

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y
SALUD OCUPACIONAL



DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
APOYO DE SULLANA 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD
OCUPACIONAL

AUTORA

Br. Criollo Saguma, Betty

<https://orcid.org/0000-0003-3891-2972>

ASESOR

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto

<https://orcid.org/0000-0002-8790-1682>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Seguridad y salud en el trabajo

TRUJILLO – PERÚ

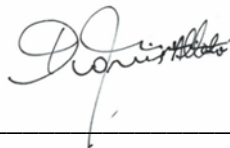
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo con DNI N°41490146, como asesor del trabajo de investigación titulado: “DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA 2023”, desarrollado por la egresada Betty Criollo Saguma con DNI N°42456081, del Programa de Maestría en: SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, padre celestial que siempre me ha iluminado y guiado con su gracia divina. A mi queridísima madre que siempre me ha apoyado y ha sido mi gran ejemplo a seguir en la vida, tanto personal como profesional. A mi esposo siempre ha estado conmigo durante el desarrollo de este proyecto. A mis hijos que son el motor de mi vida y la razón por la cual me he propuesto a mejorar y crecer profesionalmente para poderles brindar un mejor porvenir, finalmente a todas mis familiares y amistades que me han acompañado a lo largo de este recorrido en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A DIOS por ser mi protector y guía. A nuestro asesor, Davis Alberto Mejía Pinedo, por su dedicada orientación y supervisión durante el desarrollo de la investigativo, que permitieron alcanzar los resultados esperados.

A los distinguidos docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por brindarnos los conocimientos y herramientas necesarios para nuestra formación como investigadores.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Betty Criollo Saguma con DNI N°42456081, egresada del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA 2023”, en el cuál consta de un total de 87 páginas, en las que incluye 6 tablas y 5 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

La autora



Betty Criollo Saguma
DNI N°42456081

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	26
2.1 Enfoque, tipo.....	26
2.2 Diseño de investigación.....	26
2.3 Población, muestra y muestreo.....	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	27
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	27
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	27
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXOS.....	44
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	44
ANEXO 2: Ficha técnica.....	48
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	50
ANEXO 4: Carta de presentación.....	55
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	56
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	57
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	62
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	64
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	87

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito analizar la relación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del Hospital de Apoyo de Sullana, durante el año 2023. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 140 trabajadores del hospital. Para contrastar las hipótesis, se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre ambas variables, mostrando una correlación positiva alta ($\rho = 0.879$), con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$). Dado que este valor es inferior al umbral estándar de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se confirma que existe una relación fuerte entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial.

Palabras clave: desempeño, laboral, riesgo, psicosocial

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between job performance and psychosocial risk among healthcare personnel at the Sullana Support Hospital during 2023. A quantitative approach was adopted, with a non-experimental, cross-sectional correlational design. The sample consisted of 140 hospital workers. To test the hypotheses, the nonparametric Spearman's compensation test was applied. The results showed a significant relationship between both variables, displaying a high positive score ($\rho = 0.879$), with a significance level of less than 1% ($p < 0.01$). Since this value is below the standard threshold of 0.05, the null hypothesis is rejected, and a strong relationship between job performance and psychosocial risk is confirmed.

Keywords: performance, work, risk, psychosocial

I. INTRODUCCION

Las empresas están en evolución constante en un mundo globalizado en el que para ser competitivo se debe adaptar al cambio, la gestión del personal es uno de los aspectos que ha sufrido más cambios, los cambiantes y retener talentos y que tengan un desempeño de acuerdo al esperado por las empresas, va más allá de un reconocimiento económico, implica también una gestión adecuada. En ese sentido, la existencia de enfermedades profesionales se reconoció por primera vez Chirico (2023) indica que a pesar de esto, la carga mundial requiere un compromiso cada vez mayor por parte de todas las naciones. Durante el siglo pasado, muchos países alrededor del mundo han establecido leyes para prevenir riesgos.

Dichas medidas tienen en consideración factores de riesgo de diferente índole. Pero, en la ley sobre prevención de riesgo de SST incluye a otro grupo relacionado a factores psicosociales (FRP) en el trabajo. Los cuales se han definido como nuevos riesgos fundamentales en prevención de SST. Podemos definirlos como situaciones, organización y gestión en un ambiente social, que conlleva a posibles daños psicológicos o físicos. Surgen de la interacción el contenido, organización y otros aspectos importantes del trabajo y condiciones personales de trabajadores que pueden afectar. Una definición tan amplia incluye innumerables factores estresantes posibles.

El valor de los FRP surge de Diversos estudios realizados en entornos laborales a nivel global han evidenciado el impacto significativo del estrés y otros riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores. En Europa, por ejemplo, el estrés laboral se ha identificado como uno de los problemas más frecuentes y costosos relacionados con el trabajo. Se estima que entre el 50% y el 60% de todos los días laborales perdidos se deben a situaciones de tensión en el trabajo, y se prevé que esta cifra continúe en aumento (EU-OSHA, 2020).

En la región de Asia-Pacífico, la situación no es menos preocupante. En Australia, uno de cada cinco empleados reportó haber enfrentado problemas de salud mental en el último año. Además, se calcula que las condiciones de salud mental no tratadas representan un costo anual de aproximadamente 10.9 mil millones de dólares australianos para los lugares de trabajo. En Japón, un informe nacional reveló que cerca de uno de cada tres trabajadores experimentó trastornos de ansiedad asociados al estrés laboral durante el año anterior, lo que pone en evidencia la magnitud del problema en distintos contextos culturales y económicos.

En las naciones americanas, estudios transversales mostraron que más del 10% de los encuestados en la Primera Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (2012) informaron varios síntomas relacionados con la tensión laboral, que van desde sentirse Los efectos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral pueden manifestarse de múltiples formas, desde cuadros depresivos hasta trastornos del sueño (Benavides et al., 2022). En Estados Unidos, por ejemplo, se reporta que más de 570,000 trabajadores al año son víctimas de violencia laboral no fatal, lo que refleja la gravedad de este tipo de riesgos en los espacios de trabajo. Sin embargo, en contraste con estos datos, en muchos países en desarrollo existe una notoria falta de información sobre la prevalencia o las tasas de incidencia de enfermedades vinculadas a factores de riesgo psicosocial. Esta ausencia de datos limita la capacidad de diseñar estrategias de prevención y de intervención eficaces en contextos donde los recursos y la atención a la salud laboral suelen ser más limitados.

Los FRP tienen un rol fundamental en la salud, siendo importante que se aborde en el lugar de trabajo, con la finalidad de prevenirla. Evaluar esto es imprescindible, debido a que mejorar los esfuerzos para prevenirlos sistemas de salud, guarda relación con niveles menores de morbilidad ocupacional en trabajadores (Stoffregen, Giordano, & Lee, 2023). Todo esto se agravó considerablemente durante la pandemia, y el sector salud no fue la excepción. Muchos profesionales se vieron obligados a asumir trabajos adicionales, en dos e incluso tres centros laborales, con la esperanza de alcanzar una mínima estabilidad económica y mejorar su calidad de vida y la de sus familias, adaptándose como podían a sus necesidades. Sin embargo, esta búsqueda de equilibrio ocurrió en medio de un escenario crítico: la labor de médicos, enfermeros y demás personal de salud fue llevada al límite, enfrentando una demanda hospitalaria desbordante y situaciones humanas profundamente difíciles que marcaron los últimos años.

A esta sobrecarga se sumó una crítica histórica, arrastrada durante décadas, por parte de los pacientes, respecto a la deficiente atención en los servicios de salud. Las horas laborales establecidas por el sistema rara vez eran suficientes para atender la creciente demanda, mientras que los centros de salud enfrentaban la realidad de contar con menos personal, acceso limitado a equipos, y restricciones en servicios esenciales (Organización Panamericana de la Salud y OMS, 2000). Así, la presión sobre quienes están en la primera línea de atención no solo creció, sino que se volvió insostenible para muchos.

Los trabajadores del sector salud enfrentan a diario una amplia variedad de factores de riesgo en sus entornos laborales (Adriaenssens et al., 2020), y estas condiciones se ven intensificadas en contextos de brotes de enfermedades transmisibles, como se evidenció durante la pandemia (Barello et al., 2020).

Entre los principales riesgos se encuentran la exposición a peligros físicos y factores de riesgo psicosocial (FRP), muchas veces derivados de la exigencia de realizar horas extras, la sobrecarga de tareas, y la constante presión por el tiempo (Michel, 2020). A esto se suma la falta de descansos adecuados y de días libres, lo que afecta seriamente el equilibrio entre la vida laboral y personal (Di Tecco et al., 2020).

El trabajo por turnos, los bajos salarios y la inestabilidad laboral también son condiciones comunes que generan un desgaste constante (Leyva-Vela et al.). Además, no se puede ignorar la exposición a conductas sociales negativas, como el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, que afectan tanto la salud física como emocional del personal (Vento et al., 2020). En conjunto, todos estos elementos configuran un escenario que pone en riesgo no solo la seguridad, sino también el bienestar integral de quienes cuidan a otros.

El empleo inestable está creciendo, sobre todo en los sectores de cuidados de larga duración y atención a personas mayores, que emplean a un gran número de trabajadores inmigrantes. (Kuhlmann, Falkenbach, Klasa, Pavolini, & Ungureanu, 2020), Esta forma de empleo provoca estrés financiero debido a la inestabilidad de los ingresos, lo que puede tener un efecto adverso en la salud de los trabajadores.

En el contexto peruano, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783), promulgada en 2011, establece en su artículo 17 que los empleadores deben aplicar un enfoque de gestión en seguridad y salud laboral alineado con estándares internacionales y la normativa vigente. Este sistema busca identificar y evaluar los principales riesgos que afectan la salud y seguridad ocupacional, ya que su impacto no solo pone en peligro la integridad de los trabajadores, sino que también repercute negativamente en la productividad de las organizaciones.

Complementando este marco legal, una publicación del Instituto de Estudios Integrales subraya que tanto los entornos de trabajo como los espacios educativos y familiares tienen una influencia directa en la aparición de trastornos por estrés. Esta situación se ha intensificado en muchos centros laborales del país, donde el estrés crónico ha comenzado a generar una caída evidente en el rendimiento, afectando la eficiencia y el bienestar general.

Ante esta problemática, es fundamental abordar de forma directa las causas del estrés laboral en el Perú, ya que sus consecuencias alcanzan tanto el ámbito personal como el colectivo. Por ello, la participación activa del Estado, junto a organismos públicos, privados y centros de salud, se vuelve imprescindible. Estas instituciones deben enfocarse en la identificación, evaluación, control y planificación de los factores de riesgo psicosocial, lo cual representa una estrategia de prevención clave.

Una gestión adecuada de estos factores contribuye a mejorar el desempeño individual, reducir el ausentismo, y aumentar la satisfacción laboral. Para lograrlo, los trabajadores deben contar con un entorno que se adapte a sus funciones y necesidades, lo que también favorece el funcionamiento general de la organización (MTPE, 2022).

En consecuencia, todos los empleadores en el país tienen la responsabilidad legal y ética de evaluar los riesgos a los que se exponen sus trabajadores, y de implementar medidas de prevención y protección adecuadas (Pérez et al., 2022). En línea con esta realidad, el presente estudio tiene como objetivo principal analizar la asociación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud de un hospital público peruano, un grupo particularmente vulnerable ante estas condiciones.

El problema general fue ¿Existe relación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023? Los problemas específicos fueron ¿Existe relación entre la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023? ¿Existe relación entre la dimensión responsabilidad laboral del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023? ¿Existe relación entre la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023? ¿Existe relación entre la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023?

La justificación teórica de este estudio se basa en su contribución al conocimiento sobre la relación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del Hospital de Apoyo de Sullana. Este trabajo permitirá identificar los principales factores que incrementan el riesgo psicosocial y, además, representa uno de los primeros estudios en hospitales que emplea la nueva escala validada en Perú en 2022 por CENSOPAS – COPSOQ. De esta manera, busca llenar un vacío importante en la investigación nacional sobre este tema.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación incorpora métodos y herramientas diseñados para captar directamente las percepciones y experiencias de los trabajadores. Esto permitirá generar datos estadísticos relevantes, que pueden servir como punto de partida para estudios posteriores. Su valor metodológico radica en que se utilizará un instrumento validado en el contexto peruano, lo que refuerza la confiabilidad de los resultados y contribuye a construir una base sólida para futuras evaluaciones sobre los factores de riesgo psicosocial en el ámbito de la salud.

En cuanto a la justificación práctica, este estudio apunta a mejorar la gestión de la salud laboral. Reconocer que el desempeño en el trabajo no solo impacta en la productividad de la organización, sino también en el bienestar del personal, es clave para construir entornos laborales más sanos. Abordar los riesgos psicosociales y sociales en los centros de trabajo puede promover una cultura de prevención que beneficie tanto a los trabajadores como a la institución. La información que se obtenga permitirá identificar oportunidades de mejora en las condiciones laborales, incidir positivamente en el desempeño del personal de salud y fomentar intervenciones preventivas enfocadas en los factores de riesgo detectados. Esto, a su vez, contribuirá a elevar la calidad de vida de los trabajadores, aumentar su satisfacción y mejorar el servicio que brindan, generando beneficios concretos tanto para ellos como para el hospital donde laboran.

La formulación del objetivo general fue determinar la relación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del HAS durante el 2023. Los objetivos específicos fueron determinar la relación entre la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023. Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad laboral del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023. Determinar la relación entre la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023.

El marco teórico antecedentes del problema a nivel internacional, Martínez (2020), en su estudio “Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en una Institución de Nivel I de Atención en Salud de Arauca”, analizó cómo los riesgos psicosociales afectan al personal de salud y administrativo en un centro de atención primaria. Los resultados mostraron niveles críticos en aspectos como demandas emocionales y carga laboral influida por factores externos. En cuanto al liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, más de la mitad del

personal enfrentaba un riesgo alto. Además, se identificaron desequilibrios en el control sobre las tareas, la duración de la jornada laboral y el sistema de recompensas, lo que refleja condiciones que afectan el bienestar y desempeño del personal.

Gómez et al. (2020) estudiaron al personal de salud de una clínica de tercer nivel en Cartagena de Indias, con el objetivo de identificar riesgos psicosociales. Más del 60% expresó no tener control sobre su tiempo ni sobre la carga laboral, y reportaron retrasos salariales y escasas oportunidades de crecimiento. El 76% señaló una sobrecarga laboral, mientras que el 75% destacó la exigencia mental como una constante. La falta de descanso, los turnos extendidos y el desgaste emocional por enfrentar continuamente situaciones difíciles contribuyeron a un fuerte deterioro de la salud física y emocional del personal.

Flores (2021), en el estudio “Ocuparse del Bienestar de los Profesionales de la Salud: Desafío Pendiente”, abordó las condiciones laborales del personal del área oncológica en un centro del norte del país. La investigación mostró que todos los participantes presentaban signos del síndrome de Burnout o estaban en riesgo de desarrollarlo. Las exigencias mentales y el conflicto entre lo laboral y lo personal fueron factores clave. Se concluyó que no solo se debe atender al paciente, sino también a los profesionales que los cuidan, quienes enfrentan cargas emocionales y psicológicas diarias.

Vela et al. (2020) describieron factores de riesgo en personal de enfermería con distintos turnos de trabajo. Los auxiliares presentaban mayores problemas físicos, como aumento de peso y hábitos alimentarios irregulares. Los enfermeros, en cambio, reportaban altos niveles de tensión. La organización del trabajo, junto con exigencias físicas y emocionales, incrementaba el riesgo de desarrollar problemas de salud laboral.

Scozzafave et al. (2023) estudiaron los factores de riesgo psicosocial entre enfermeros de centros psiquiátricos. Identificaron problemas como preparación académica insuficiente, equipos inadecuados, escasez de personal y dificultades para equilibrar el trabajo con la vida familiar. También se encontraron carencias en estrategias organizacionales para manejar estos riesgos, lo que agrava el desgaste del personal.

Gkiouleka (2021) llevó a cabo una revisión sistemática sobre los riesgos psicosociales en trabajadores de salud durante la pandemia. Se encontraron cuatro fuentes principales: el uso constante del equipo de protección, la naturaleza exigente del trabajo, la organización del entorno laboral y las condiciones sociales. Las mujeres y, en particular, las enfermeras reportaron mayores afectaciones. Aunque se centró principalmente en hospitales de segundo nivel, se observó una gran falta de información sobre los riesgos en entornos primarios y

comunitarios. Las recomendaciones apuntan a intervenciones tanto a nivel personal como organizacional para mitigar estos efectos.

A nivel nacional, Chambi y Tito (2020) desarrollaron un estudio centrado en el personal de enfermería del Hospital Honorio Delgado de Arequipa, con el propósito de evaluar cómo los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el desempeño laboral. El enfoque fue descriptivo, cuantitativo y de corte transversal. La investigación incluyó a 120 enfermeras del área de hospitalización, utilizando como instrumentos una versión abreviada del cuestionario SUCESOS ISTAS-XXI para medir riesgos psicosociales, y otro cuestionario para evaluar el desempeño laboral. La mayoría de las participantes eran mujeres (96.1%) y predominaban las mayores de 51 años. Se encontró que el 67% presentaba un nivel moderado de riesgo psicosocial, y el 64.1% tenía un desempeño laboral promedio. El análisis estadístico reveló una relación significativa entre ambos factores, concluyendo que un mayor nivel de riesgo psicosocial se asocia con un menor desempeño en el trabajo.

Vargas (2021) investigó la relación entre el riesgo ocupacional y el desempeño de los enfermeros, en un estudio descriptivo con una muestra de 26 participantes. A diferencia de otros hallazgos, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el riesgo ergonómico, biológico u ocupacional y el desempeño profesional. Esto sugiere que, en este contexto, los riesgos laborales evaluados no influyeron directamente en el desempeño del personal de enfermería.

López (2022) se enfocó en los riesgos psicosociales que enfrentan los enfermeros de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho. Su estudio, también de carácter descriptivo, involucró a 43 profesionales de UCI. Se determinó que el 47.5% del equipo presentaba un nivel de riesgo psicosocial de moderado a alto. Se identificaron condiciones laborales que colocaban a la mayoría de los trabajadores en riesgo, principalmente en las dimensiones relacionadas con las exigencias del servicio y la presión del entorno crítico donde desempeñan sus funciones.

Chirico et al. (2023) realizaron un análisis global sobre la legislación relacionada con los factores de riesgo psicosocial (FRP) en 132 países. Su estudio reveló que el 85% de estas naciones no contempla de manera obligatoria la evaluación ni la prevención de FRP dentro de sus normativas de seguridad y salud ocupacional. También se observaron marcadas diferencias entre países desarrollados y en vías de desarrollo. Las naciones con mayor desarrollo económico, especialmente aquellas que siguen modelos como el escandinavo, tienden a contar con normativas más estrictas y estructuradas. Por el contrario, en muchos países, la violencia laboral solo es sancionada si trasgrede normas morales o religiosas, lo que deja un vacío legal

en la protección del bienestar de los trabajadores. Estas diferencias afectan de manera directa la salud y seguridad del personal en el entorno laboral.

Durán (2022) estudió la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en trabajadores del área de radiología de Lima. El estudio contó con 121 participantes y arrojó un resultado estadísticamente significativo ($p < 0.05$), con una alta correlación (Spearman $\rho = 0.889$). Esto indica una fuerte asociación entre el nivel de riesgo psicosocial percibido y el rendimiento laboral. Se concluyó que no abordar adecuadamente estos riesgos puede disminuir el rendimiento del personal, afectando tanto su salud como su productividad.

A nivel local, Puelles (2020) llevó a cabo un estudio en la empresa Paita ARCOPA S.A. con el objetivo de evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en su entorno laboral. Utilizando el cuestionario COPSOQ-ISTAS 21 y una muestra de 47 trabajadores, se identificaron niveles preocupantes de riesgo en varias dimensiones clave. En el área administrativa, el 87.2% de los trabajadores se encontraba expuesto a riesgos significativos. Además, los resultados revelaron un bajo nivel en las necesidades psicológicas (59.6%), en el trabajo activo y desarrollo de competencias (80.9%), así como en el apoyo social empresarial y la calidad de la gestión (85.1%). En términos generales, el nivel de exposición a riesgos psicosociales alcanzó un 86.4% en mujeres y un 88% en hombres, lo que refleja una situación de vulnerabilidad generalizada en la organización.

Rufino (2022) exploró la relación entre el clima laboral y la productividad en un centro de salud. A través de un análisis estadístico, encontró una correlación positiva significativa ($r_s = 0.454$) entre ambas variables. Esto indica que a medida que mejora el ambiente organizacional, también se incrementa el rendimiento de los trabajadores. El estudio respalda la idea de que un entorno laboral favorable no solo influye en el bienestar del personal, sino que también contribuye directamente a su desempeño y eficiencia.

Flores (2023) centró su investigación en identificar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de las estaciones de servicio La Unión S.A.C. Empleando el Inventario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), se detectaron altos niveles de exposición a factores de riesgo en todas las dimensiones evaluadas, especialmente en lo relacionado con las condiciones de remuneración y la doble presencia (conflicto entre trabajo y vida personal). Estos hallazgos ponen en evidencia la necesidad de intervenciones para mejorar el entorno laboral y proteger la salud mental de los empleados.

Las bases teóricas científicas la psicología de la salud y su relación en el ámbito laboral ha sido estudiada durante mucho tiempo, lo que ha dado lugar a las hipótesis de diversas teorías, entre las que encontramos: las teorías cognitivas sociales, las teorías del comportamiento racional, el modelo de creencias en salud, el modelo transteórico modelo, etc. En otras palabras, la teoría cognitiva social de Bandura establece que uno debe anticipar buenos resultados laborales para tener la confianza o la capacidad para lograr una meta. Por otro lado, la teoría del comportamiento racional propuesta por Ajzen y Fishbein evalúa factores relacionados con el comportamiento tales como: La actitud se define como el comportamiento del sujeto ante diversos eventos. Aquí se tiene en cuenta la conducta del sujeto para realizar la acción, es decir a pesar de distintas adversidades como lo podrían ser los riesgos psicosociales; el trabajador logra tener un desempeño laboral adecuado o caso contrario verse mermado en sus funciones, para ello es importante conocer los conceptos y teorías detrás del desempeño laboral y los riesgos psicosociales.

El desempeño laboral muestra cómo los trabajadores realizan sus funciones de manera efectiva para lograr los objetivos organizacionales o de la empresa. En palabras de León González, “el desempeño laboral es cómo se comporta una persona durante el trabajo”(León, 2023). Además, se ha propuesto que el desempeño laboral es un valor que se espera que ayude a organizar los diversos eventos de comportamiento que un individuo realiza a lo largo del tiempo. Según Robbins y Coulter, “el desempeño laboral es el resultado final de una actividad” (Robbins & Coulter, 2022) . El desempeño laboral, por otro lado, se considera un proceso continuo en el que las expectativas se definen y se comunican a los empleados. Además, está relacionado con el logro de las metas organizacionales. Por su parte, Gibson dijo que “es el resultado de pagos relacionados con el propósito de la organización, como la calidad, la eficiencia y otros criterios de eficiencia”. El desempeño laboral es también el desempeño de la persona responsable del puesto, que realiza actividades que se reconocen formalmente como parte de su trabajo.

Cuando nos referimos a desempeño laboral, hablamos de una característica que cambia entre las personas y que depende de muchos factores. Chiavenato verifica áreas relacionadas al trabajador, tales como la comunicación, solución de población entre otros. (Chiavenato, 2023). Así mismo se considera un camino para evaluar a los empleados, mejorar sus actitudes y ayudar en su desempeño. Por otro lado, para verificar el desempeño es indispensable para beneficiar al jefe y brindar situaciones más claras respecto al desarrollo de la empresa y su futuro.

Los FRP están referidos al diseño y gestión con predisposición a generar daños a los trabajadores (Franklin & Gkiouleka, 2021). Dicha exposición puede afectar diversas áreas de la salud y la resiliencia de una organización (p. ej., ausentismo, alta rotación y compromiso organizacional) pueden verse afectadas (Hupke, Van den Broek, & Kudas, 2021).

El trabajo tiene un efecto en la salud y bienestar de los trabajadores. Diversos temas psicológicos relacionados al trabajo son conocidos como retos importantes en salud ocupacional y salud pública. Una creciente evidencia en este tema indica que existe una asociación entre la salud y la exposición a riesgos psicosociales, o riesgos físicos junto con grandes implicancias para la salud individual y organizativa (Hupke et al., 2021). Un corpus cada vez mayor de investigaciones demuestra la existencia de una conexión entre los problemas de salud relacionados con el trabajo, la exposición a riesgos psicosociales, o una combinación de riesgos físicos y psicosociales, y una serie de resultados en materia de salud para la persona y la organización. De forma concreta, se ha demostrado que la exposición a FRP en el trabajo puede repercutir negativamente en e todos los aspectos de salud de los empleados (Hupke et al., 2021). La vía peligro-daño es un modelo etiológico ampliamente aceptado para comprender la relación entre la exposición a peligros en el lugar de trabajo. Cox y Cox (2022) modificaron este modelo para incorporar y tener en cuenta los aspectos psicológicos.

La salud psicológica y física de los trabajadores puede verse afectada por la exposición a peligros físicos y psicosociales. Según los datos disponibles, estos efectos negativos sobre la salud pueden deberse al menos a dos mecanismos diferentes: una vía directa y una vía indirecta mediada por el estrés. (Hupke et al., 2021). En la mayoría de los entornos peligrosos, se espera que estos dos mecanismos funcionen e interactúen en grados variables y de diversas maneras, dando lugar a explicaciones complementarias de la relación peligro-daño. (Loya-Murguía et al, 2020). También es fundamental recordar que los procesos y mecanismos biológicos y psicológicos pueden desempeñar un papel en la mediación del vínculo entre los peligros laborales. Entre ellos se incluyen factores psicológicos como la preocupación, la hipervigilancia y la asunción de riesgos, así como cambios neuroendocrinos y cambios en las funciones metabólicas e inmunológicas.

Las siguientes secciones ofrecen una visión general de los datos empíricos relativos a las asociaciones entre los diversos FRP mencionados anteriormente y los resultados perjudiciales para la salud y la organización. Aunque los efectos de cada peligro psicológico se analizan brevemente o se combinan con un pequeño número de otros, un lugar de trabajo puede contener múltiples riesgos a la vez. Estos riesgos pueden influir en los factores analizados o interactuar entre sí.

La incoherencia del trabajo o los ciclos de trabajo cortos, el trabajo fragmentado o sin sentido, la escasa utilización de las capacidades y la excesiva incertidumbre son ejemplos de contenido del trabajo. Varios estudios han descubierto un fuerte vínculo entre este tipo de profesiones y la mala salud de los trabajadores. Por ejemplo, el examen de Cox (1985) de los efectos de un empleo monótono y poco cualificado indicó que los empleados que experimentaban aburrimiento en el trabajo tenían más probabilidades de manifestar reacciones psicológicas adversas para la salud, como tristeza, ansiedad y resentimiento. El escaso contenido del trabajo también se ha relacionado con la adicción a sustancias, el dolor muscular esquelético y los problemas.

Uno de los primeros factores de riesgo psicosocial que se estudiaron fue la carga de trabajo, que puede definirse como sobrecarga e infracarga de trabajo. Existen dos tipos de carga de trabajo: la carga de trabajo cuantitativa y la carga de trabajo cualitativa, que se refiere a la complejidad de la tarea (referida a la cantidad de trabajo que debe realizarse en un tiempo limitado). Los dos indicadores clave de las demandas en el modelo de control de la demanda son la carga de trabajo y las limitaciones de tiempo. Según los resultados empíricos, cuando las expectativas en el lugar de trabajo son elevadas pero el control situacional sobre el trabajo es limitado, el estrés laboral es especialmente elevado. Estudios independientes han relacionado las demandas laborales con diversos resultados en materia de salud, como el agotamiento, las enfermedades coronarias, las cardiopatías, los problemas musculoesqueléticos, la mala salud autodeclarada, el absentismo, las ausencias con diagnóstico psiquiátrico y los trastornos mentales como la desesperación y la ansiedad.

El control del trabajo describe el grado de participación de una persona en la toma de decisiones relacionadas con su función laboral. La premisa fundamental del modelo de exigencias laborales es que cuando aumentan los niveles de control del trabajo, disminuye la percepción de tensión laboral. Pero tener mucho control y la consiguiente presión para tomar buenas decisiones puede ser estresante en sí mismo. Esta estrategia se apoya en el "modelo vitamínico", que sostiene que, si bien es necesario cierto control del trabajo, una cantidad excesiva puede ser perjudicial para la persona.

El efecto de las horas de trabajo se considera principalmente en términos de trabajo por turnos o jornadas largas y aisladas. Caruso et al. (2004) y Sparks et al. (1997) realizaron un análisis científico de diversas investigaciones empíricas, y los resultados demostraron una asociación sustancial entre el exceso de horas de trabajo y los problemas de salud, así como las lesiones en el trabajo y las prácticas insalubres en materia de salud. (Hupke et al., 2021). Cuando la jornada laboral semanal es superior a 48 horas, suelen observarse riesgos para la salud.

(Hupke et al., 2021).

En general, los factores estudiados hacen referencia a problemas de capacidad, reservas o sostenimiento de los equipos, así como a condiciones ambientales desfavorables, espacio insuficiente, iluminación insuficiente y ruido en exceso excesivo. Dichas partes guardan relación con el empleo, ello no implica que sus efectos se dejen sentir únicamente en términos de resultados para la salud física. Los problemas de salud mental en los trabajadores guardan una relación con diversas condiciones inadecuadas en el ambiente laboral. Algunos estudios han expuesto una posible relación con factores físicos y disminución de la salud. Así mismo existen algunas interconexiones entre otros factores de riesgo, pero hay pocos estudios que respalden otras rutas.

La ambigüedad de roles, la claridad de roles y el conflicto de roles han sido las variables clave exploradas en relación con los roles laborales. Además, factores como la sobrecarga de trabajo, la inadecuación del rol y la responsabilidad por otras personas pueden repercutir en la salud de una persona.(Hupke et al., 2021).

La cultura empresarial, y los estilos de gestión en particular, pueden ser fuentes de estrés en el trabajo. La mala gestión y el mal liderazgo, por ejemplo, se han asociado a una serie de efectos perjudiciales para los trabajadores(Hupke et al., 2021). Estos estilos de gestión incluyen la preocupación por los seguidores, el establecimiento de objetivos alcanzables, la disciplina cuando es necesaria y la concesión a los empleados de la mayor autonomía posible sobre su trabajo. La mala salud de los empleados se ha asociado a una serie de factores, como el tamaño y la estructura del grupo (plano con pocos niveles), los procedimientos onerosos y arbitrarios y los problemas relacionados con los roles.

Las disputas interpersonales, el apoyo social inadecuado, la intimidación y la violencia sexual causan malas relaciones en el trabajo. También se incluyen el aislamiento social o físico, las malas relaciones con los superiores y los conflictos interpersonales. Las relaciones laborales insatisfactorias pueden ser una causa importante de estrés y estar relacionadas con problemas de salud mental y física. Los investigadores han prestado mucha atención al impacto negativo que tienen los conflictos, el acoso y las agresiones en particular

Entre los peligros asociados a la promoción profesional figuran el desempleo, el estancamiento laboral, la promoción insuficiente o excesiva, la baja remuneración y el escaso valor social del empleo. Se ha determinado que un factor de riesgo importante para la mala salud física y mental es la incertidumbre laboral y la falta de nuevas alternativas de empleo. El conflicto de expectativas entre el trabajo y el hogar, la asistencia inadecuada en casa y los problemas derivados de la doble carrera profesional son riesgos relacionados con la interacción

entre el trabajo y el hogar. Las tareas laborales y las obligaciones personales interactúan entre sí y pueden causar estrés si no se resuelven los desacuerdos. Depende de la situación concreta y de los factores implicados si esos contactos afectan más a la vida profesional o a la familia.

Para evaluar los posibles factores de riesgo en el trabajo, pueden emplearse diversas técnicas. Los cuestionarios de autoinforme son la herramienta más utilizada para medir estos factores. El investigador en salud puede estudiar a varios participantes utilizando este método de evaluación, y los datos pueden analizarse con bastante rentabilidad. El Cuestionario de Contenido Laboral, el Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, la Encuesta de Diagnóstico Laboral y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ III) son algunas de las encuestas que se han utilizado para evaluar los riesgos psicosociales. Sin embargo, los resultados de la evaluación del cuestionario podrían verse influidos por factores personales o ambientales, lo que hace que no sean completamente objetivos. Las mediciones centradas en métodos de observación, estadísticas y documentación (como normas de promoción, horas trabajadas, quejas y enfermedades) permiten una evaluación más objetiva..

Por las situaciones laborales. Podemos hablar de FRP en el trabajo cuando las condiciones laborales emocionales tienen muchas probabilidades de perjudicar gravemente la salud de los empleados.(Moreno Jiménez, 2011). Los siguientes son aspectos de las condiciones de trabajo que pueden repercutir en la salud: la estructura y las condiciones de empleo, el trabajo activo y las capacidades de aprendizaje, las exigencias emocionales, las interacciones interpersonales en el trabajo, la presencia tanto en el lugar de trabajo como en casa, y el equilibrio laboral.

La dinámica máxima, buscar encontrar una relación entre la parte psicosocial y estrés, con respaldo científico adecuado, para ser asociado con aspectos de la enfermedad. (Luceño, 2005). Según el análisis de regresión, las fuentes de estrés en el trabajo vienen determinadas por las obligaciones o exigencias asociadas al puesto y la capacidad para regularlas, lo que se traduciría en tensión psicológica. (Castro Méndez & Suárez Cretton, 2022). Los sistemas de apoyo se incluyeron en el segundo modelo sólo como efectos moderadores, ya que había pruebas de que aumentaban la morbilidad y la mortalidad. (Castro Méndez & Suárez Cretton, 2022).

El 64% de los 132 países no disponía de una evaluación obligatoria de los FRP en su legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, según un análisis descriptivo mundial del nivel de prevención de los riesgos psicosociales. (Chirico et al., 2023). Malas condiciones en el trabajo incrementan la morbimortalidad disminuye la calidad de vida de las personas y teniendo malos desenlaces en el trabajo,. Lee et al. (2020) (Lee, Huang, & Ashford, 2020) En

el modelo presentado por Lee et al. se incluyen los factores que influyen en el elevado desempleo y sus efectos sobre la salud del trabajador y el bienestar, las actitudes, el comportamiento y el rendimiento laboral. Estos elementos incluyen las condiciones ambientales, los precursores tanto personales como organizativos, y los factores organizativos e individuales. Los elevados niveles de endeudamiento, o la incapacidad para pagar las obligaciones salariales, son un factor que contribuye al aumento del desempleo y pueden estar provocados por problemas personales u organizativos, por aspectos del entorno laboral o por diversos factores. En un estudio desarrollado en diversos países se encontró que el mal ambiente laboral tiene relación directa con años de vida saludables, sobre todo en hombres y puestos de bajo rango.(Magnusson Hanson et al., 2020)

Para evaluar la influencia del riesgo psicosocial en la percepción de síntomas relacionados con el estrés, se examinó el entorno psicosocial y el estrés de los trabajadores sanitarios de centros comunitarios. Se demostró que el estrés percibido estaba vinculado a altos niveles de exigencias afectivas, sensoriales y cognitivas, así como a un bajo potencial de desarrollo y a la falta de sentido en el trabajo.(García-Rodríguez, Gutiérrez-Bedmar, Bellón-Saameno, Muñoz-Bravo, & Navajas, 2015). Según estudios, existen diversos factores personales familiares, personales y ambientales que pueden tener resultados negativos en el entorno laboral. Estas variables centrales crean entonces diversos patrones de significado del trabajo con los que un individuo puede identificarse.

Para evaluar la influencia del riesgo psicosocial en la percepción de síntomas relacionados con el estrés, se examinó el entorno psicosocial y el estrés de los trabajadores sanitarios de centros comunitarios. Se demostró que el estrés percibido estaba vinculado a altos niveles de exigencias afectivas, sensoriales y cognitivas, así como a un bajo potencial de desarrollo y a la falta de sentido en el trabajo (Loya-Murguía et al., 2020).

La presión, la sobrecarga y la tensión son ejemplos de necesidades que pueden afectar al estrés y a la motivación laboral tanto directa como indirectamente. Estas necesidades y recursos también pueden incluir la comprensión del trabajo, la independencia, la retroalimentación, los beneficios psicológicos, etc. El agotamiento u otros problemas mentales y físicos suelen predecirse mejor en función de las necesidades, mientras que la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso se predicen en función de los recursos. Los recursos y las necesidades interactúan; por ejemplo, los recursos pueden amortiguar o aliviar el impacto de las necesidades en el estrés o el sufrimiento. Además, las necesidades y los recursos del lugar de trabajo pueden combinarse, magnificando el impacto de ambos en el compromiso o la motivación.

Una de las principales amenazas emergentes en la prevención de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) ha sido identificada como su presencia. Se trata de "aquellas características de la planificación, organización y administración del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que pueden causar lesiones psicológicas o corporales", según su definición. Son el resultado de "interacciones entre la situación laboral, el contenido del trabajo, las condiciones del lugar de trabajo y las capacidades, necesidades, cultura y consideraciones personales de los empleados fuera del trabajo, que pueden afectar a la salud, el rendimiento laboral y la progresión profesional a través de sentimientos y experiencias.

Es un sentimiento de bienestar, una mentalidad respecto a la responsabilidad, una carrera y un sentido del trabajo. Los sentimientos de los empleados, tanto los buenos como los malos, influyen en la percepción que tienen de su trabajo, aunque esa percepción sea interna o externa a la empresa. 20 Las medidas de satisfacción laboral incluyen sentimientos o juicios de bienestar en el trabajo, aceptación o rechazo del salario recibido, satisfacción con las opciones profesionales, relaciones con la dirección y relaciones con compañeros y colegas. También pueden aparecer como individuos que trabajan por turnos en el sector de la medicina general y disfrutan de un empleo seguro y un empleo estable.

Se refiere a la realización de tareas y obligaciones que apoyan la creación de un bien o servicio, así como a la realización de actividades administrativas. Se incluyen aquí la mayoría de las funciones enumeradas en una descripción de puesto típica. Cualquier empleado, tenga o no formación profesional, que preste servicios sanitarios en equipo o individualmente. El personal sanitario es crucial para mejorar el acceso a la atención sanitaria de la población de los países en desarrollo. Los trabajadores sanitarios están en el centro de los sistemas sanitarios.

La formulación de la hipótesis general fue sí se encontró relación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del HAS durante el 2023. Las hipótesis específicas fueron Sí se encontró relación entre la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023. Sí se encontró relación entre la dimensión responsabilidad laboral del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023. Sí se encontró relación entre la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023. Sí se encontró relación entre la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023.

II. METODOLOGÍA

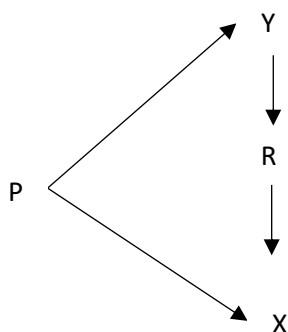
2.1. Enfoque, tipo

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández (2020), resulta adecuado cuando se busca medir la magnitud o frecuencia de ciertos fenómenos y poner a prueba hipótesis previamente formuladas. En este caso, se utilizarán herramientas estadísticas para recolectar, analizar e interpretar los datos obtenidos. El estudio se centrará específicamente en examinar la relación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del Hospital de Apoyo de Sullana durante el año 2023. Este enfoque permitió obtener resultados objetivos y medibles sobre la problemática abordada.

El estudio será de tipo básico porque se abordará un conocimiento científico para describir cuestionamientos sobre los aspectos importantes para describir desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en colaboradores en una institución pública como una opción para ayudar a las instituciones que ofertan servicios públicos (Maletta, 2009).

2.2. Diseño metodológico

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, lo que implica que no se interviene ni manipulan las variables, sino que se observan y analizan tal como ocurren naturalmente. De acuerdo con Hernández et al. (2010), este enfoque es adecuado cuando el objetivo es estudiar fenómenos en su contexto real, sin modificar las condiciones, permitiendo así un análisis más fiel de la realidad que se investiga.



Dónde:

R = Relación

Y = Desempeño laboral

X = Riesgo psicosocial

M = Muestra

2.3. Población, muestra y muestreo:

El cálculo de la muestra se realizó en base a la población total del personal de salud $N=218$, un intervalo de confianza del 95%, un error aleatorio de 5, un efecto de diseño de 1 y una proporción esperada de 50% para la máxima muestra posible y mantener una adecuada potencia estadística. La muestra calculada fue igual a 140 profesionales de la salud, los cuales serán escogidos de forma no probabilística por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos:

Se usó como técnica para la obtención de datos a la encuesta, la cual se conformará de tres secciones: la primera conformada por una ficha de recolección de datos para obtener información sobre las características sociodemográficas, económicas, laborales y de salud del paciente; la segunda sección se conformará por la Escala de Desempeño Laboral en personal de salud (López-Martínez et al., 2021) conformada por 13 preguntas en escala Likert del 1 al 5 para evaluar desempeño laboral a través de puntajes y percentiles, clasificándose como malo, regular y bueno, cuenta con un alfa de Cronbach de 0,735 teniendo buena confiabilidad.

El instrumento CENSOPAS COQSOP, cuya versión condensada fue aprobada en 2022 por Lucero-Pérez et al., constituye la tercera sección. Se evaluó a un total de 1707 participantes. En el análisis factorial confirmatorio se encontraron índices de ajuste para 17 de los 20 modelos unidimensionales (subdimensiones); dos subdimensiones no pudieron ser puntuadas por estar compuestas por sólo dos ítems. Descubrieron que todos los modelos de segundo orden, con la excepción de "necesidades psicológicas en el trabajo", tenían el mejor ajuste en el análisis multivariante. Finalmente, se creó una versión más corta con sólo 31 elementos a partir de los ítems con el mejor índice de ajuste. (Lucero-Perez et al., 2022).

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos:

Primero se procederá a solicitar permiso al Director Ejecutivo del HAS para poder realizar el presente estudio, luego se contactará a los profesionales de la salud al culminar su turno de atención (exceptuando a personal post guardia) para no interferir con su horario laboral ni atención a pacientes, posteriormente se aplicará la "ficha de recolección de datos" para identificar los posibles factores asociados. Los datos recogidos se introducirán en una hoja de Excel cuyo relleno se comprobará para verificar su exactitud. Una vez validados e introducidos con precisión, los datos se exportarán a la herramienta estadística Stata V.17.0.

Para las variables categóricas, la parte descriptiva se presentará como frecuencia o porcentaje. Se tendrá en cuenta la normalidad para la presentación de informes, ya sea mediante media con desviación estándar o mediana más rangos intercuartílicos.

Tanto si la distribución es normal como si no, se empleará la prueba Chi² para las variables

categorías en el análisis bivalente, y T-student o Kruskal Wallis para las variables numéricas. Se utilizará un valor significativo de $p < 0,05$.

2.6. Aspectos éticos en investigación:

Siempre se mantendrá la confidencialidad y el anonimato de los datos recogidos, que sólo se utilizarán para un estudio científico legítimo. La propuesta también será presentada al comité de evaluación de la Pontificia Universidad Católica de Trujillo para su autorización antes de ser llevada a cabo. Se tendrán en cuenta las directrices éticas para la investigación de la Declaración de Helsinki.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.483	140	0.000	0.723	140	0.000
Riesgo psicosocial	0.1407	140	0.000	0.775	140	0.000

Nota: Aplicación del Instrumento del Desempeño laboral y Riesgo psicosocial en el personal del hospital de Apoyo de Sullana 2023

La Tabla 1 indica que, al aplicar la prueba de Shapiro-Wilk en una muestra menor a 50 ($n < 50$), los datos de la variable analizada no cumplen con la normalidad, ya que el nivel de significancia fue menor al 5% ($p < 0,05$) tanto para la variable principal como para sus medidas. Esto sugiere que los datos no se distribuyen de forma normal, por lo que es adecuado utilizar una prueba de correlación no paramétrica, como la de Spearman, para analizar la relación entre variables conforme a la hipótesis planteada.

Tabla 2

Prueba de hipótesis del desempeño laboral y su relación con Riesgo psicosocial

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
	Coefficiente de Spearman ρ	0,879**
Riesgo psicosocial	Sig. (bilateral)	0,000
	N	140

Nota: Aplicación del Instrumento del Desempeño laboral y Riesgo psicosocial en el personal del hospital de Apoyo de Sullana 2023

Salida SPSS Versión 25.0

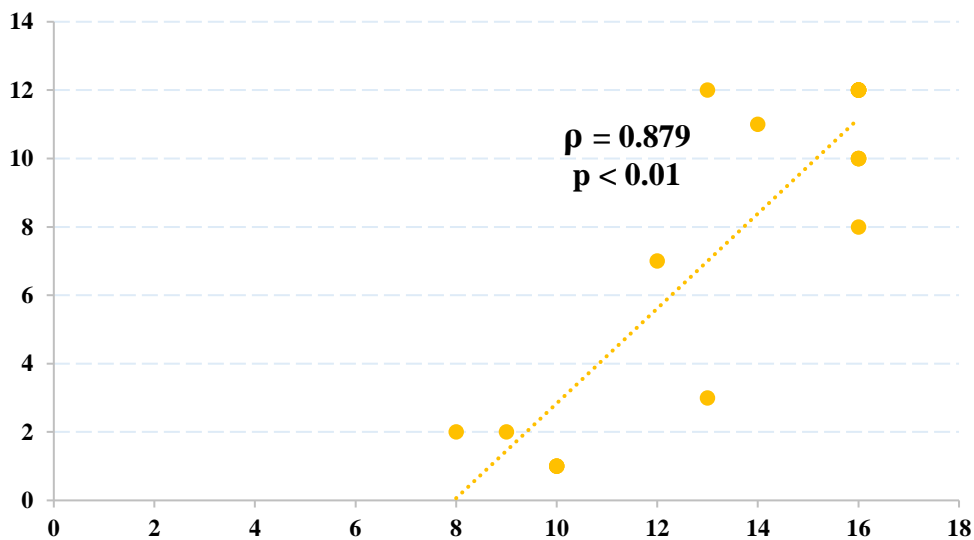
** La relación es altamente significativa al 1% (0.01)

La Tabla 2 muestra que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial, reflejada en un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0,879$, lo

que indica una correlación alta y positiva entre ambas variables. Además, el nivel de significancia es menor al 1% ($p < 0,01$), lo que confirma que esta asociación es estadísticamente significativa, estando por debajo del umbral estándar de 0,05.

Figura 1

El desempeño laboral y su relación con Riesgo psicosocial



Nota. Tabla 2

La figura 1 refleja una correlación alta y positiva entre las variables, con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,879$ y un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0,01$). Esto indica que existe una relación directa y muy significativa entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial.

Tabla 3

Calidad de trabajo y su relación con Riesgo psicosocial

Correlación de Spearman		Calidad de trabajo
	Coeficiente de Spearman ρ	0,862**
Riesgo psicosocial	Sig. (bilateral)	0,000
	N	140

Nota: Aplicación del Instrumento del Desempeño laboral y Riesgo psicosocial en el personal del hospital de Apoyo de Sullana 2023

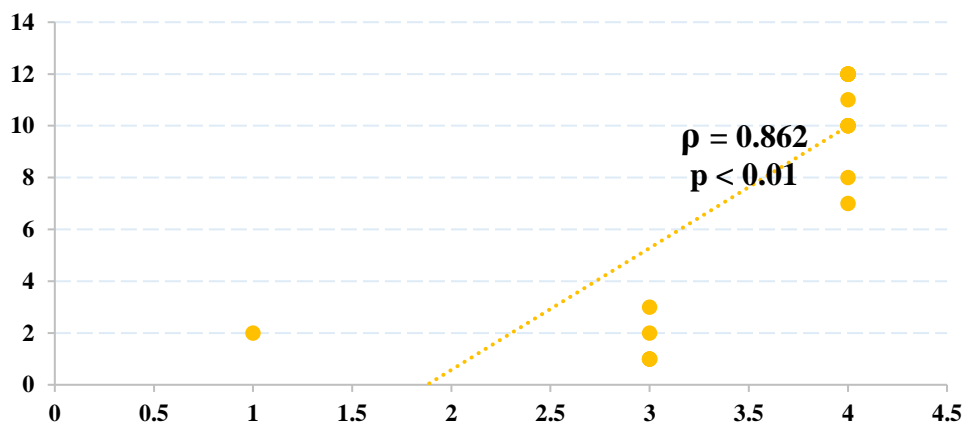
Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es muy significativa al 1% (0.01).

La Tabla 3 revela que la dimensión Calidad de trabajo está relacionada con el desempeño laboral, presentando un coeficiente de correlación de 0,862, lo que indica una correlación alta y positiva. Además, el nivel de significancia es menor al 1% ($p < 0,01$), situándose por debajo del umbral estándar de 0,05, lo que confirma la relevancia estadística de esta relación.

Figura 2

Calidad de trabajo y su relación con Riesgo psicosocial



Nota: Tabla 3

La Figura 2 indica una correlación altamente positiva según el coeficiente de Spearman, con un valor de $\rho = 0.862$ y un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$). Esto significa que la comprensión de las dimensiones del problema está directamente y de manera muy significativa vinculada al riesgo psicosocial en el personal del Hospital de Apoyo de Sullana 2023.

Tabla 4

Responsabilidad laboral y su relación con Riesgo psicosocial

Correlación de Spearman		Responsabilidad laboral
	Coeficiente de Spearman ρ	0,887**
Riesgo psicosocial	Sig. (bilateral)	0,000
	N	140

Nota: Aplicación del Instrumento del Desempeño laboral y Riesgo psicosocial en el personal del hospital de Apoyo de Sullana 2023

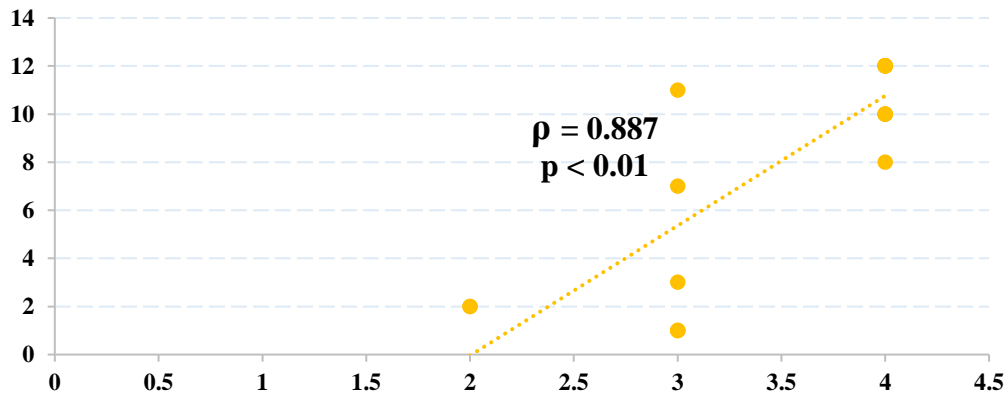
Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

La Tabla 4 muestra que la dimensión responsabilidad laboral está relacionada con el desempeño laboral y el riesgo psicosocial, con un coeficiente de correlación de 0,887, lo que indica una relación alta y positiva. Además, el nivel de significancia es menor al 1% ($p < 0,01$), situándose por debajo del umbral estándar de 0,05.

Figura 3

Responsabilidad laboral y su relación con Riesgo psicosocial



Nota: Tabla 4

La figura 3 evidencia una correlación altamente positiva entre la dimensión Responsabilidad laboral y el riesgo psicosocial, con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,887$ y un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0,01$). Esto indica una relación directa y significativa entre ambas variables en el personal del hospital de Apoyo de Sullana 2023.

Tabla 5

Liderazgo y trabajo en equipo y su relación con Riesgo psicosocial

Correlación de Spearman		Liderazgo y trabajo en equipo
	Coeficiente de Spearman ρ	0,891**
Riesgo psicosocial	Sig. (bilateral)	0,000
	N	140

Nota: Aplicación del Instrumento del Desempeño laboral y Riesgo psicosocial.

Salida SPSS Versión 25.0

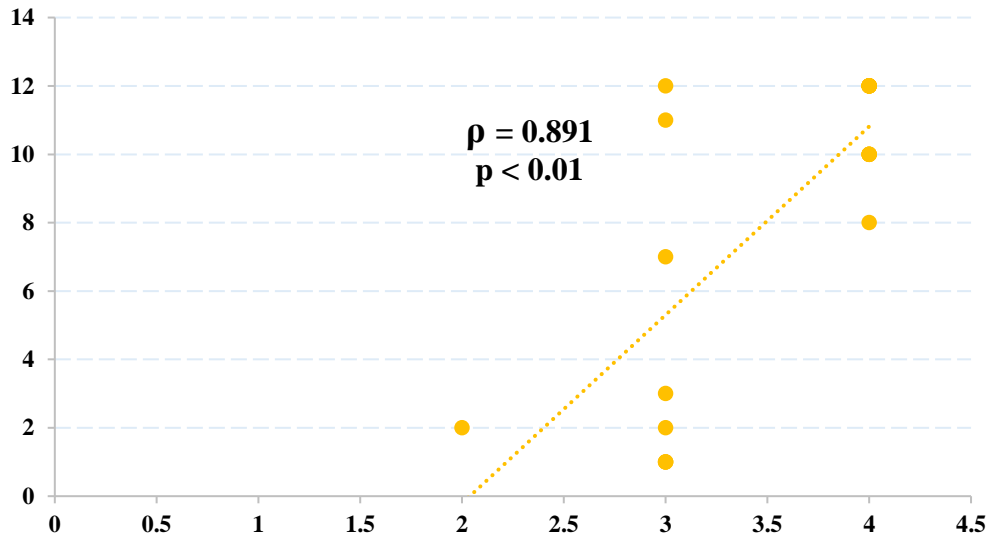
** La relación es muy significativa al 1% (0.01).

La Tabla 5 muestra que la dimensión liderazgo y trabajo en equipo está altamente correlacionada de manera positiva con el desempeño laboral y el riesgo psicosocial, con un

coeficiente de Spearman de 0,891. Además, el nivel de significancia es inferior al 1% ($p < 0,01$), cumpliendo con el estándar establecido de significancia menor a 0,05.

Figura 4

Liderazgo y trabajo en equipo y su relación con Riesgo psicosocial



Nota: Tabla 5

La Figura 4 presenta una correlación con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,891$, lo que indica una relación altamente positiva, con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0,01$). Esto demuestra que la dimensión liderazgo y trabajo en equipo está estrechamente vinculada con el riesgo psicosocial en el personal del Hospital de Apoyo de Sullana en 2023.

Tabla 6

Compromiso institucional y su relación con Riesgo psicosocial

Correlación de Spearman		Realizar una verificación de la solución
	Coeficiente de Spearman ρ	0,847**
Riesgo psicosocial	Sig. (bilateral)	0,000
	N	140

Nota: Instrumento aplicado sobre las variables Desempeño laboral y Riesgo psicosocial en el personal del hospital de Apoyo de Sullana 2023

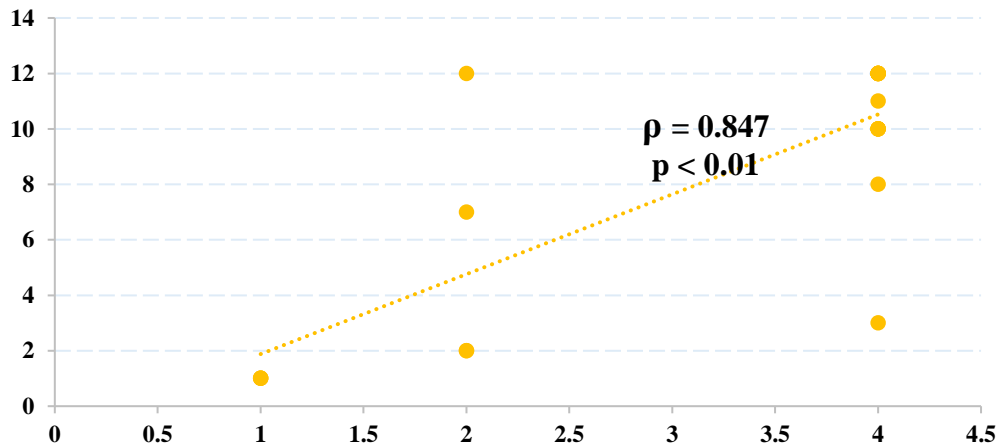
Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es muy significativa al 1% (0.01).

La Tabla 6 muestra que la dimensión relacionada con la realización de verificación de soluciones y las expresiones verbales en el desempeño laboral presenta un coeficiente de correlación de 0,847, indicando una alta y positiva relación. Además, el nivel de significancia es de 0,01, inferior al 1%, lo que está por debajo del umbral estándar de significancia de 0,05.

Figura 5

Compromiso institucional y su relación con Riesgo psicosocial



Nota: Tabla 6

La Figura 5 muestra una correlación determinada por el coeficiente de Spearman de $\rho = 0,847$, lo que indica una alta correlación positiva, con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0,01$). Esto significa que la verificación de soluciones está relacionada con la cantidad de variables resueltas. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, la Figura 1 muestra una correlación alta y positiva, con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,879$ y un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0,01$). Esto indica que el desempeño laboral está significativamente relacionado con la solución de problemas vinculados a la cantidad de trabajadores, facilitando así la recopilación y análisis de datos. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Gómez et al. (2020), quienes reportaron que el 61% de los trabajadores sentían no tener control sobre su tiempo y la cantidad de trabajo, enfrentaban pagos salariales atrasados y escasas oportunidades de ascenso. Además, el 76% experimentaba un alto nivel de riesgo debido a la carga laboral, el 75% a la alta exigencia mental y el 57% a la falta de control sobre su trabajo. Los empleados también enfrentaban jornadas laborales prolongadas, poco tiempo para descansar y frecuentes estados de cansancio y fatiga, especialmente por turnos nocturnos, lo que afectaba su vida familiar y exponía a situaciones de dolor y sufrimiento. De forma similar, Vela et al. (2020) encontraron que auxiliares de enfermería presentaban mayores índices de masa corporal y restricciones alimentarias que los enfermeros, aunque estos últimos mostraban un aumento de la tensión laboral. El trabajo dividido en enfermería incrementa diversos riesgos, concluyendo que enfermeras y técnicos de salud están expuestos a factores de riesgo psicosocial (FRP) perjudiciales para su salud.

En relación con el objetivo específico 1, la Figura 2 revela una correlación altamente positiva, con un valor de $\rho = 0,862$ y un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0,01$). Esto demuestra que la calidad del trabajo está directamente y de manera significativa vinculada al riesgo psicosocial en el personal del hospital de Apoyo de Sullana en 2023. En este sentido, Martínez (2020) destacó un riesgo muy alto en las demandas emocionales y la carga laboral fuera del entorno laboral. En cuanto a liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se identificaron niveles altos de riesgo en un 55,6%, niveles bajos en un 33,3% y muy altos en un 11,1%. Respecto al control sobre el trabajo, un 33,3% presentaba riesgo alto y otro 33,3% riesgo medio, un 22,2% riesgo muy alto y un 11,1% riesgo bajo. En la dimensión de demandas relacionadas con la jornada laboral, el 44,4% presentó riesgo muy alto, 22,2% riesgo alto y 11,1% riesgo bajo, medio y sin riesgo o despreciable, respectivamente. Finalmente, en recompensas, el 55,6% mostró un nivel muy alto, 22,2% sin riesgo o despreciable, y 11,1% riesgo alto y medio. Por su parte, Flores (2021) señaló que todos los participantes presentaban o eran propensos al síndrome de Burnout, con cargas mentales derivadas principalmente de exigencias temporales y psicológicas, además de la doble presencia. Su conclusión fue que no

solo es necesario atender a los pacientes oncológicos, sino también considerar que los equipos de salud que los atienden sufren impactos diarios por las demandas intensas, afectando tanto su vida laboral como personal.

Según el objetivo específico 2, la Figura 8 muestra una correlación significativa con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,887$, lo que representa una correlación altamente positiva, y un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0,01$). Esto indica que la dimensión "Responsabilidad laboral" está estrechamente vinculada con la capacidad del personal para enfrentar el riesgo psicosocial en el hospital de Apoyo de Sullana 2023.

En este contexto, Scozzafave et al. (2023) señalaron la presencia de factores de riesgo psicosocial (FRP) asociados al trabajo de enfermeros psiquiátricos, tales como la preparación académica inadecuada, falta de mantenimiento y preparación del equipo, entornos laborales deficientes, escasez de recursos humanos, insuficiente desarrollo de capacidades, conflicto entre exigencias familiares y laborales, además de las estrategias de gestión de riesgos psicosociales relacionadas con las relaciones familiares y sociales.

Por otro lado, Chirinos (2023) afirmó que el 85% de los países no incluyen la evaluación y prevención obligatoria de FRP en su legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo. Se evidencian discrepancias entre países desarrollados y en vías de desarrollo, destacando que las naciones más ricas cuentan con más medidas legislativas. También se observan diferencias entre países industrializados que aplican el modelo escandinavo de cultura de salud y seguridad laboral y otros países. Sin embargo, en muchas naciones, la violencia laboral solo es ilegal si transgrede principios morales o religiosos. En conclusión, las normas de protección de los trabajadores varían significativamente entre países debido a la violencia laboral y los riesgos psicosociales, afectando negativamente la salud general de los empleados.

En función del objetivo específico 3, la Figura 3 revela una correlación significativa determinada por el coeficiente de Spearman, $\rho = 0,891$, lo que indica una correlación altamente positiva, con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0,01$). Esto señala que la dimensión "Liderazgo y trabajo en equipo" está estrechamente vinculada con el riesgo psicosocial en el personal del hospital de Apoyo de Sullana 2023.

Durán (2022) aportó evidencia similar en su estudio con 121 participantes del personal de radiología en Lima, donde se encontró una correlación alta ($\rho = 0,889$, $p < 0,05$) entre riesgo psicosocial y desempeño laboral, concluyendo que el conocimiento del riesgo psicosocial se relaciona significativamente con el desempeño, y que ignorar estos riesgos reduce el rendimiento laboral. Por su parte, Rufino (2022) manifestó que existe una relación significativa entre el clima organizativo y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de $r_s =$

0,454, lo que indica una asociación directa y positiva entre ambos aspectos, confirmando que mejorar el clima organizativo puede elevar la productividad.

Respecto al objetivo específico 4, la Figura 10 muestra una correlación determinada por el coeficiente de Spearman, $\rho = 0,847$, que refleja una alta correlación positiva, con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0,01$). Esto implica que la verificación de la solución está relacionada con el riesgo psicosocial, conduciendo al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación. La verificación de la solución es un paso fundamental dentro del proceso.

Complementariamente, Puelles (2020) identificó que los niveles del factor necesidades psicológicas (59,6%), trabajo activo y desarrollo de competencias (80,9%), y apoyo social y calidad de gestión (85,1%) fueron bajos en su estudio. López (2022) concluyó que el equipo de salud alcanzó niveles moderados a altos (47,5%) en riesgos sociales y psicológicos, con la mayoría de las características del servicio de enfermería ubicadas en niveles altos y medios de riesgo, mientras que otros integrantes presentaron niveles medios a bajos.

IV. CONCLUSIONES

1. El desempeño laboral se relaciona con el riesgo psicosocial, evidenciado por un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,879$, que indica una correlación alta y positiva, con un nivel de significancia inferior al 1% ($p < 0,01$), por debajo del umbral estándar de 0,05.
2. La calidad de trabajo muestra una relación significativa con el riesgo psicosocial, con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,862$, reflejando una alta y positiva correlación. El nivel de significancia es menor al 1% ($p = 0,01$), también inferior al estándar de 0,05.
3. La responsabilidad laboral se vincula con el riesgo psicosocial mediante un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,887$, lo que representa una correlación alta y positiva. El nivel de significancia es inferior al 1% ($p = 0,01$), manteniéndose por debajo del nivel estándar de 0,05.
4. Liderazgo y trabajo en equipo están estrechamente relacionados con el riesgo psicosocial, con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,891$, que indica una alta correlación positiva. El nivel de significancia es menor al 1% ($p = 0,01$), también por debajo del estándar de 0,05.
5. La realización de compromiso institucional presenta una relación significativa con el riesgo psicosocial, con un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,847$, reflejando una alta y positiva correlación. El nivel de significancia es inferior al 1% ($p = 0,01$), por debajo del nivel estándar de 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para mejorar el desempeño laboral y reducir los riesgos psicosociales en el personal de salud del hospital, se recomienda implementar programas continuos de capacitación que incluyan no solo habilidades técnicas, sino también manejo del estrés, comunicación efectiva y resolución de conflictos. Además, es fundamental ofrecer acceso a servicios de apoyo psicológico, como terapia o asesoramiento, para mejorar el bienestar emocional del personal.
2. Se debe proporcionar herramientas y entrenamiento en gestión del tiempo para optimizar la carga laboral y prevenir el burnout. Es importante fomentar un ambiente laboral que promueva el respeto, la colaboración y el apoyo mutuo entre colegas y supervisores. Asimismo, implementar políticas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles y programas de bienestar.
3. Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y adoptar medidas preventivas. Mantener una comunicación abierta y transparente sobre los cambios organizacionales para reducir la incertidumbre y el estrés. Implementar sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el esfuerzo y la dedicación del personal, fortaleciendo el sentido de logro y satisfacción en el trabajo.
4. Establecer mecanismos de monitoreo continuo del bienestar emocional y nivel de estrés del personal, con intervenciones proactivas cuando sea necesario. Promover la educación continua sobre salud mental y autocuidado, difundiendo recursos y técnicas para la gestión del estrés. Estas acciones contribuirán a mejorar el desempeño laboral, reducir riesgos psicosociales y crear un ambiente laboral más saludable y productivo en el hospital.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *International journal of nursing studies*, 52(2), 649-661.
- Barello, S., Falcó-Pegueroles, A., Rosa, D., Tolotti, A., Graffigna, G., & Bonetti, L. (2020). The psychosocial impact of flu influenza pandemics on healthcare workers and lessons learnt for the COVID-19 emergency: a rapid review. *International journal of public health*, 65(7), 1205-1216.
- Benach, J., Vives Vergara, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2022). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health.
- Benavides, F. G., Wesseling, C., Delclos, G. L., Felknor, S., Pinilla, J., & Rodrigo, F. (2022). Working conditions and health in Central America: a survey of 12 024 workers in six countries. *Occupational and environmental medicine*, 71(7), 459-465.
- Blanco-Donoso, L. M., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, J., Gálvez-Herrer, M., & Moreno-Jiménez, B. (2020). Occupational psychosocial risks of health professionals in the face of the crisis produced by the COVID-19: From the identification of these risks to immediate action. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100003. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100003>
- Castro Méndez, N., & Suárez Cretton, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16.
- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2023). Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2470.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice.
- Di Tecco, C., Nielsen, K., Ghelli, M., Ronchetti, M., Marzocchi, I., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2020). Improving working conditions and job satisfaction in healthcare: a study concept design on a participatory organizational level intervention in psychosocial risks management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 14077.
- Equality, E. I. f. G. (2020). Gender Equality and Long-term Care at Home. In: Publications Office of the European Union Luxembourg.

- EU-OSHA. (2020). OSH in Figures: Stress at Work—Facts and Figures. Retrieved from http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work
- Forastieri, V. (2016). Prevention of psychosocial risks and work-related stress. *International Journal of Labour Research*, 8(1/2), 11.
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2453.
- García-Rodríguez, A., Gutiérrez-Bedmar, M., Bellón-Saameno, J. Á., Muñoz-Bravo, C., & Navajas, J. F.-C. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. *Atención Primaria*, 47(6), 359-1406.
- Homicide and Nonfatal Violent Crimes in the Workplace Declined. (2011, Internet). Retrieved from <https://www.bjs.gov/content/pub/press/wv09pr.cfm>
- Hupke, M., Van den Broek, K., & Kudas, F. (2021). Psychosocial risks and workers health. *European Agency for Safety and Health at work. OSH WIKI Networking knowledge. Recuperado de: https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health.*
- Kortum, E., Leka, S., & Cox, T. (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 23(3), 225-238.
- Kuhlmann, E., Falkenbach, M., Klasa, K., Pavolini, E., & Ungureanu, M.-I. (2020). Migrant carers in Europe in times of COVID-19: a call to action for European health workforce governance and a public health approach. *European journal of public health*, 30(Supplement_4), iv22-iv27.
- Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2020). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.
- Leka, S., Jain, A., & Organization, W. H. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview.
- Leyva-Vela, B., Llorente-Cantarero, F. J., Henarejos-Alarcón, S., & Martínez-Rodríguez, A. (2020). Psychosocial and physiological risks of shift work in nurses: a cross-sectional study.

- Loya-Murguía, K. M., Valdez-Ramírez, J., Bacardí-Gascón, M., & Jiménez-Cruz, A. (2020). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal of Negative and No Positive Results*, 3(1), 40-48.
- Luceño, L. (2005). *Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE*. Tesis doctoral. Madrid: Editorial Complutense,
- Lucero-Perez, M. R., Sabastizagal, I., Astete-Cornejo, J., Burgos, M. A., Villarreal-Zegarra, D., & Moncada, S. (2022). Validation of the medium and short version of CENSOPAS-COPSOQ: a psychometric study in the Peruvian population. *BMC public health*, 22(1), 1-10.
- Magnusson Hanson, L. L., Westerlund, H., Chungkham, H. S., Vahtera, J., Rod, N. H., Alexanderson, K., . . . Head, J. (2020). Job strain and loss of healthy life years between ages 50 and 75 by sex and occupational position: analyses of 64 934 individuals from four prospective cohort studies. *Occupational and environmental medicine*, 75(7), 486-493. doi:10.11140/oemed-2023-104644
- Michel, J.-P., & Ecartot, F. (2020). The shortage of skilled workers in Europe: its impact on geriatric medicine. In (Vol. 11, pp. 345-347): Springer.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Occupational Violence. (2022, 31 Ago 2022). Retrieved from <https://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/fastfacts.html>
- Organization, W. H. (2020). State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership.
- Psychosocial Hazards. (2020, 5 Ene 2023). Retrieved from https://www.comcare.gov.au/preventing/hazards/psychosocial_hazards
- Puelles Sosa, S. E. (2020). Factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área administrativa de la empresa Arcopa SA, Paita–2023.
- Ruotsalainen, S., Jantunen, S., & Sinervo, T. (2020). Which factors are related to Finnish home care workers' job satisfaction, stress, psychological distress and perceived quality of care?-a mixed method study. *BMC health services research*, 20(1), 1-13.
- Scozzafave, M. C. S., Leal, L. A., Soares, M. I., & Henriques, S. H. (2023). Psychosocial risks related to the nurse in the psychiatric hospital and management strategies. *Revista brasileira de enfermagem*, 72, 834-840.

- Stoffregen, S. A., Giordano, F. B., & Lee, J. (2023). Psycho-socio-cultural factors and global occupational safety: Integrating micro- and macro-systems. *Soc Sci Med*, 226, 153-163. doi:10.1016/j.socscimed.2023.02.046
- Stress, I. W. (2016). A Collective Challenge. *International Labour Organisation: Geneva, Switzerland*.
- Torres Zegarra, J. A. (2021). Factores de riesgos psicosociales en operarios del rubro industrial, clientes de una consultora de Lima, 2020.
- Vento, S., Cainelli, F., & Vallone, A. (2020). Violence against healthcare workers: a worldwide phenomenon with serious consequences. *Frontiers in public health*, 8, 570459.
- Zoeckler, J. M. (2020). Occupational stress among home healthcare workers: Integrating worker and agency-level factors. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 27(4), 524-542.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

Cuestionario sobre desempeño laboral

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

Cuestionario sobre el desempeño laboral

Estimado (a): La presente tiene por finalidad recabar información veraz y precisa en cuanto a el desempeño laboral. La información que nos proporcione será utilizada para evaluar la variable de estudio. Por este motivo le proponemos algunas preguntas para que, a partir de su respuesta con certeza, valore según la escala:

Escala de Valores

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Le agradecemos infinitamente por su importante apoyo.

N°	Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Variable 1: Desempeño laboral						
Calidad del trabajo						
1	Las instalaciones y edificación de la clínica se encuentran en estado óptimo.					
2	Los mobiliarios del hospital se encuentran en buen estado.					
3	El hospital cuenta con materiales trabajadores o materiales que faciliten la recuperación de los usuarios, en buenas condiciones.					
Responsabilidad						
	Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Las tareas que realiza en el hospital son reconocidas con el sueldo que usted percibe.					

5	Se siente con amplio conocimiento sobre la labor que realiza en su entidad.					
6	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades como médico.					
7	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante y de manera armoniosa.					
8	Recibe constantemente capacitaciones que les permite crecer como profesional.					
9	El equipo directivo realiza actividades de confraternidad en la clínica.					
10	•El director del hospital reconoce oficialmente con estímulos los logros destacados en mi labor médica					
Nº	Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compromiso institucional						
11	El hospital cuenta con recurso económico para la adquisición de materiales.					
12	El recurso económico del hospital es el adecuado para el cumplimiento de las necesidades de los usuarios.					
13	El recurso económico del hospital es administrado de manera eficiente.					

CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL

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

Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					

18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario acerca de Desempeño laboral				
Autor y año:	Lic. Betty Criollo Saguma				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de Desempeño laboral				
Usuarios:	Personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023				
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual				
Validez:	Por juicio de expertos				
Confiabilidad:	<p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,869</td> <td style="text-align: center;">13</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,869	13
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,869	13				

Nombre original del instrumento:	Cuestionario riesgo psicosocial				
Autor y año:	Lic. Betty Criollo Saguma				
Objetivo del instrumento:	Medir el desarrollo de riesgo psicosocial				
Usuarios:	Personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023				
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual				
Validez:	Por juicio de expertos				
Confiabilidad:	<p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,883</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,883	20
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,883	20				

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Escala de medición
Variable 1: Desempeño laboral	Es el tipo de rendimiento que logra el trabajador de manera eficiente, dentro de su entorno laboral, a través del cumplimiento de funciones, objetivos y actividades designadas mediante el uso de recursos adecuados.	Cuestionario de desempeño laboral que consta de 31 criterios.	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Metodología coherente	1 - 13	/Cuestionario	Ordinal
			Responsabilidad	Actuación eficiencia autonomía	con 4- y 10		

	Capacidad solución problemas	de	
Compromiso institucional	Nivel compromiso	de	11- 13
	Asumir responsabilidades		
	Capacidad integración	de	
	Liderazgo labores conjunto	en en	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Escala de medición
Variable 2: Riesgo psicosocial	Son aquellos aspectos desfavorables que existen en un centro de trabajo, que están asociadas a la organización del trabajo, distribuciones de funciones, incluyendo el entorno, afectando el progreso adecuado en el campo laboral y en la salud del individuo.	Serán medidos mediante un Cuestionario de Riesgo psicosocial que consta de 20 criterios.	Exigencias psicológicas	Trabaja con tranquilidad		Cuestionario	Ordinal
				Toma de decisiones			
				Desgaste emocional	1 - 5		
				Guardar sus emociones			
				El trabajo requiere atención constante			

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

Momento para comunicarse con un compañero(a)

6-10

Aprenda cosas nuevas en el lugar de trabajo

Importancia en las tareas que se realizan

Importancia hacia la institución.

Apoyo social en la empresa

Funciones en el trabajo

	Respaldo de su empleador	11-15
	Compañerismo	
	Manejo de conflictos	
Compensaciones	Inestabilidad laboral	
	Tensión sobre el cambio de rol	
	Valoración del trabajo	16-18
Doble presencia	Concentración en el trabajo	
	Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales	19-20

Anexo 4: Carta de presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 21 de octubre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1522-2024/UCT-EPG-D

Médico Iván Oswaldo Calderón Castillo.
DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Betty Criollo Saguma**, identificado con DNI N° **42456081**, estudiante del Programa de Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional de nuestra institución. Actualmente, la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACION CON EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA 2023**".

Le presento a **Betty Criollo Saguma** para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Jorge Luis Brenis Ekebio
Dr. Jorge Luis Brenis Ekebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

Anexo 5: Carta de autorización

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR MI INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Señor:

Dr. IVÁN OSWALDO CALDERÓN CASTILLO
DIRECTOR: HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA

Yo, Betty Criollo Saguma egresada de la Maestría en seguridad e higiene industrial y salud ocupacional identificado con D.N.I N°42456081, con código de estudiante N° 222103770C Con domicilio en calle 8- 842 barrio buenos aires – Sullana.

Ante Ud. Con respeto expongo:

Que habiendo culminado los cursos de post – grado para obtener el grado de maestro en seguridad e higiene industrial y salud ocupacional, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre “DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACION CON EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE SALUD” para optar el grado de maestro.

Esperando ser atendida en mi solicitud, hago propicia la oportunidad para agradecer la atención a la presente.

Sullana, 22 de octubre 2024



DNI: 42456081



Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Sadith Panta Pulacha.....identificado con DNI N° 40019236
manifiesto mi consentimiento para participar en el Proyecto de Investigación titulado
**“ASOCIACIÓN ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA, 2023.”**

El objetivo es Determinar la asociación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del HAS durante el 2024.

Manifiesto, que mi participación consistirá en la determinación del objetivo fundamental antes señalado, mediante una ENCUESTA/ENTREVISTA.

Asumiendo que las informaciones dadas serán solamente de conocimiento del investigador y su asesor, quienes garantizan el secreto, respeto a mi privacidad. Estoy consciente que en el informe final de la investigación será publicada no siendo mencionado los nombres de los participantes, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que esto genere perjuicios y/o gastos..

Se me ofrece, la seguridad de que los datos que se obtengan del estudio, serán manejados en forma confidencial, y serán utilizados únicamente para los fines antes mencionados.



Nombre y Firma del profesional encuestado



Nombre y Firma del Responsable

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, EVANGELISTA PAREDES ANA MARIA... identificado con DNI N° 414565261
manifiesto mi consentimiento para participar en el Proyecto de Investigación titulado
"ASOCIACIÓN ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA, 2023."

El objetivo es Determinar la asociación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del HAS durante el 2024.

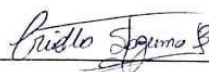
Manifiesto, que mi participación consistirá en la determinación del objetivo fundamental antes señalado, mediante una ENCUESTA/ENTREVISTA.

Assumiendo que las informaciones dadas serán solamente de conocimiento del investigador y su asesor, quienes garantizan el secreto, respeto a mi privacidad. Estoy consciente que en el informe final de la investigación será publicada no siendo mencionado los nombres de los participantes, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que esto genere perjuicios y/o gastos..

Se me ofrece, la seguridad de que los datos que se obtengan del estudio, serán manejados en forma confidencial, y serán utilizados únicamente para los fines antes mencionados.



Nombre y Firma del profesional encuestado



Nombre y Firma del Responsable

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, CESAR...ALBERTO...YENQUE...SANCHEZ identificado con DNI N° 40.299.404 manifiesto mi consentimiento para participar en el Proyecto de Investigación titulado **“ASOCIACIÓN ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA, 2023.”**

El objetivo es Determinar la asociación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del HAS durante el 2024.

Manifiesto, que mi participación consistirá en la determinación del objetivo fundamental antes señalado, mediante una ENCUESTA/ENTREVISTA.

Asumiendo que las informaciones dadas serán solamente de conocimiento del investigador y su asesor, quienes garantizan el secreto, respeto a mi privacidad. Estoy consciente que en el informe final de la investigación será publicada no siendo mencionado los nombres de los participantes, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que esto genere perjuicios y/o gastos..

Se me ofrece, la seguridad de que los datos que se obtengan del estudio, serán manejados en forma confidencial, y serán utilizados únicamente para los fines antes mencionados.



Nombre y Firma del profesional encuestado



Nombre y Firma del Responsable

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Sobrevilla Navarro Victor P. identificado con DNI N° 48327502
manifiesto mi consentimiento para participar en el Proyecto de Investigación titulado
**“ASOCIACIÓN ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA, 2023.”**

El objetivo es Determinar la asociación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del HAS durante el 2024.

Manifiesto, que mi participación consistirá en la determinación del objetivo fundamental antes señalado, mediante una ENCUESTA/ENTREVISTA.

Asumiendo que las informaciones dadas serán solamente de conocimiento del investigador y su asesor, quienes garantizan el secreto, respeto a mi privacidad. Estoy consciente que en el informe final de la investigación será publicada no siendo mencionado los nombres de los participantes, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que esto genere perjuicios y/o gastos..

Se me ofrece, la seguridad de que los datos que se obtengan del estudio, serán manejados en forma confidencial, y serán utilizados únicamente para los fines antes mencionados.



Nombre y Firma del profesional encuestado



Nombre y Firma del Responsable

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Zapata Juarez Xiomara Yakelina.....identificado con DNI N° 73302904
manifiesto mi consentimiento para participar en el Proyecto de Investigación titulado
**“ASOCIACIÓN ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA, 2023.”**

El objetivo es Determinar la asociación entre el desempeño laboral y el riesgo psicosocial en el personal de salud del HAS durante el 2024.

Manifiesto, que mi participación consistirá en la determinación del objetivo fundamental antes señalado, mediante una ENCUESTA/ENTREVISTA.

Asumiendo que las informaciones dadas serán solamente de conocimiento del investigador y su asesor, quienes garantizan el secreto, respeto a mi privacidad. Estoy consciente que en el informe final de la investigación será publicada no siendo mencionado los nombres de los participantes, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que esto genere perjuicios y/o gastos..

Se me ofrece, la seguridad de que los datos que se obtengan del estudio, serán manejados en forma confidencial, y serán utilizados únicamente para los fines antes mencionados.

Nombre y Firma del profesional encuestado

Nombre y Firma del Responsable

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023	¿Qué relación existe entre la Desempeño laboral y la riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023?	Determinar la relación entre la desempeño laboral y la riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023.	<p>Determinar la relación entre la dimensión calidad de trabajo del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad laboral del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023.</p>	Desempeño laboral	<p>Calidad del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Compromiso institucional</p> <p>Liderazgo y trabajo en equipo</p> <p>Exigencias</p> <p>Psicológicas</p> <p>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>Apoyo social en la empresa</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: Supervisores</p> <p>Muestra: Supervisores</p> <p>Tamaño de muestra: 80</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Spearman</p>

			Determinar la relación entre la dimensión compromiso institucional del desempeño laboral y riesgo psicosocial en el personal de salud que labora en el HAS durante el año 2023		Compensaciones	
--	--	--	--	--	----------------	--

Anexo 8: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.5. Apellidos y nombres del informante: Mg. Romel Erwin Adrianzen Carrasco

1.6. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.7. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre desempeño laboral

1.8. Autor del instrumento: Lic. Betty Criollo Saguma

Título de la Investigación: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X			
10. ESTRATEGIAS DE NEGOCIO	Es útil y funcional para la investigación.																			X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.84, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de junio de 2024



Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco
 DNI 4593 1097

Trujillo, 29 de junio de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Lic. Betty Criollo Saguma egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Betty Criollo Saguma

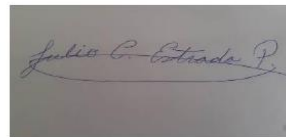
DNI N° 42456081

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Estrategias de negocio				X

Evaluated by:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Julio César Estrada Pacherez
COLEGIATURA: 0815351
DNI: 25771134



Firma

Fecha: 29/06/2024

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA ESTRATEGIAS DE NEGOCIO
DEL INSTRUMENTO**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y estrategias de negocio.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					

Trujillo, 29 de junio de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Lic. Betty Criollo Saguma egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Betty Criollo Saguma
DNI N° 42456081

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

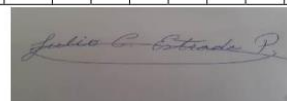
- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Julio César Estrada Pacherez
 - 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 - 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre desempeño laboral
 - 1.4. Autor del instrumento: Lic. Betty Criollo Saguma
- Título de la Investigación: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	80	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10. ESTRATEGIAS DE NEGOCIO	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.85, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de junio de 2024



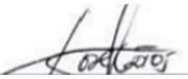
DNI 25771134

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Estrategias de negocio				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos
COLEGIATURA: 1789647
DNI: 71139038



Firma

Fecha: 29/06/2024

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA ESTRATEGIAS DE
NEGOCIO DEL INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y estrategias de negocio.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

Trujillo, 29 de junio de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. Para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Lic. Betty Criollo Saguma egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Betty Criollo Saguma

DNI N° 42456081

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

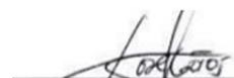
- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre riesgo psicosocial
- 1.4. Autor del instrumento: Lic. Betty Criollo Saguma
- 1.5. Título de la Investigación: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	80	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. ESTRATEGIAS DE NEGOCIO	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.
 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.88, es una validez aceptable

Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de junio de 2024



DNI 71139038

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Estrategias de negocio				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Romel Erwin Adrianzen Carrasco

COLEGIATURA: 0126238

DNI: 45931097



Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco

Firma

Fecha: 29/06/2024

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA ESTRATEGIAS DE NEGOCIO
DEL INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y estrategias de negocio.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

Trujillo, 29 de junio de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Lic. Betty Criollo Saguma egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Betty Criollo Saguma

DNI N° 42456081

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Romel Adrianzen Carrasco
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre riesgo psicosocial
- 1.4. Autor del instrumento: Lic. Betty Criollo Saguma
- 1.5. Título de la Investigación: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	80	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		
10. ESTRATEGIAS DE NEGOCIO	Es útil y funcional para la investigación.																			X		

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.84, es una validez aceptable

Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de junio de 2024



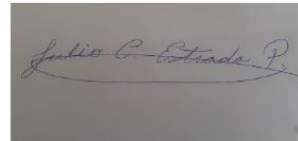
Ma. Romel E. Adrianzen Carrasco
 DNI 45931097

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Estrategias de negocio				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Julio César Estrada Pacherez
COLEGIATURA: 0815351
DNI: 25771134



Firma

Fecha: 29/06/2024

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA ESTRATEGIAS DE NEGOCIO
DEL INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y estrategias de negocio.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

Trujillo, 29 de junio de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Lic. Betty Criollo Saguma egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Betty Criollo Saguma

DNI N° 42456081

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

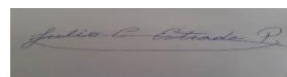
- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Julio César Estrada Pacherez
 - 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 - 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre riesgo psicosocial
 - 1.4. Autor del instrumento: Lic. Betty Criollo Saguma
- Título de la Investigación: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. ESTRATEGIAS DE NEGOCIO	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.87, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de junio de 2024



DNI 25771134

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

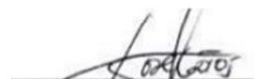
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Estrategias de negocio				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos

COLEGIATURA: 1789647

DNI: 71139038



Firma

Fecha: 29/06/2024

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA ESTRATEGIAS DE NEGOCIO
DEL INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y estrategias de negocio.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					

Trujillo, 29 de junio de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Lic. Betty Criollo Saguma egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Betty Criollo Saguma

DNI N° 42456081

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre desempeño laboral
- 1.4. Autor del instrumento: Lic. Betty Criollo Saguma
- 1.5. Título de la Investigación: Desempeño laboral y su relación con el riesgo psicosocial en el personal de salud del hospital de apoyo de Sullana 2023

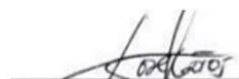
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	80	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X			
10. ESTRATEGIAS DE NEGOCIO	Es útil y funcional para la investigación.																			X			

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.83, es una validez aceptable

Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de junio de 2024



DNI 71139038

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Estrategias de negocio				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Romel Erwin Adrianzen Carrasco

COLEGIATURA: 0126238

DNI: 45931097



Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco

Firma

Fecha: 29/06/2024

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA ESTRATEGIAS DE NEGOCIO
DEL INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y estrategias de negocio.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					

Anexo 9: Reporte Turnitin

DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO DE SULLANA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
5	Aracely Johmara Borja Loja, Daniela Lorena Matovelle Bustos. "Factores asociados con el riesgo psicosocial en el profesional de salud rural en el distrito 14D01 periodo 2021-2022", Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global, 2023 Publicación	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%