiente, se percibe que este entorno es de gran importancia para el trabajo y de enfermería, a pesar de la presión y riesgos que deben estar rodeados. En este lugar, el equipo de enfermería se enfrenta a muchos y variados desafíos estresantes, situaciones denominadas riesgos psicosociales. Dentro de estas circunstancias se encuentran la aceptación de una considerable responsabilidad, entre ellas, la de asumir una considerable responsabilidad y la obligación de manejar las relaciones interpersonales.

Según Chambi y Tito (2019) diversos trastornos psicológicos, tales como ansiedad, fatiga, depresión, insomnio y otros pueden ser causados por los riesgos psicosociales. Generando también enfermedades cardio/cerebrovasculares, musco-esqueléticas y reproductivas. Esto lleva finalmente a impactar en el desempeño y en la productividad laboral.

Los riesgos psicosociales pueden ser intrínsecos (años de servicio, destrezas, habilidades, conocimientos, motivaciones) y extrínsecos (organización del trabajo, disponibilidad de materiales y equipos, la calidad de la institución, condiciones de empleo, personal disponible, cultura organizacional), afectan el desempeño laboral (OMS, 2024).

La OMS, (2019) presenta otros factores laborales que inciden en la salud de la persona, y es precisamente entre la interacción de los diversos factores intrínsecos y extrínsecos, señalados arriba, como son el equipamiento del ambiente, cultura organizacional, calidad de la comunicación, competencias, calidad de la gestión, Todo esto, cuando es negativo, conlleva a incrementar el estrés, el mismo que afecta económicamente a nivel mundial en más de un billón de dólares anual. Esta situación conduce a que la enfermera no inspire más confianza, esperanza, apoyo, escucha activa, empatía, al paciente. Precisamente, esto conlleva a, según los estudios realizados, a que menos del 50% de enfermeras tengan un buen rendimiento laboral.

Si la situación de los efectos del estrés no se identifica para realizar una intervención oportuna, y la enfermera persiste en convivir con el sufrimiento y el dolor, entonces el desempeño laboral se afecta a lo largo del tiempo. Chambi y Tito (2019) concluyen en un estudio de investigación que el 68% de las enfermeras están sometidas a la influencia de los riesgos sociales muy fuertes significativamente. Asimismo, el 64,1% tiene un desempeño regular. Bernal et al., (2022) identifica que en el área clínica, el personal de instrumentación quirúrgica, se encuentra afectada por un nivel muy alto de los riesgos psicosociales (54,4%), y que estos

riesgos tienen relación con el desempeño laboral, aunque para Arias (2023), solo hay correlación inversa entre estas dos variables.

La Ley No.29783, sobre seguridad y salud en el trabajo, en el artículo 17, indica que la institución empleadora debe identificar, evaluar y disminuir los riesgos psicosociales laborales, y ofrecer continua y sostenidamente confort y salud al colaborador.

En este contexto, la presente investigación tiene como propósito analizar la relación existente entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico de un hospital del Seguro Social en Lima. Entre los principales riesgos psicosociales que afectan a este personal se identifican las elevadas exigencias psicológicas, la supervisión laboral, el limitado apoyo social y psicológico, así como el cansancio y el agotamiento, factores que inciden negativamente en la calidad de la atención brindada al paciente quirúrgico y a sus familiares.

## **Formulación del Problema**

### ***Problema General***

¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?

### ***Problemas Específicos***

¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?

¿Cuál es la Relación entre la supervisión de trabajo y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?

¿Cuál es la Relación entre la falta de seguridad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?

¿Cuál es la Relación entre el apoyo social y psicológico y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?

¿Cuál es la Relación entre la doble presencia y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?

¿Cuál es la Relación entre la estima y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima

### ***Objetivos Específicos***

Determinar relación entre las exigencias psicológicas y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima

Determinar la relación entre la supervisión de trabajo y el nivel de desempeño laboral es significativa en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Identificar la relación entre la falta de seguridad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Determinar relación entre el apoyo social y psicológico y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Determinar relación entre la doble presencia y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Determinar relación entre la estima y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima

## **Justificación**

### ***Justificación Regional***

### ***Justificación Teórica***

La presente investigación se justifica para identificar los elementos de riesgo psicosocial que afectan el rendimiento laboral del equipo de enfermería en el área quirúrgica del Hospital EsSalud en Lima. A través de este estudio, se busca fomentar la mejora del entorno de trabajo, lo que contribuirá a la salud de los enfermeros, su satisfacción laboral y la calidad del servicio que ofrecen. La conexión entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no resulta tan clara como la relación entre los peligros y la salud. Las repercusiones de cómo se organiza el trabajo son más sutiles y menos específicas, manifestándose a través de mecanismos emocionales, cognitivos, de comportamiento y fisiológicos variados. Los riesgos psicosociales pueden ser descritos como las condiciones del individuo, del entorno laboral o del contexto externo, que, bajo ciertas intensidades y períodos de exposición, generan consecuencias negativas para los empleados, la organización y los equipos de trabajo. Por esta razón, esta investigación es fundamental, ya que el personal del centro quirúrgico de EsSalud en Lima ve perjudicado su desempeño en sus actividades diarias. Así, la investigación busca proponer estrategias que les ayuden a enfrentar de manera efectiva los problemas psicosociales y lograr un rendimiento adecuado en sus diversas funciones en el centro quirúrgico.

### ***Justificación Metodológica***

Desde la perspectiva metodológica, la implementación del proyecto se fundamenta en la necesidad de tener una herramienta de medición que sea válida y confiable, ajustada al contexto

particular de la investigación, es decir, al área quirúrgica del hospital objeto de estudio. En este marco, se validará el contenido de la herramienta mediante la revisión de especialistas reconocidos en el campo de estudio. Además, la fiabilidad se evaluará a través del coeficiente alfa de Cronbach, lo que permitirá medir la consistencia interna de la herramienta y asegurar la veracidad de los datos recopilados. Para la valoración del riesgo psicosocial, se empleará una entrevista a través de un cuestionario, y para el desempeño laboral utilizaremos la observación junto con la lista de verificación.

### ***Justificación Práctica y Social***

Considerando que está demostrado que los profesionales de enfermería se enfrentan a numerosos desafíos en su labor diaria, tales como situaciones críticas, sobrecarga de trabajo y dificultades en las relaciones interpersonales, el presente proyecto aportará recomendaciones orientadas a afrontar dichos factores estresantes. De este modo los directivos de las instituciones podrán proponer estrategias para la mejora del bienestar humano, la calidad del servicio y el desempeño laboral en beneficio del paciente. En consecuencia, los resultados obtenidos servirán de sustento para la gestión de enfermería.

### **Presuposición Filosófica**

El hombre y la mujer son creación perfecta de Dios por lo tanto sus dimensiones son perfectas. Pero, cuando el mal inicio en el mundo empezó a afectar las dimensiones humanas, el ser humano está sometido durante su vida a riesgos de diferente índole. En todo lugar y momento de la historia humana han existido los riesgos psicosociales, en unos ambientes más que en otros. Pero, una característica que Dios ha otorgado al hombre es superar los riesgos gracias a las actitudes y conocimientos que se le otorga. Un consejo divino vigente es: “Esfuérzate y sé valiente” (Josué 1:9). Aun si la persona debe atravesar el valle de sombra y muerte, Dios pone a

disposición del hombre, el amor, la fe y la esperanza, que le permitirá ver la luz, después de atravesar las nubes de los problemas y dificultades. El carácter del hombre no debe cambiar según las condiciones del medio. El hombre de éxito actúa basándose en principios que Dios le ha mostrado en su Palabra.

## **Desarrollo de las Perspectivas Teóricas**

### **Antecedentes de la Investigación**

#### *Antecedentes Internacionales*

Zapata et al. (2019), en Colombia, realizaron un estudio denominado “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas”. 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 aplicaron una encuesta realizada a profesionales de la salud centrada en el ausentismo y su desempeño áreas clave mostró que, en términos de ausentismo: el 29,2% obtuvo una puntuación alta en la dimensión del factor lugar de trabajo y el 89,2% estaba trabajando. La dimensión del contenido ha alcanzado un alto nivel. En términos de rendimiento, logró un buen nivel del 76,9%. En cuanto a la autoevaluación, el 16,9% la calificó como mala y el 29,2% bueno. En conclusión, ambos alcanzaron una relación significativa.

Hernández-Silverio et al. (2022) desarrollaron en México una investigación titulada “Factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel”, cuyo objetivo fue examinar los distintos factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de un hospital de alta complejidad. Metodología: El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y de corte transversal. La población estuvo conformada por profesionales de enfermería del área quirúrgica, y la muestra fue de tipo no probabilística por criterio del investigador, integrada por 50 enfermeras y enfermeros de quirófano pertenecientes a todos los turnos laborales. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario compuesto por 88 ítems con respuestas dicotómicas, el cual presentó una alta confiabilidad, con un coeficiente de 0,99 calculado

mediante la fórmula de Kuder-Richardson. Los resultados evidenciaron que el 100 % del personal estuvo expuesto a riesgos biológicos; el 87 % a riesgos químicos; el 94 % a riesgos físicos; y, de manera similar, el 94 % de los participantes manifestó estar expuesto a riesgos psicosociales. Asimismo, el 67 % de los encuestados reportó la presencia de lesiones musculoesqueléticas asociadas a riesgos ergonómicos. En conclusión, los profesionales de enfermería del área quirúrgica se encuentran expuestos a diversos tipos de riesgos laborales, los cuales afectan tanto a nivel individual como colectivo y pueden generar alteraciones en la salud. Estas condiciones influyen negativamente en el proceso de trabajo, ocasionando bajo rendimiento laboral y el incumplimiento de objetivos institucionales tanto en el ámbito público como privado.

Tapia (2022) desarrolló en Chile un estudio titulado “Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile”. El objetivo fue determinar la existencia de una relación entre los factores psicosociales del trabajo y la percepción de la entrega de cuidado humanizado por parte de enfermeras y enfermeros que laboran en un hospital público chileno. El marco teórico de la investigación se sustentó en los aportes de Karasek y Siegrist para el análisis de los riesgos psicosociales laborales, mientras que la fundamentación disciplinar del cuidado humanizado se basó en la teoría de Jean Watson. Metodología: El estudio presentó un diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 240 profesionales de enfermería que se desempeñaban en un hospital público, a quienes se les aplicó un censo. Para la recolección de la información se empleó un instrumento estructurado en tres secciones: la primera abordó los antecedentes personales y laborales, elaborada por la investigadora; la segunda correspondió al Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21, validado en Chile con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,80; y la tercera incluyó el Nyberg's Caring Assessment, validado en población chilena con una consistencia interna de 0,82. El análisis de los datos fue de tipo descriptivo y correlacional, utilizando la prueba estadística de Chi cuadrado con un nivel de significancia de  $p \leq 0,05$ , respetándose durante todo el proceso los principios éticos propuestos por Emanuel. Entre los principales resultados se evidenció que el 51,67 % de los profesionales de enfermería manifestó una alta percepción en la entrega de cuidado humanizado. Asimismo, se identificaron niveles elevados de riesgo psicosocial en tres dimensiones, correspondientes a exigencias psicológicas, apoyo social y calidad del liderazgo, así como doble presencia. Además, se observó una asociación negativa entre la percepción de exposición a riesgos psicosociales y la percepción del cuidado humanizado brindado. En conclusión, los hallazgos indican que la percepción del cuidado humanizado se encuentra significativamente relacionada con la percepción de los riesgos psicosociales presentes en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

### ***Antecedentes Nacionales***

Barboza et al. (2019) realizó un estudio titulado “Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima”. El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte, 2019. El tipo de estudio es básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. Este estudio estuvo conformado por un grupo de 30 enfermeros asistenciales, Los valores de P de ambos instrumentos fueron mayores a 0,05, indicaron confiabilidad alta. Se concluye que existe relación entre los riesgos psicosociales y el nivel de desempeño laboral.

Barrientos et al. (2018) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería perteneciente al Hospital de Apoyo San Francisco Ayacucho, 2018. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, de diseño no experimental. en su investigación realizada en un grupo de 50 enfermeras. Los resultados obtenidos fueron en la variable de satisfacción laboral se mostró una asociación moderada ( $r=0.488$ ,  $p=0.000$ ), para la dimensión de autonomía la realización de las actividades se evidencio ( $r=0.425$ ,  $p=0.003$ ); seguido a la dimensión de satisfacción laboral de identificación de actividades se evidencio  $r=0.251$ ,  $p=0.079$ . Concluye que hay correlación entre la motivación y la satisfacción labora.

Gómez & Martínez, (2019), realizaron un estudio con el objetivo de valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, durante los meses de Julio a diciembre del 2018. Con un tipo de estudio cuantitativo, con recolección prospectiva de casos, de corte transversal, que utilizó un diseño descriptivo correlacional, cuya población fue de 72 personal asistencial. Al evaluar en un centro de salud los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño de los profesionales de la salud. Concluye que el personal que se encuentra en una exposición psicosocial más favorable son las Enfermeras, Médicos y Obstetras llegando a un 64% y que desempeño laboral solo fue óptimo en un 10%. Se concluye que el riesgo psicosocial se asocia significativamente con el desempeño laboral.

Meléndez y Sánchez (2019) analizaron la interacción de los trabajadores tanto con su entorno laboral como con factores externos al mismo, así como los riesgos psicosociales asociados y sus distintos niveles de impacto, entre ellos el impacto personal, económico y material en los empleados. Objetivo: Identificar la incidencia y los factores relacionados con los

riesgos psicosociales en sus diversas dimensiones. Metodología: Estudio realizado con el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen de Huancayo. El estudio presentó un diseño observacional, descriptivo y de corte transversal. Resultados: los resultados evidenciaron que la totalidad de la población evaluada estuvo expuesta a al menos una dimensión del riesgo psicosocial. Se observó un mayor nivel de riesgo en el sexo masculino (65 %), siendo el grupo profesional médico el más afectado (51,7 %). Asimismo, los trabajadores menores de 31 años representaron el grupo etario con mayor exposición (45 %). Las dimensiones que mostraron mayor nivel de riesgo fueron el ritmo de trabajo (98,1 %), las exigencias emocionales (72,2 %), el conflicto de rol (70,4 %), la calidad del liderazgo (63 %) y el apoyo social por parte de los superiores (59,3 %). Conclusión: En conclusión, el estudio determinó que todo el personal del servicio de emergencia se encuentra expuesto a riesgos psicosociales, siendo los hombres, los trabajadores más jóvenes y los profesionales médicos los grupos con mayor nivel de vulnerabilidad.

Hormaza y Ceballos (2021) determinaron los factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal de la Posta Medica San Rafael. Presentó una metodología de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. . La población estuvo compuesta por 100 personales de la Posta Medica San Rafael. Resultados: Encontraron que los factores de riesgo psicosocial tenían una correlación positiva moderada con el desempeño laboral entre los trabajadores. Un 51% de los trabajadores manifestaron que sus factores de riesgo psicosocial eran moderados. En cuanto a los factores de riesgo, el 58% afirmó que su desempeño fue moderado. Concluye que los factores de riesgo psicosocial entre los trabajadores están significativamente relacionados con el desempeño laboral.

Arias (2023) realizó el trabajo titulado “Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval, 2023”. Tuvo como objetivo relacionar los factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023. Metodología: fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y diseño no experimental. El instrumento utilizado fueron 2 cuestionarios titulados factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral. Con una población total del personal de enfermería que laboran en centro quirúrgico. Resultados: El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,012$ ) indica que no existe correlación positiva, se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $p=0,925$ )  $>0.05$  se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo que No existe relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023. Conclusión: No se ha encontrado correlación entre las variables, es decir los factores de riesgos psicosociales, no necesariamente puede influir en el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el Centro Médico Naval.

### **Marco Conceptual**

Riesgo psicosocial del personal de enfermería: constituido por las exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, Inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima (Barboza et al., 2019).

Desempeño Laboral: manifestado en la planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas (Barboza et al., 2019).

## **Bases Teóricas**

Los riesgos psicosociales impactan en la salud física y mental de los empleados. Estos factores incluyen a: estrés, acoso laboral, falta de apoyo social, exigencias excesivas, etc. Los estudios realizados indican que existe correlación significativa entre estos factores y el desempeño laboral del personal de enfermería. De ahí que se recomienda identificar y abordar estos riesgos para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, especialmente en profesiones exigentes como la enfermería. Se deben implementar medidas de intervención y políticas de bienestar en el lugar de trabajo para reducir los riesgos psicosociales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la salud (Alvarado, 2019).

El trabajador debe cumplir sus responsabilidades laborales contraídas con la institución empleadora de manera efectiva y eficiente. En el personal de enfermería, el desempeño laboral puede verse afectado por diversos factores, incluidos los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Entre estas variables, los estudios indican que, a mayor presencia e impacto de los riesgos psicosociales, será menor el desempeño laboral. Es importante identificar y prevenir estos riesgos para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, especialmente en profesiones de alta demanda como la enfermería. Se deben implementar medidas de intervención y políticas de bienestar laboral para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar de los que laboran en el área (Meliá et al., 2021).

La interacción entre las variables de estudio en el presente proyecto es importante para las labores de prevención y organización de programas pertinentes. El desempeño laboral se refiere a la capacidad de un trabajador para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y eficiente, y los riesgos psicosociales en el entorno laboral pueden afectarlos negativamente. Un estudio realizado en trabajadores de atención primaria de salud en China encontró que las malas

condiciones de trabajo, el estrés laboral y el agotamiento se asociaron con una mala calidad de vida y satisfacción profesional. Por lo tanto, es crucial identificar y prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo e implementar medidas de intervención y políticas de bienestar y así mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la salud, incluidos los que trabajan en centros quirúrgicos (Alshehry et al., 2019).

"Centro quirúrgico" es un término español que se traduce como "centro quirúrgico" en inglés. Se refiere a un centro médico que se especializa en la realización de procedimientos quirúrgicos. Estos centros pueden variar en tamaño y complejidad, desde pequeñas clínicas ambulatorias hasta grandes hospitales de múltiples especialidades. Debido a la naturaleza de su trabajo, el personal profesional de enfermería en los centros quirúrgicos puede enfrentar riesgos psicosociales únicos, como la exposición a situaciones de alto estrés, largas horas de trabajo y demandas físicas. Por lo tanto, es importante que los empleadores prioricen las políticas de bienestar en el lugar de trabajo para promover la salud.

El trabajo es vital en la vida de toda persona, para obtener recursos económicos, contribuye al desarrollo social y a la supervivencia personal. "La dimensión psicosocial es una fuente de interacción con los demás que satisface la necesidad de pertenencia y crea un sentimiento de satisfacción", a medida que los individuos consiguen empleo, adquieren nuevas experiencias y habilidades sociales, y así interactúan con diferentes grupos de personas y organizaciones" (La República, 2023).

En cuanto a los factores psicosociales, "se pueden dividir en necesidades psicológicas: adaptación entre tareas y tiempos laborales, familiares y sociales, control del trabajo, apoyo social e instrumental de compañeros y superiores, cualidades de liderazgo, remuneración laboral y seguridad laboral" (OMS, 2019).

Basándome en mi búsqueda, puedo decir que existen diferentes marcos teóricos relacionados con los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, incluidos los de los entornos sanitarios. Uno de ellos es el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist, que sugiere que no debe pasarse por alto el papel del trabajo en los riesgos psicosociales experimentados por los trabajadores de la salud. En enfermería, por ejemplo, los profesionales están frente a diversos factores negativos, como altas demandas de carga de trabajo, ritmo de trabajo y dobles turnos. Por lo tanto, la comprensión de estos marcos teóricos es crucial para identificar y prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, incluidos los de los centros quirúrgicos. Los empleadores deben priorizar la implementación de medidas de intervención y políticas de bienestar en el lugar de trabajo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la salud, especialmente aquellos en profesiones de alta demanda como la enfermería. EU-OSHA (2019).

La Teoría del Modelo y del Rol del Modelo afirma que los enfermeros y líderes de enfermería necesitan relaciones interpersonales e interactivas. La identificación y la prevención se torna importante. Se deben identificar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, especialmente en profesiones de alta demanda como la enfermería, ha sido confirmada por la investigación. El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa se utiliza para evaluar el impacto del trabajo en los riesgos psicosociales experimentados por los trabajadores de la salud. Es importante implementar políticas de bienestar laboral y medidas de intervención para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la salud, incluyendo aquellos en centros quirúrgicos. (Alshehry et al., 2019).

Chambi y Tito (2019) proponen un modelo en el cual la salud mental se torna en una habilidad enfrentar a la realidad. Plantea que es un arte la labor de enfermería, tiene en cuenta

que la propia persona cuida, coopera y ayuda a los demás en su desarrollo y conservación de la salud psicosocial. Por tanto, el objetivo de la enfermería es comprender la experiencia del paciente y así crear una relación de ayuda para promover el bienestar psicológico.

Una dimensión importante es la idoneidad de la persona para el puesto. Con la evaluación del servidor se puede determinar si la persona cumple con los requisitos del puesto asignado, de modo que si la persona no cumple con estos requisitos, no podrá ser aceptado. Puede proporcionar información relevante para el desarrollo y adaptación al puesto. Comprender las habilidades y la actitud del servidor es esencial porque si se cuenta con capacitación, se asignará a la persona adecuada según el perfil para beneficiar a la unidad (Arias, 2023).

Meléndez y Sánchez (2019) proponen la teoría o modelo de la transformación humana. Este modelo se centra en la calidad de vida del paciente. Considera al hombre como una combinación de factores biológicos, psicológicos, sociológicos y espirituales. Asimismo, considera al hombre como un ser unitario que se encuentra en constante interacción con el medio ambiente. Todo esto lo hace diferente a otras teorías y permite a las enfermeras hacer lo que muchas de ellas hacen en el campo de enfermería: ayudar a las personas (Sánchez., 2020).

### ***Factores de Riesgo Psicosocial y sus Dimensiones***

Los riesgos psicológicos también incluyen la relación entre carga de trabajo y tiempo: amplitud, velocidad, descansos y entusiasmo en el trabajo. Las necesidades psicológicas se dividen a su vez en: Necesidades cuantitativas. Nuevamente, este tipo de demanda se define como la cantidad de trabajo y el tiempo requerido para completar el trabajo. Demandas cognitivas: relacionadas así con la toma de decisiones, la creatividad, la retención de ideas, el uso de conceptos y habilidades Tapia , (2022) Necesidades emocionales: es decir, afectan la parte emocional, especialmente si requieren de habilidades para comprender la situación de otros

individuos (Hormaza & Ceballos, 2021). Por tanto, el trabajo proactivo es determinar los límites de la determinación y la independencia en relación con las habilidades laborales: tareas, estrategias a utilizar, actividades laborales a realizar, carga de trabajo, etc. Uno donde no tenemos espacio para la autonomía en las tareas, cuando el trabajo no nos permite aplicar nuestras habilidades y conocimientos o es irrelevante, cuando nuestro trabajo carece de impacto y desarrollo. Esto sucede cuando no logramos adaptar nuestros horarios a las necesidades de nuestra familia o decidir cuándo hacer una pausa Arias J, (2023)

Los procesos que incluyen este concepto como fuente de peligro son: a) Impacto en el trabajo. Porque los empleados son conscientes de que no tienen la oportunidad de expresar su opinión, son viciados e inseguros al momento de tomar decisiones relacionadas con las actividades laborales que realiza Oportunidades de desarrollo. Por lo tanto, según el modelo de trabajo popularizado por Zapata (2019), los empleados creen que sus habilidades o habilidades de desempeño son ineficaces. c) Controlar el tiempo. Por lo tanto, indica pautas independientes para los empleados respecto de las actividades laborales y períodos de descanso: por interrupciones, permisos, interrupciones, etc. Apoyo social En este sentido, los empleadores tienen poco “apoyo social” para sus empleados cuando trabajan de forma remota y no reciben ayuda de los superiores, lo que provoca estrés y con ello aumenta el padecimiento de la enfermedad. Remuneración En consecuencia, no se controla el trabajo o los trabajadores reciben salarios muy bajos y aumenta la carga de trabajo, son riesgos para la salud. La doble presencia también se refiere a las tareas del hogar/trabajo doméstico realizadas además de las tareas remuneradas con cargo al salario (Barrientos et al., 2018). Así, actualmente las mujeres continúan realizando tareas domésticas y al mismo tiempo trabajan en un entorno laboral con

mayores exigencias, lo que sugiere que mantienen un trabajo doblemente cargado, propenso a sufrir las consecuencias del estrés.

Gómez y Martínez (2019) afirman que hay muchos criterios que se pueden determinar en términos de desempeño que incluyen las habilidades del empleado, sus talentos, sus necesidades y las cualidades que puede demostrar que son relevantes en un momento dado y si su organización no es buena, afectará su comportamiento. y producen malos resultados. Un elemento de gestión muy importante es el desempeño laboral, pues permite que esto se integre dentro de una plataforma estratégica para lograr de manera efectiva los objetivos acordados.

### **Definición de Términos**

Riesgo psicosocial: Es un conjunto de condiciones laborales negativas que impactan en los componentes de la persona y en la calidad de su trabajo.

Desempeño laboral: Es la calidad del trabajo que realiza un empleado en una organización, en relación con sus tareas, obligaciones y responsabilidades (Chambi & Tito., 2019).

## **Metodología**

### **Descripción del Lugar de Ejecución**

El Hospital en donde se realizará este proyecto se ubica en la Victoria, del distrito de la Victoria, departamento de Lima. Este centro es considerado del cuarto nivel de atención, cuenta con diversas especialidades médicas, consultorios de atención, camas tanto para la hospitalización, UCI y emergencia, equipos biomédicos, y trabajadores asistenciales. El Centro Quirúrgico cuenta con áreas, ambientes y equipos que permiten una atención adecuada, manifestada en la satisfacción de las exigencias del paciente.

### **Población y Muestra**

#### ***Población***

La población de estudio corresponde al mismo tamaño de la muestra, es decir que será un población-muestra. Es decir, que las 30 enfermeras asistenciales que laboran en el Centro Quirúrgico de un Hospital del Seguro Social de Lima, serán parte de la población de la presente investigación.

#### ***Muestra***

Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia y la muestra estará conformada por 30 enfermera asistenciales del servicio de centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

### **Criterios de Inclusión y Exclusión.**

#### ***Criterios de Inclusión.***

- ✓ Enfermeras que laboren en Centro Quirúrgico.
- ✓ Enfermeras que brinden su consentimiento.

***Criterios de y Exclusión.***

- ✓ Enfermeras que laboran en otros servicios,
- ✓ Enfermeros se encuentran de vacaciones.
- ✓ Enfermeros administrativos.

**Tipo y Diseño de Investigación**

Esta investigación será cuantitativa por cuanto se hará uso de medidas objetivas y de la estadística descriptiva e inferencial. Tiene un diseño no experimental, del nivel correlacionar, por cuanto se busca si entre las variables de estudio existe o no asociación estadística.

**Formulación de Hipótesis*****Hipótesis General***

Existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

H0: No Existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

***Hipótesis Específicas***

Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

H0: No existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Existe relación significativa entre la supervisión de trabajo y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

H0: No existe relación significativa entre la supervisión de trabajo y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Existe relación significativa entre la falta de seguridad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

H0: No existe relación significativa entre la falta de seguridad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Existe relación significativa entre el apoyo social y psicológico y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

H0: No existe relación significativa entre el apoyo social y psicológico y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Existe relación significativa entre la doble presencia y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

H0: No existe relación significativa entre la doble presencia y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

Existe relación significativa entre la estima y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

H0: No existe relación significativa entre la estima y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.

### **Identificación de Variables**

Riesgo psicológico y riesgo social.

Desempeño laboral de enfermería.

## Las variables y su Definición Operacional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Riesgo psicosocial del personal de enfermería en centro quirúrgico	Son aspectos nocivos de la existencia del lugar de trabajo, relacionados con la organización del trabajo, el puesto, el desempeño de las tareas, incluido el medio ambiente que afecta el normal desarrollo en el lugar de trabajo y la salud de los trabadores	Las características nocivas en el lugar de trabajo afectan el desempeño y la salud de las enfermeras en los centros quirúrgicos	Exigencias psicológicas	Emocionales y cognitivas.	Ordinal: 0 Nunca 1 Solo alguna vez. 2 Algunas veces. 3 Muchas veces. 4 Siempre.
		Todos ellos se relacionan con la organización del trabajo, el puesto, el desempeño laboral e incluso el entorno.	Supervisión del Trabajo	Posibilidades de desarrollo control sobre tiempos, trabajo y compromiso, influencia.	
		Se utiliza el cuestionario validado por Barboza Núñez. Luz (2019).	Falta de Seguridad	Item 6 – 15 Incertidumbre.	
		Serán medidos mediante un cuestionario: Favorable para la salud de 0 a 47 pts.	Apoyo Social y Liderazgo	Item 16 – 19 Apoyo social, liderazgo, sentimiento grupal, calidad y conflicto en el rol.	
		Poco favorable para la salud de 48 – 95pts.	Doble Presencia	Item 20 – 29 Sobrecarga, trabajo simultaneo.	
		Desfavorable para la salud de 96 – 144 pts.	Estima	Item 30 – 32 Consideración, simpatía, afecto. Item 33 - 36	

Desempeño laboral en enfermería	Es el desempeño que los empleados logran efectivamente en su lugar de trabajo utilizando los medios y recursos apropiados para lograr las metas, funciones y tareas asignadas	Es un conjunto de tareas realizadas por las enfermeras del centro quirúrgico que pueden detectarse, observarse y evaluarse	Planificación	Métodos para un accionar.	Ordinal: Nivel I =5 puntos Nivel II = 4 puntos Nivel III =3 puntos Nivel IV = 2 puntos Nivel V = 1 punto	
			Responsabilidad	Ítem 1 Cumplimiento de asignados.		
			Iniciativa	Ítem 2 Resolución de problemas.		
			Oportunidad	Ítem 3 Cumplimiento de los trabajos.		Uso de lista de chequeo de Barboza (2019):
			Calidad del trabajo	Ítem 4 Consistencia, error, orden.		Excelente: Mayor de 32 puntos
			Confiabilidad y Discreción	Ítem 5 Uso confidencial de los datos recibidos.		Muy bueno: 26 – 31 puntos
			Relaciones Interpersonales	Ítem 6 Relaciones interpersonales y labor en quipo.		Bueno: De 20 a 25 puntos
			Cumplimiento de las normas	Ítem 7 Cumplimiento de las normas institucionales.		Regular: De 14 a 19 puntos
			Ítem 8	Deficiente: Menor de 14 puntos		

---

## **Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

### ***Técnica***

Se utilizará la técnica de la entrevista mediante un cuestionario para medir los riesgos psicológicos y sociales denominados PSQ CAT21 COPSOQ. Y en el desempeño se usará la técnica de observación a través de una lista de verificación.

### ***Instrumentos***

**Instrumento para Medir la Variable Riesgos Sociales.** Para la medición de la variable Riesgos Psicosociales se utilizará el instrumento PSQ CAT21–COPSOQ. En cuanto a la validez de contenido, esta fue evaluada mediante el juicio de expertos, obteniéndose un coeficiente V de Aiken de 0,80. Respecto a la confiabilidad, el instrumento alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,824, lo que evidencia una adecuada consistencia interna. Este instrumento está conformado por las siguientes dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas.

**Instrumento para Medir el Desempeño Profesional.** Para evaluar el desempeño profesional se empleará la Guía de Observación de Desempeño Profesional. En relación con la validez de contenido, el instrumento obtuvo un valor Aiken de 1,0, lo que indica una validez excelente. En cuanto a la confiabilidad, al ser sometido a la prueba correspondiente, presentó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,749, considerado aceptable. El nivel de desempeño laboral será evaluado según los siguientes rangos de puntaje: deficiente (8 a 13 puntos), regular (14 a 19 puntos), bueno (20 a 25 puntos), muy bueno (26 a 31 puntos) y excelente (32 a 40 puntos).

### **Proceso de Recolección de Datos**

Se gestionará la autorización, en la UPeU, del comité de ética de la Unidad de Posgrado de la universidad, luego se solicitará permiso a la institución para poder proceder con la aplicación de los instrumentos.

Asimismo, se obtendrá de los participantes el consentimiento informado sobre su participación en el trabajo de investigación. Todos los que acepten firmarán la respectiva constancia.

Luego, se realizará la entrevista previa presentación verbal a los enfermeros que deseen participar del estudio. El cuestionario demora aproximadamente 20 minutos para que lo puedan desarrollar.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Para el procesamiento de datos se utilizará el aplicativo SPS versión 27 y se analizará a través de tablas y gráficos según los resultados obtenidos para resolver las preguntas de investigación que se han planteado con respecto a las correlaciones entre las variables Riesgo psicosocial y desempeño laboral. Asimismo, se obtendrán las correlaciones entre las diversas dimensiones de las dos variables.

La prueba estadística que se utilizará para determinar el nivel de correlación será la prueba de Pearson, con un nivel de confianza del 0,5.

### **Consideraciones Éticas**

En consecuencia, la presente investigación se desarrolló dentro del marco ético que rige los estudios en el ámbito de la salud, teniendo en cuenta las normativas y lineamientos establecidos para la investigación con seres humanos, con el fin de salvaguardar la integridad

y los derechos de los participantes. En este sentido, se garantizó la aplicación del consentimiento informado, el cual fue obtenido de manera previa, luego de brindar información clara y detallada sobre los objetivos, alcances y procedimientos del estudio a los profesionales de enfermería participantes.

Los principios bioéticos se aplicaron de la siguiente manera:

### ***Principio de Autonomía***

Este principio se relaciona con el respeto a la capacidad de decisión libre e informada de los participantes para aceptar o rechazar su inclusión en la investigación. A cada profesional de enfermería se le explicó de manera precisa el propósito y alcance del estudio, respetándose en todo momento su decisión de participar o no. Aquellos que aceptaron formar parte de la investigación firmaron el consentimiento informado como expresión formal de su voluntad.

### ***Principio de Beneficencia***

El principio de beneficencia se orienta a promover el bienestar de los participantes, evitando cualquier tipo de daño y fomentando acciones que contribuyan al bien común. En este estudio, se informó a los profesionales de enfermería que su participación representaba un aporte significativo para la mejora del cuidado y el fortalecimiento de la práctica profesional. Asimismo, se recalcó que el estudio no implicaba perjuicio alguno, motivo por el cual se solicitó la firma del consentimiento informado correspondiente.

### ***Principio de no Maleficencia***

Este principio hace referencia a la obligación de no causar daño ni exponer a los participantes a riesgos innecesarios. En tal sentido, se informó a cada profesional de enfermería que su participación en la investigación no conllevaba riesgos para su integridad

física, psicológica o laboral. Además, se aseguró la confidencialidad y el manejo ético de la información proporcionada durante el proceso de recolección de datos.

***Principio de Justicia***

El principio de justicia enfatiza la equidad y el trato igualitario de todos los participantes, sin discriminación ni favoritismos. En el desarrollo del estudio, todos los profesionales de enfermería fueron considerados en igualdad de condiciones, recibiendo un trato respetuoso, equitativo y cordial, garantizando así la imparcialidad en cada una de las etapas de la investigación.

## Administración del proyecto de investigación

### Cronograma de Ejecución

Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Investigación bibliográfica	<b>X</b>					
Determinación del diseño	<b>X</b>					
Sometimiento		<b>X</b>				
Recolección de información y datos			<b>X</b>			
Procesamiento estadístico descriptivo e inferencial				<b>X</b>		
Análisis e interpretación de resultados					<b>X</b>	
Sustentación					<b>X</b>	
Informe						<b>X</b>

### Presupuesto

Detalle	Unidad de Medida	Costo	No.	Total
Internet	1	S/80	1	S/80.00
Copias	250	S/0.10	250	S/25.00
Lapiceros	30	S/1.00	30	S/30.00
Pasajes	2	S/3.00	10	S/60.00
<b>TOTAL</b>				<b>S/195.00</b>

### Referencias

- Alshehry, A. S., Alquwez, N., Almazan, J., Namis, I. M., Moreno-Lacalle, R. C., & Cruz, J. P. (2019). Influencia de la incivilidad en el lugar de trabajo en la calidad de la atención de enfermería. *Journal of Clinical Nursing*, 28(13–14), 2553–2564.  
<https://doi.org/10.1111/jocn.14840>
- Alvarado V. (2019). *Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo (2019) (Tesis Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería) Guayaquil: Universidad de Guayaquil.*
- Arias J. (2023). *Factores de Riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Centro Medico Naval.*  
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8377/TESIS%20-%20ARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barboza L, Yanet, L., Neal, M., Reyes, H., & Lima, G. (2019). *Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.*  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2676/Luz\\_Trabajo\\_Academico\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2676/Luz_Trabajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrientos-Trigo, S., Vega-Vázquez, L., De Diego-Cordero, R., Badanta-Romero, B., & Porcel-Gálvez, A. M. (2018). Intervenciones para mejorar las condiciones de trabajo de personal de enfermería en hospitales de cuidados agudos: revisión de alcance. *Journal of Nursing Management*, 26(2), 94–107. <https://doi.org/10.1111/jonm.12538>

- Bernal K, Buitrago L, Romero B, & Illamizar J. (2022). *Riesgos psicosociales en instrumentadores quirúrgicos del área clínica en la ciudad de Bogotá.*
- Chambi P., & Tito N. (2019). *Factores de riesgos psicosociales relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa.*  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a34901b6-9137-4ac2-8c0f-03c3c761ae0d/content>
- Gómez, A. M., & Martínez, M. C. (2019). *Flexibilidad psicológica: Una forma de intervenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.*
- Hormaza A, & Ceballos M. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias.*
- Meléndez M. A., & Sánchez A. M. (2019). *Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.*
- Meliá, J. L., Gonzáles-Romá, V., & Peiró, J. M. (2021). Diez años de investigación sobre riesgos psicosociales, salud y desempeño laboral: Un análisis bibliométrico y temático. In *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (Vol. 37, Issue 3, pp. 187–202). Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Hernández-Silverio, A. de J., Gómez-Ortega, M., González-González, G., & Salgado-Guadarrama, J. D. (2022). Factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. *Revista de Enfermería Neurológica*, 20(3), 197–206. <https://doi.org/10.51422/ren.v20i3.340>

- Moreno J. (2019). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Historia del concepto Factores psicosociales*.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
- OMS. (2019a). *Directrices de la OMS Sobre Salud Mental en el Trabajo : Resumen Ejecutivo*.  
World Health Organization. [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es)
- OMS. (2019b). *La salud mental en el trabajo*.
- OPS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y la sociedad*.  
<https://www.flickr.com/photos/pahowho/albums>
- Presidente La República Por Cuanto, E. DE. (2023). *Ley del trabajo de la enfermera(o) congreso de la república LEY No 27669*.  
[http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf)
- Sanchez M. (2020). *Revisión crítica: riesgos psicosociales de las enfermeras en centro quirúrgico. [Tesis de segunda especialidad en Internet]. [Chiclayo]: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2756>
- Tapia S. (2022). *La Salud Ocupacional y Prevención de los riesgos Psicosociales en el trabajo*. Digesa.minsa.gob.pe.
- Zapata G. J. (2019). *Factores psicosociales generadores de estrés en los trabajadores de una empresa de servicios públicos domiciliarios (Tesis de maestría)*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia.

## Apéndices

### Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

#### **“Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima 2023”**

Sr. (a) (ita) Enfermero/a, se le invita a ser parte de este trabajo de manera anónima que tiene como objetivo “determinar la relación del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima 2023”. Esta investigación es realizada por la Lic. Enf. Yessica S. Calderón Ascona, Esther Cueva Reyes de la segunda especialidad del Centro Quirúrgico de la Universidad Peruana Unión.

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

Edad:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

⊕ **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	16. En estos momentos ¿estás preocupado por...lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras desempleado?					
	17. En estos momentos ¿estás preocupado por...si te cambian las tareas contra tu voluntad?					
	18. En estos momentos ¿estás preocupado por...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que te paguen en especie, etc.)?					
	19. En estos momentos ¿estás preocupado por...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?					
	Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:					
Apartado 4	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?					
	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 5	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 OPCIÓN para la siguiente pregunta:					
Apartado 6	33. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
	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.					

Guía de observación para evaluar el desempeño profesional

Factores únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
<b>Planificación</b> 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.
<b>Responsabilidad</b> 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.
<b>Iniciativa</b> 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	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.
<b>Oportunidad</b> 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.
<b>Calidad de trabajo</b> 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.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
<b>Confiabilidad y discreción</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar	Indiscreto, nada confiable.
<b>Relaciones interpersonales</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos,	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros,	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración.	Es habitualmente descortés
<b>Cumplimiento de normas</b> 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.







	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 32	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 33	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 34	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 35	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 36	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
									<b>TOTAL</b>	<b>0.8</b>

**LA VALIDEZ DE CONTENIDO FUE REALIZADA POR 7 JUECES EXPERTOS DONDE LA V-AIKEN DEL CUESTIONARIO "RIESGO PSICOSOCIAL" FUE DE 0.8 SIENDO ESTE VALIDO**

*Validez de contenido V de Aiken, riesgos psicosociales.*

		JUEZ1	JUEZ2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 6	JUEZ 7	MEDIA	V DE AIKEN
PREGUNTA 1	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 2	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 3	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 4	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 5	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 6	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 7	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
PREGUNTA 8	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Coherencia	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	1
									TOTAL	1.0

LA VALIDEZ DE CONTENIDO FUE REALIZADA POR 7 JUECES EXPERTOS DONDE LA V- AIKEN DEL CUESTIONARIO" **DESEMPEÑO LABORAL** " FUE DE 1.00 SIENDO ESTE VALIDO

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

Los instrumentos de medición del estudio fueron sometidos a una prueba piloto en 30 profesionales de enfermería asistencial en un Hospital del Seguro Social.

Tabla 1

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.731	36

Según la tabla se puede observar que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.73, lo que demuestra que el Instrumento es confiable estadísticamente.

**Matriz variable Riesgos Psicosociales**

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6		
R1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	0	4	2	4	4	4	1	2	4	4	2	4	2	2	2	2	0	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2
R2	2	1	3	1	2	2	3	3	4	0	2	4	4	4	4	2	1	0	2	3	4	3	3	3	3	0	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3
R3	3	4	2	3	4	0	0	2	2	0	1	2	3	4	2	3	2	3	2	1	2	2	2	0	1	0	0	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2
R4	4	3	2	4	2	1	1	1	2	0	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	
R5	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	
R6	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
R7	3	3	3	3	2	0	1	0	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	

R8	3	3	3	3	3	0	1	0	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1		
R9	2	3	2	2	2	0	2	0	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	
R10	4	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1			
R11	3	2	3	2	3	0	2	0	2	0	2	3	4	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1		
R12	4	3	2	4	2	1	2	1	2	0	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	
R13	4	3	3	3	2	1	1	1	3	0	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	
R14	4	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	
R15	3	2	2	3	3	0	0	0	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	
R16	3	2	3	2	3	0	1	0	2	0	2	3	4	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	
R17	3	3	3	3	3	0	2	0	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	
R18	4	3	2	3	2	0	1	9	2	0	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	
R19	3	3	3	3	3	0	0	0	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1
R20	4	2	3	2	2	0	0	0	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
R21	4	2	3	2	2	0	0	0	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
R22	3	3	3	3	2	0	0	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1
R23	4	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
R24	4	3	3	3	2	1	1	1	3	0	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	
R25	4	3	2	4	2	1	1	1	2	0	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	
R26	3	3	3	3	3	0	1	0	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	

R27	4	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2			
R28	4	3	2	3	2	0	1	0	2	0	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	
R29	4	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1		
R30	2	2	4	2	2	2	1	2	2	0	4	2	4	4	4	1	2	4	4	2	4	2	2	2	2	0	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2

Tabla 2

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.708	8

Según la tabla se puede observar que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.70, lo que demuestra que el Instrumento es confiable estadísticamente.

### Matriz variable Desempeño Laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
DL1	5	4	4	4	4	4	5	5
DL2	3	5	3	4	4	4	5	5
DL3	4	3	4	4	4	4	3	4
DL4	4	4	3	3	4	4	3	4
DL5	4	4	3	3	4	5	4	4
DL6	5	4	4	3	5	5	4	4

DL7	4	3	3	3	4	4	4	4
DL8	5	4	4	4	5	4	4	4
DL9	4	3	3	3	3	4	3	3
DL10	4	5	4	4	4	4	3	4
DL11	4	4	4	4	5	4	4	4
DL12	4	4	3	3	4	4	4	4
DL13	4	3	4	4	5	5	3	4
DL14	5	4	3	4	4	5	3	4
DL15	5	4	3	4	4	5	3	4
DL16	4	4	3	3	4	3	3	4
DL17	4	4	4	4	4	4	4	4
DL18	4	3	4	3	3	3	3	4
DL19	3	3	3	3	3	4	4	4
DL20	5	5	4	4	4	4	4	5
DL21	4	4	4	3	4	4	4	4
DL22	4	4	4	4	4	4	4	4
DL23	4	5	4	4	4	4	4	4
DL24	4	3	4	4	5	5	3	4
DL25	4	4	3	3	4	4	3	4
DL26	5	4	4	4	5	4	4	4
DL27	4	5	4	4	4	4	4	4
DL28	4	3	4	3	3	3	3	4
DL29	5	4	3	4	4	5	3	4
DL30	5	4	4	4	4	4	5	5

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023., quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**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, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos del Juez: Damy Judet Millones Liza

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 5

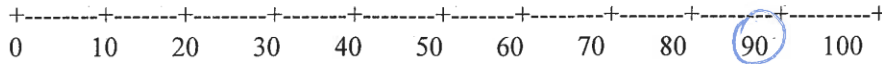
**Firma del Juez.  
(firma y sello)**



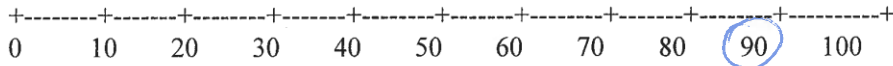
## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

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

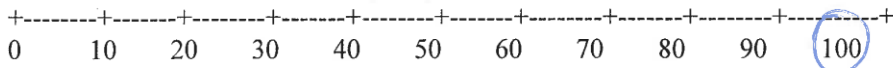
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



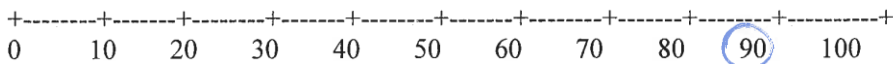
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



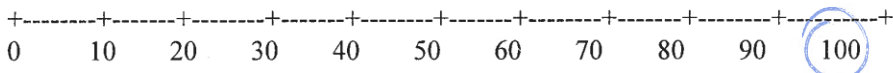
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿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?

Para un mejor análisis podría agregar preguntas sociodemográficas a fin de identificar la prevalencia de riesgos psicosociales según algunos criterios como edad, sexo, años de experiencia, entre otros.

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

---

---

---

Fecha: 24/12/2023

Valido por: Mg. Dany Millones Liza

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023., quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**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, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: 28/12/24

Nombres y Apellidos del Juez: Irving Paredes Obando

Institución donde labora: UPoV

Años de experiencia profesional o científica: 7 años

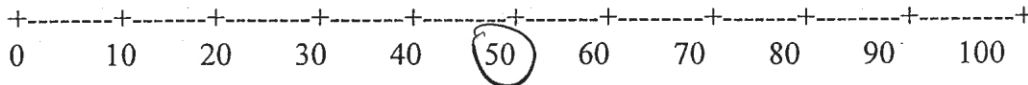


**Firma del Juez.  
(firma y sello)**

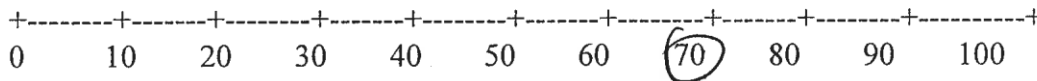
## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

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

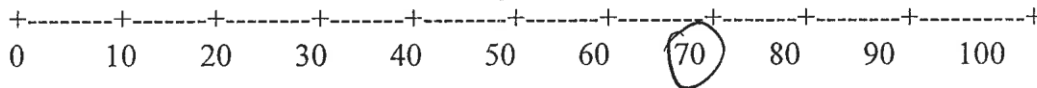
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



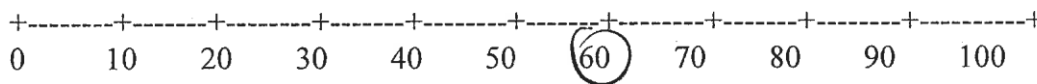
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



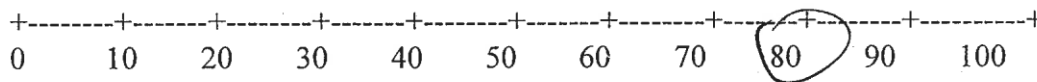
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿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?

En el instrumento dicotómico, revisar.

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fecha: 28/02/24

Valido por: \_\_\_\_\_

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023., quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**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, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: 28 de Diciembre 2023

Nombres y Apellidos del Juez: Mary Luz Solorzano Aparicio

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 20 años

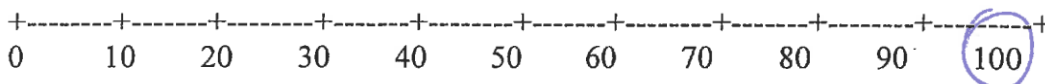


Firma del Juez.  
(firma y sello)

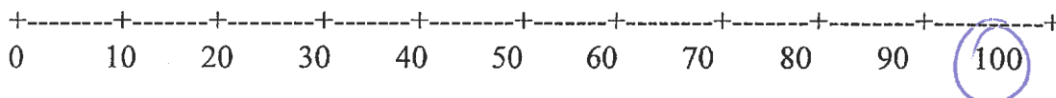
## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

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

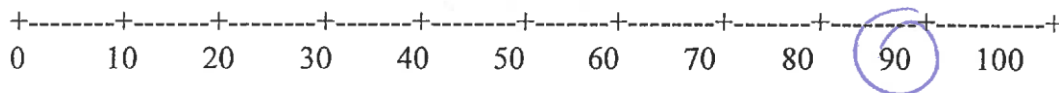
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



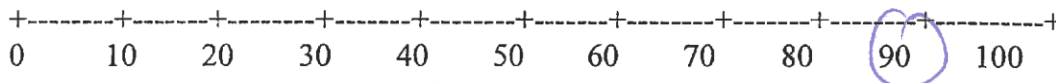
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



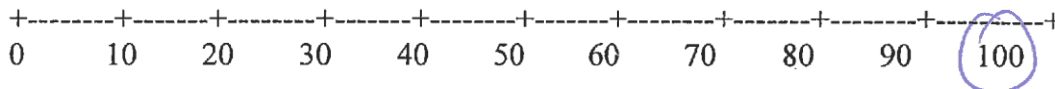
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿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: 28 de Diciembre 2023

Valido por: Mary WE Solazano Aparicio

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023., quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**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, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

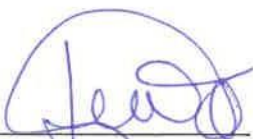
Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: 18/12/2023

Nombres y Apellidos del Juez: Jessica Itasca Ortega

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 5 años



**Firma del Juez.  
(firma y sello)**

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023., quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Es Salud en Lima 2023, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**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, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.


Juez N°: \_\_\_\_\_

Fecha actual: 20/12/2023

Nombres y Apellidos del Juez: Ana Bazan Perez

Institución donde labora: Clínica Good Hope

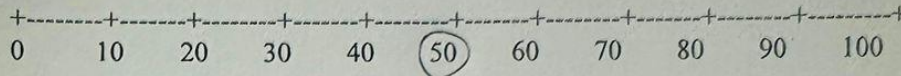
Años de experiencia profesional o científica: 14 años

  
Firma del Juez.  
(fir ma y sello)

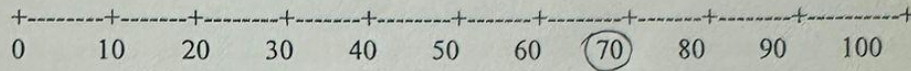
## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

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

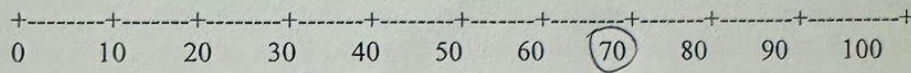
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



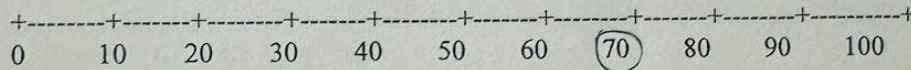
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



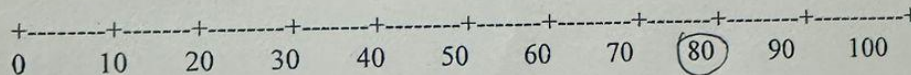
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿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: 20/12/23

Valido por: \_\_\_\_\_

Apéndice E Matriz de consistencia

Título: Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro

Social. Lima 2023

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema General	Objetivo General	Variable 1	Hipótesis General	<p>Enfoque: Cuantitativo                      Diseño: No experimental                      Tipo: No probabilístico                      Corte: Transversal</p> <p>Población: Está conformado por 40 enfermeras asistenciales del servicio de centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social.</p> <p>Muestra: Está conformado por 30 enfermeras asistenciales del servicio de centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social.</p> <p>Técnica: Se utilizará la técnica de la entrevista mediante un cuestionario para medir los riesgos psicológicos y sociales denominados PSQ CAT21 COPSOQ. Y en el desempeño se usara la</p>
¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?	Determinar la relación entre riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima	Riesgo psicosocial del personal de enfermería en centro quirúrgico	Existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específica	
¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?	Determinar relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima	Desempeño laboral de enfermería	Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima	
¿Cuál es la relación entre la supervisión de trabajo y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?	Determinar la relación entre la supervisión de trabajo y el nivel de desempeño laboral es significativa en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima		Existe relación significativa entre la supervisión de trabajo y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de	

<p>Hospital del Seguro Social, Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la falta de seguridad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima?</p>	<p>quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima</p> <p>Identificar la relación entre la falta de seguridad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital de Seguro Social, Lima</p>		<p>enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima</p> <p>Existe relación significativa entre la falta de seguridad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico en un Hospital del Seguro Social, Lima.</p>	<p>técnica de observación a través de una lista de verificación.</p> <p>Instrumento: Se utilizará el cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ la cual medirá la variable de riesgo psicosocial del personal de enfermería del centro quirúrgico y la guía de observación de desempeño profesional para poder medir el desempeño laboral de enfermería</p>
---	--	--	--	--

Apéndice F: Autorización Institucional

**UNIVERSIDAD PERUANA UNION**

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.

Lima, 3 de mayo del 2023

Señor, director del Hospital Almenara.

De mi consideración, es muy grato dirigirme a usted para presentar el proyecto de investigación titulado. **Riesgo psicosocial y desempeño laboral de lo profesionales de enfermería del centro quirúrgico** en un Hospital del Seguro Social. Lima 2023, solicitar la autorización para poder aplicar los instrumentos de nuestra investigación en el servicio de centro quirúrgico de dicha institución Esta investigación es realizada por la Lic. Enf. Yessica S. Calderón Ascona, Esther Cueva Reyes de la segunda especialidad de Centro Quirúrgico de la Universidad Peruana Union.

Es propicia la ocasión para reiterarle mi estima y consideración personal.

Atentamente,

Yessica Sabina Calderòn Ascona

Esther Cueva Reyes