

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

**PROGRAMA EDUCATIVO DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA MEJORAR  
EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL AREA COVID-19 DEL  
HOSPITAL ESSALUD, HUACHO 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADAS EN  
ENFERMERÍA**

**TESISTAS:**

BACH. OLIVARES QUISPE, KIMBERLIN GABRIELA

BACH. PAZOS BENAVENTE, YULIANA EDITH

**ASESORA:**

LIC. YULISSA NOVALI COLLANTES VILCHEZ

**HUACHO – PERU**

**2021**

**PROGRAMA EDUCATIVO DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA MEJORAR  
EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL AREA COVID-19 DEL  
HOSPITAL ESSALUD, HUACHO 2021**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mis padres, por su esfuerzo y dedicación día a día para poder desarrollarme como una profesional. A mi abuelito por siempre estar aconsejándome y motivándome. A mi mami Nancy por ser uno de las personas más importantes de mi vida y siempre creer que puedo conseguir todo lo que me propongo.

Yuliana Pazos Benavente

Este trabajo está dedicado a mis padres, por el esfuerzo que han hecho para darme mis estudios y así poder culminar mi carrera profesional. A mi hija por ser mi motivación de seguir adelante y no rendirme ante las adversidades que se presentaron en el trayecto. A mí familia y a todas las personas que me apoyaron en el camino. Gracias por confiar en mí.

Kimberlin Olivares Quispe

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a nuestros docentes, que desde el primer día de clases nos inculcaron el amor por nuestra profesión, y nos brindaron todos sus conocimientos para ser hoy en día profesionales de bien.

A nuestra asesora por tenernos la paciencia durante el desarrollo de este trabajo y brindar sus conocimientos para la realización de este proyecto con éxito.

A los licenciados del Hospital Guillermo Lanatta Lujan por las facilidades y el apoyo brindado para desarrollar los talleres y llevar a cabo con éxito el programa de intervención educativo.

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	3
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	4
<b>INDICE</b> .....	5
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	10
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	10
1.2 Formulación del problema .....	13
1.2.1 Problema General.....	13
1.2.2 Problemas Específicos .....	14
1.3 Objetivos de la Investigación .....	14
1.3.1 Objetivo General.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4 Justificación de la Investigación .....	14
1.5 Delimitación del estudio .....	18
1.6 Viabilidad del estudio .....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	19
2.1 Antecedentes de la investigación .....	19
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	19
2.1.2 Investigaciones nacionales .....	22
2.1.3 Antecedentes locales .....	24
2.2 Bases Teóricas .....	24
2.3 Bases filosóficas .....	29
2.4 Definición de términos básicos .....	30
2.5 Formulación de la hipótesis .....	41
2.5.1 Hipótesis general.....	41
2.5.2 Hipótesis específicas .....	41
2.5.3 Operacionalización de las variables .....	42
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA</b> .....	44
3.1 Diseño metodológico .....	44
3.1.1 Tipo de Investigación.....	44
3.1.2 Nivel de investigación.....	44

3.1.3 Diseño.....	44
3.2 Población y muestra.....	45
3.2.1 Población.....	45
3.2.2 Muestra.....	45
3.2.3 Criterios de inclusión.....	45
3.2.4 Criterios de exclusión.....	45
3.2.5 Criterios de eliminación.....	45
3.3 Técnica de recolección de datos.....	46
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	46
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>48</b>
4.1 Análisis de resultados.....	48
4.1.1 Datos generales.....	48
4.2 Contrastación de Hipótesis.....	53
<b>CAPITULO V: DISCUSIÓN.....</b>	<b>55</b>
5.1 Discusión de resultados.....	55
<b>CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>59</b>
6.1 Conclusiones.....	59
6.2 Recomendaciones.....	59
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>61</b>
7.1 Fuentes Bibliográficas.....	61
7.2 Fuentes hemerográficas.....	63
7.3 Fuentes Electrónicas.....	63

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de mejorar el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Nivel II – EsSalud, Huacho 2021, teniendo como punto clave el conocimiento de los factores psicosociales. El diseño metodológico que se usó es de enfoque cuantitativo, método preexperimental, tipo aplicativo y diseño prospectivo de corte longitudinal, la población estuvo conformada por 59 enfermeros asistenciales que laboran en el área COVID, de lo cual se tomó una muestra por conveniencia de 20 enfermeros. La técnica fue la encuesta en dos tiempos pre y post test, y se utilizaron dos instrumentos: cuestionario y lista de chequeo, los cuales fueron validados en estudios anteriores y revalidados para la presente investigación. Para la confiabilidad se usó el coeficiente de Kr 20 obteniéndose resultados altos de fiabilidad de 0,82.

Obteniéndose como resultado, los valores de significancia de 0,000 lo que demuestra que ( $p < 0,05$ ) y eso demuestra que a mayor intervención educativa mejora el nivel de desempeño laboral de los enfermeros. El resultado estadístico nos muestra un aumento de conocimiento de los factores psicosociales en el pre test del 75% en nivel medio y un 25% nivel alto, a un post test con un 35% de nivel medio y un 65% de nivel alto. Finalmente se demuestra el resultado óptimo de los talleres de intervención educativa

Palabras clave: factores psicosociales, desempeño laboral, competencias profesionales.

## **ABSTRACT**

This research was carried out with the objective of improving the work performance of nurses in a Level II Hospital - EsSalud, Huacho 2021, having as a key point the knowledge of psychosocial factors. The methodological design used is a quantitative approach, pre-experimental method, applicative type and prospective longitudinal section design, the population was made up of 59 health nurses working in the COVID area, from which a convenience sample of 20 was taken. nurses. . The technique was the survey in two stages before and after the test, and two instruments were used: questionnaire and checklist, which were validated in previous studies and revalidated for the present investigation. For reliability, the Kr 20 coefficient was used, obtaining high reliability results of 0.82.

Obtaining as a result, the significance values of 0.000 which shows that ( $p < 0.05$ ) and that shows that the greater the educational intervention the level of work performance of the nurses improves. The statistical result shows us an increase in the knowledge of psychosocial factors in the pre-test of 75% at the medium level and 25% at the high level, for a post-test with 35% of the medium level and 65% % of height. level. Finally, the optimal result of the educational intervention workshops is demonstrated

**Keywords:** psychosocial factors, job performance, professional skills.



## INTRODUCCIÓN

Las condiciones sanitarias se han visto afectadas notablemente, en estos últimos tiempos, debido al vertiginoso crecimiento poblacional, al desarrollo económico, a las reformas en los sistemas de salud y especialmente por efectos de la pandemia Covid – 19; lo que ha repercutido, principalmente en la salud del personal de enfermería, ya que su labor profesional se ha visto forzada a mayores demandas y al riesgo de su salud e integridad física al atender a pacientes infectados. Estos factores, han incidido en el debilitamiento de su salud emocional, llegando a causar estrés, fatiga y bajo desempeño profesional.

Existen investigaciones a nivel nacional e internacional sobre los riesgos que ocasionan los factores psicosociales en el desempeño laboral de los profesionales, y están estrechamente ligadas al tiempo de trabajo; puesto que, a mayor jornada laboral continua se evidencia fuertes estragos en la salud física y emocional de los trabajadores, llegando incluso a causar su muerte. Esto se evidenció en Japón, entre los años 2015 y 2016, se suscitaron alrededor de 1456 casos de muerte por exceso de trabajo. De ahí, la importancia de conocer y sobre todo detectar a tiempo este problema para ser tratado oportunamente.

En nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha reconocido que la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral, como la carga asistencial, riesgos a los que se exponen, el estrés, la doble presencia y las exigencias emocionales, debilitan las competencias profesionales del trabajador; y, para regular esta situación ha emitido normas como la Ley N° 29783 denominada “Seguridad y salud laboral”.

Actualmente, se observa mayor demanda de profesionales de enfermería, agudizada más aún por la pandemia, la misma que no es cubierta por la brecha existente de profesionales en salud. Es por ello, que planteamos esta investigación para mejorar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, mejorando su conocimiento y manejo ante los factores psicosociales existentes en su ámbito de trabajo.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, la Organización Mundial de Salud (OMS) manifiesta que, el personal de enfermería enfrenta diversas emociones en el ambiente laboral; tales como, cansancio, fatiga, estrés, sueño. Estas vivencias, con el tiempo llegan a causar diversos efectos y riesgos psicosociales, tanto para él mismo, como para sus compañeros de trabajo y los familiares que los rodean. Estos factores psicosociales se incrementan a medida que la demanda de pacientes aumenta, esto en el área asistencial; lo mismo que, para los del área administrativa y de gestión la carga gerencial aumenta y genera conflictos, de manera directa con el empleador, tanto en el sistema de salud público como en el privado. (Cueva B. R., 2020).

En el año 2009, el departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos laborales de Andalucía menciona que un 31% de sus trabajadores presentaron daños en su salud y desenvolvimiento laboral por ser afectados con los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral. (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT, 2020).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la OMS informaron que el principal lugar donde los trabajadores adquieren las enfermedades es en su ambiente de trabajo, por todos los riesgos laborales psicosociales y ambientales, y que estos repercuten en su vida cotidiana. (Organización Mundial de la Salud, 2020).

La OIT calcula, que en el mundo muere un trabajador, en promedio cada 15 segundos, por algún tipo de accidente laboral; y, en ese mismo tiempo un total de 153 personas sufren accidentes laborales, con medianas o severas consecuencias. De modo que esto equivale a un total de 6 300 muertes diarias y más de 2,3 millones de muertes cada año (Organización Internacional del Trabajo - Ministerio de Salud, 2017).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en sus investigaciones demostraron que un 11% de todos los trabajadores del sector salud de nuestro país presentaban el síndrome de Burnout que es un mal que se da a consecuencia de un estrés mal controlado y tratado, esto todo influenciado por los factores y riesgos psicosociales que en el ambiente laboral de los enfermeros abundan. (Poncet M, 2020)

En los últimos 10 años el sector salud ha tenido varios y drásticos cambios; dentro de las cuales, la condición laboral del personal de salud no ha sido considerada como una de las más importantes. Esto se refleja claramente, en el aumento de inestabilidad de los puestos laborales, afectando directamente al personal de enfermería; lo que a su vez trae como consecuencia que la carga laboral aumente, no solo por la demanda de pacientes, sino también por la falta de personal en sus respectivas áreas de trabajo. Y, eso conlleva al personal de enfermería, a buscar otro ambiente adicional para trabajar y así pueda estar en la capacidad de proporcionar una mejor calidad de vida a su familia, generando así cansancio en su salud física y mental, lo que repercute severamente en su desarrollo profesional y social. (Carrasco, 2015).

En la actualidad, la labor primordial del enfermero es la atención personalizada e integrada hacia los pacientes COVID-19, porque ellos son pacientes que requieren un permanente y constante monitoreo por la grave enfermedad que padecen; y, eso provoca indudablemente, un desgaste profesional y sobretodo emocional, lo que podría conllevar a que en su práctica profesional no demuestren un buen desempeño laboral. A consecuencia de ello, y sumado a la tensión por el peligro que están expuestos en el trabajo en cuanto su salud física; el personal de enfermería está predispuesto a sufrir trastornos en su salud mental como, ansiedad, fatiga, estrés, tensión y cansancio, considerando que estos pacientes se encuentran en situación crítica. (Cueva B. R., 2020)

El desempeño laboral en el área de enfermería se ve afectado por distintos factores, los cuales son: falta del personal de enfermería en relación con la demanda de pacientes, la

inasistencia del personal de enfermería sin previa coordinación con los jefes de servicio y esto, genera sobrecarga laboral al personal de enfermería de turno. (Gil, 2012)

Dentro de la práctica y labor del enfermero, su función principal, es brindar una atención de calidad a sus pacientes y a sus familiares que los acompañan, es por eso que, el profesional de enfermería necesita tener buenos líderes en el ámbito administrativo, para que faciliten su desenvolvimiento en todas sus áreas y de ese modo mantengan un desempeño laboral óptimo y acorde a los estándares requeridos. Al faltar estas condiciones óptimas de trabajo, el personal de enfermería no consigue dar el 100% de sí para lograr sus objetivos, mostrando cansancio excesivo, mal humor, irritabilidad y con eso un bajo desempeño laboral. (López L. Y., 2016)

En investigaciones realizadas de Japón, se ha demostrado que ante la existencia de demasiada carga laboral y estrés el desempeño laboral del profesional de salud es bajo y acorde a los estándares requeridos; llegando incluso, producir la muerte de los trabajadores de salud por una excesiva sobrecarga de trabajo y demasiadas horas continuas de labor en el hospital, evidenciadas entre el 2015 y 2016 con un total de 1456 muertes del personal de salud (Buth HS, 2017).

En estos tiempos de pandemia, en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan, la demanda de pacientes COVID-19 es elevado, lo que ha ocasionado no solo un incremento de gastos sociales y económicos hacia el Seguro Social de Salud, sino que también ha generado un aumento de problemas en la salud, tanto física, emocional y psicológica al personal de salud que trabaja en primera línea. Estos problemas de salud se han visto evidenciados en su mayoría hacia los enfermeros, mostrándose inestabilidad emocional, irritabilidad y posiblemente un bajo desempeño en la calidad de atención al paciente. (Reyes Trujillo, 2021)

Está demostrado, que los programas educativos tienen un alto impacto en la mejora del conocimiento de la población; por ende, rinde efectos positivos en todos los aspectos de la vida

personal de los profesionales de diversas áreas y más aún en el personal de salud (Guevara, 2016). Es por ello, que para poder mejorar el desempeño laboral de los enfermeros se brindará un programa educativo a todos los licenciados de enfermería del área COVID 19 del Hospital Gustavo Lanatta Lujan – Huacho.

En un estudio de investigación se ha demostrado que las intervenciones o programas educativos, repercuten positivamente en las personas influenciadas y dirigidas; más aún en el personal de enfermería. Denotándose de la siguiente manera, antes de la intervención un 90% de las enfermeras reportaron un cuidado de su salud de manera regular, el 6,7% un estado bueno y un 3,3% un estado malo, y en comparación luego de la intervención mostraron los enfermeros un 60% un estado regular y un 40% un estado bueno (Garduño, 2016).

En una conversación con la jefa de enfermeras del Hospital Gustavo Lanatta Lujan nos indica que, las licenciadas en enfermería, muestran una serie de problemas emocionales, físicas y psicológicas, lo que podría conllevar a un bajo desempeño laboral. También nos indica, cómo está dividido el Área COVID – 19 del Hospital Gustavo Lanatta Luján, el mismo que se distribuye de la siguiente manera: el área de hospitalización está dividido en tres ambientes, los cuales son: Covid 1, Covid 2, Covid 3; adicionalmente, cuenta con el área de Cuidados Intensivos y el Área de Cuidados Intermedios y la Unidad de Triage, Tópico y Área Blanca. También nos comentó que en estas áreas se ha visto un incremento de casos entre la primera y segunda ola y así mismo, se espera que se venga una tercera ola con un incremento aun mayor de casos y esto aumentará el desequilibrio emocional, social y psicológico del enfermero.

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema General

¿Cuál es el efecto de un programa educativo sobre los factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID - 19 del Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho 2021?

### 1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuáles son los factores psicosociales de los enfermeros antes y después de la intervención educativa en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho 2021?

¿Cómo es el desempeño laboral de los enfermeros antes y después de la intervención educativa en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho 2021?

### 1.3 Objetivos de la Investigación

#### 1.3.1 Objetivo General

Determinar el efecto de un programa educativo sobre los factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID- 19 del Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho 2021

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar los factores psicosociales de los enfermeros antes y después de la intervención educativa en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho 2021

Identificar el desempeño laboral de los enfermeros antes y después de la intervención educativa en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho 2021

### 1.4 Justificación de la Investigación

#### **Conveniencia**

Esta investigación sirve para conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que intervienen directamente en el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID 19, y de ese modo, influenciar positivamente a través de programas educativos para mejorar y repotenciar el desempeño laboral de los mismos.

Con esta investigación se propondrá alternativas de intervención, con el fin de mejorar en el desempeño laboral de los enfermeros, a través de programas educativos, sobre factores

psicosociales realizados dentro del hospital Gustavo Lanatta Lujan. A partir de este proyecto de tesis, se puede ejecutar proyectos de sensibilización o empoderamiento enfocados a mejorar las condiciones o factores psicosociales del personal para con el medio que los rodea; de ese modo, lograr un desempeño laboral acorde a los estándares de calidad, la atención integrada y personalizada que necesita cada paciente. (Espinoza A, 2018)

Terminada esta investigación se pondrá de conocimiento el nivel de desempeño laboral que presentan los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Gustavo Lanatta Luján – Huacho; así como también, se describirá cuáles son los factores psicosociales que presenta cada enfermero de esta área hospitalaria y de ese modo la jefatura de enfermería realice talleres de sensibilización sobre el tema y así poder fortalecer y mejorar el desempeño laboral de los enfermeros, lo que repercutiría en favor de esta población y para con la comunidad.

### **Relevancia social**

Los factores psicosociales constituyen uno de los más grandes problemas de salud ocupacional en los trabajadores, principalmente en los del sector salud como son los enfermeros, y se da porque en ellos recae toda la carga adicional de cada uno de los pacientes que atienden, repercutiendo directamente en su susceptibilidad y en los cambios generados con su entorno social.

La prevalencia del mal desempeño laboral ligado a los factores psicosociales está aumentando conforme pasa el tiempo, y más aún en estas épocas que vivimos de pandemia, donde la demanda de pacientes para cada enfermero no solo ha aumentado en número sino también en responsabilidad; ya que estos necesitan de un cuidado integro, especializado y de monitoreo constante y con esta investigación lo que se busca es mitigar los efectos psicosociales para de esa forma conseguir un desempeño laboral óptimo en nuestros enfermeros.

En investigaciones anteriores se ha demostrado que las intervenciones educativas tienen un alto porcentaje de efectividad mejorando las distintas áreas a evaluar, así como también, en mejorar el desempeño laboral del personal de salud como son los enfermeros.

Conociendo como interfieren entre si las variables de los factores psicosociales y de desempeño laboral, podremos realizar el programa de intervención educativa, para mejorar las deficiencias encontradas al momento de realizar el pre test, así como también programas de sensibilización y apoyo psicológico para disminuir los factores psicosociales que afecten al desempeño laboral.

### **Implicaciones prácticas**

Este proyecto de investigación ayudará de forma positiva a los enfermeros que trabajan en el área COVID del Hospital Gustavo Lanatta Lujan, ya que se obtendrán resultados con los cuales estos profesionales de la salud podrán realizar acciones dirigidas para mejorar y brindar una atención de calidad a cada uno de los pacientes y así evitar futuras complicaciones. De esa manera, permitirá resolver y elevar de manera directa y rápida el desempeño laboral de los licenciados en enfermería, ya que se logrará un cambio en sus conocimientos y por ende en sus actitudes.

También es importante tener en cuenta, que este trabajo nos permitirá conocer los factores psicosociales que repercuten con mayor incidencia en los enfermeros y que a su larga producen una disminución en el desempeño laboral.

### **Valor teórico:**

Con estas intervenciones educativas se tratará de llenar ciertos vacíos de conocimiento que presenten los enfermeros; y, con esto poder desarrollar alguna teoría como en el caso de la primera variable Factores Psicosociales, la Teoría es el Modelo Demanda-Control (Karasek y Theorell, 1990), se basa en el balance que se tiene entre las demandas psicológicas y el nivel de control que llega a tener el trabajador en el trabajo (Karasek R., Theorell T, 1990). Así



mismo, el Modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996) se basa en que el rol y la importancia del trabajo tienen una inestabilidad, ya que se llega a observar que los trabajadores hacen grandes esfuerzos por mejorar y sobresalir en el trabajo, pero tienen poca recompensa y todo eso genera un riesgo psicosocial (Siegrist J, 1996).

A su vez mencionamos otra teoría de la segunda variable Desempeño Laboral: la teoría “Desempeño Laboral y proceso de acción” donde su Psicólogo creador nos manifiesta que hay dos ramas: la primera, la actividad que realiza el trabajador, que va desde un objetivo hasta un plan elaborado, pasando por la ejecución y finalizando con un feed back; y la segunda, que todas las actividades se desarrollan de manera fluida, consciente y de manera directa (Hacker, 1994).

Teoría de enfermería en intervenciones educativas es Modelo de Promoción de la Salud de Nola J. Pender se basa en la importancia de los procesos cognitivos evidenciado en la conducta, identificando cuáles son los factores que influyen en los comportamientos saludables de las personas. Este modelo está conformado por cuatro requisitos para que la persona aprenda y modele su comportamiento los cuales son: atención, retención, reproducción y motivación. (Aristizabal, Blanco, Sanchez, & Ostiguin, 2011)

Con los resultados que se obtengan luego de estas intervenciones y con la aplicación del post test obtendremos información nueva que permite enriquecer a todos los lectores sobre cómo mejorar el desempeño laboral.

### **Utilidad metodológica**

La educación de la población constituye una de las labores más importantes a realizar en el campo de enfermería, y con ayuda de diversos estudios y programas educativos se ha determinado la eficacia de estos, por ello es muy importante, que este personal esté bien capacitado y con un desempeño al máximo, para así poder brindar una atención de calidad a todos los usuarios y sus respectivas familias.

Esta investigación espera obtener resultados favorables a través de la aplicación de los instrumentos antes y después de las intervenciones educativas y con ello poder lograr alguna mejora al experimentar una o más variables y sugerir como estudiar de una manera más adecuada a esta población y a su vez servirán en un futuro para otras investigaciones a realizarse teniendo como fuente de información la presente investigación.

#### 1.5 Delimitación del estudio

El estudio se llevará a cabo en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan, que está ubicado en la ciudad de Huacho perteneciente a la provincia de Huaura. Nos enfocaremos con los enfermeros del área COVID del Hospital que cuenta con un total de 59 licenciados en enfermería.

#### 1.6 Viabilidad del estudio

El presente estudio es factible y viable ya que se cuenta con la disponibilidad de tiempo para realizar la intervención educativa y realizar el pre y post test, además de contar con la autorización del director del Hospital EsSalud – Huacho.

Los recursos financieros a utilizar no son altos, ya que la población es pequeña y es fácil de manejar con el recurso humano que se dispone. El tiempo que demorará dicha intervención y la aplicación del pre y post test será en un máximo de cuatro semanas.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

En la tesis titulada: “Programa de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras”, nos manifiestan medidas para anticiparnos antes los efectos del estrés que ocasiona el trabajo diario. Presentan un objetivo general que es estructurar un programa de promoción y prevención del estrés laboral elaborando una aplicación interactiva que permita mitigar los efectos del estrés laboral en los enfermeros (as). Metodología: se creará una app tecnológica para los dispositivos Android que cuenten los enfermeros. Resultados: la app permite diagnosticar el número de latidos cardiacos a través de la cámara del dispositivo que presente el enfermero, y según eso determinara la carga de estrés que presenta cada uno de ellos y el tipo de ejercicio que mejor le favorezca. Conclusión: la herramienta tecnológica utilizada aporta en gran medida en la prevención del estrés laboral, pero aun así se necesita sesiones presenciales para complementar dichas técnicas de manera más directa para cada enfermero (Ramirez & Romero, 2020).

En la tesis titulada “Factores de riesgo psicosociales que afectan a los profesionales de enfermería”, tiene como objetivo primordial determinar cuáles son las bases verificadas y contrastadas sobre factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los profesionales de enfermería. La metodología que se utilizó para realizar este artículo científico fue la siguiente: conceptualización de revistas de entre los años 2007 a 2018 y su posterior registro en las bases de datos PubMed, entre otras y también ayuda adicional de buscadores web que permitieron tener un conjunto de datos e ideas sobre estos factores de riesgo psicosocial. El resultado fue de modo cualitativo y determinó que a más demanda de pacientes existe mayor sobrecarga de trabajo, puesto que la atención es personalizada y al aumentar los pacientes también aumentan

las responsabilidades. El autor concluye que los profesionales de enfermería están muy expuestos a los riesgos psicosociales (Margarita Orozco, 2019).

En la tesis titulada: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito”, tiene como objetivo principal crear un proyecto para disminuir los riesgos psicosociales que repercuten directamente en el personal y su desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva y enfoque cuali – cuantitativo. El instrumento utilizado fue el cuestionario ISTAS 21 para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales y uno como término elaborado por el propio autor. Los resultados obtenidos fueron los siguientes para las exigencias psicológicas, obteniéndose un 58% de desfavorable repercutiendo en la salud y el desempeño de los trabajadores. En conclusión, define que el efecto negativo en el desempeño laboral varía según el tipo de trabajo y la demanda de exigencias de trabajo (Eugenio, 2018).

En el artículo denominado: “Programa de intervención riesgo psicosocial” nos manifiesta diversas estrategias para combatir los efectos de los riesgos psicosociales en los diversos trabajadores de la entidad. Manifiesta como objetivo principal: especificar estrategias que faciliten reconocer, que riesgos psicosociales están más presentes en los trabajadores y disminuir los efectos de estos, para y mejorar su desempeño y satisfacción laboral. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, corte longitudinal y preexperimental. Se obtuvo los siguientes resultados, los factores de riesgo psicosociales influyen directamente en los trabajadores (Ministerio del Ambiente de Colombia, 2018).

En la tesis titulada: “Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila” nos manifiesta cuales son las consecuencias que tienen los factores psicosociales y tiene como objetivo principal enumerar y describir los efectos psicosociales que repercuten el desempeño laboral de los enfermeros. La metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, de corte transversal

y tipo descriptivo. La población a estudiar está conformada por 62 enfermeros. El cuestionario utilizado fue “Cuestionario de evaluación de Síndrome de Burnout, Maslach Burnout Inventory – General Survery”. Se muestra como resultados del bajo desempeño laboral en enfermeros con menos de cuatro años de trabajo, así como también a los enfermeros que trabajan por contratos ya que ocasiona inestabilidad laboral. En conclusión: el personal de enfermería está destinado a cumplir con las necesidades de cada paciente, es decir, siempre cumplirá con su labor, pero si bajara su desempeño laboral (Sanchez B. , 2017).

En la tesis titulada: “efectividad de un programa de intervención psicosocial enfermera para potenciar la agencia de autocuidado y la salud mental positiva en personas con problemas crónicos de salud”, tiene como objetivo primordial determinar qué tan efectivo es un programa de intervención educativa para fomentar el autocuidado de las personas con problemas de salud. La metodología utilizada en esta investigación fue, de tipo descriptiva, transversal y a su vez cuasi experimental, ya que trabajaron con dos grupos diferenciados en control y experimental, con el desarrollo de un pre test y post test. La población investigada estuvo comprendida por 1295 personas que habitan en Cataluña, mientras que la muestra con la que se trabajó estuvo conformada solo por 44 personas que participaron del programa de intervención educativa. Los resultados obtenidos luego de realizar el programa de intervención nos muestra que, las personas que pertenecieron al grupo control que no recibieron las sesiones educativas su conocimiento sobre el autocuidado no fue significativo, e incluso bajo en comparación con el pre test lo que concluye a tener la necesidad de administrar estos programas de intervención para no solo mejorar sino mantener el conocimiento sobre el autocuidado, en comparación con los pertenecientes al grupo experimental si se mostró un cambio significativo en el conocimiento y mejora del autocuidado. En conclusión, la autora manifiesta que los programas de intervención son efectivos y que existe una clara necesidad de realizarlos por parte del personal de enfermería (Sanchez A. , 2015).

En la tesis titulada “Efectividad de un programa de intervención en educación para la salud: aportes desde el modelo de Pender”, su objetivo principal fue saber que tan efectivo es la estrategia comunicativa dirigida a la comunidad según Pender. La metodología utilizada fue cuanti- cualitativa con un diseño experimental, pre test, post test y re test. La población estuvo compuesta por 300 mujeres de la comuna de Villarrica en la región de Chile. Obtuvo como resultado un cambio significativo entre el pre test y post test tomados en el año 2002, donde hubo una variación alta entre los rangos de conocimientos obtenidos, y en comparación con el re test evaluado en el 2015 no se observó mucha variación significativa a los rangos de conocimientos y costumbres positivas. La conclusión del autor fue que si existe un cambio favorable en el conocimiento de las personas luego de realizar el programa educativo (Salgado, 2015).

#### 2.1.2 Investigaciones nacionales

En la tesis titulada “factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019”, el principal objetivo que tuvo esta investigación, fue establecer la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral que presentan los enfermeros de un hospital de Arequipa en el año 2019. La metodología que emplearon los investigadores fue de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y tipo descriptivo con un corte transversal. La población total de personal de salud del hospital evaluado fue de 266 personas mientras que el tamaño de muestra solo fue de 128 personas que participaron del estudio correlacional. Los cuestionarios utilizados fueron ISTAS – 21 para evaluar los factores de riesgo psicosociales y para la variable desempeño laboral se utilizó “desempeño laboral, terminación del desempeño laboral de enfermería”. En los factores de riesgo psicosocial los enfermeros presentaron un mediano riesgo con un 68% contrastando con los resultados de la encuesta tomada sobre desempeño laboral donde obtuvieron un desempeño laboral adecuado que favorece

medianamente las necesidades de un profesional de enfermería con un 64.1%. Esta investigación tuvo como conclusión que el personal de salud tiene un riesgo medio de factores psicosociales y un regular desempeño laboral (Chambi Perez Paola. Tito Serrano Noelia, 2020).

En la tesis titulada “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – EsSalud, Callao, 2020”, su objetivo principal es comprobar si existe o no una relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral. Este trabajo fue de tipo correlacional con un corte transversal y de enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 60 enfermeros. Utilizo el cuestionario Behar para medir los factores psicosociales, así como también el cuestionario López, para medir desempeño laboral. Tuvo como resultados que si los factores psicosociales afectan más a los enfermeros se muestra un menor desempeño laboral. La investigadora concluyó que se corroboró una relación directa entre sus dos variables evaluadas (Cueva R. Q., 2020).

En la tesis titulada: “evaluación de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, julio – diciembre 2019” tiene como objetivo principal evaluar que influencia tienen los factores psicosociales del trabajador de salud sobre su desempeño laboral de un hospital de Tarapoto. La metodología que empleó fue una investigación de corte transversal, cuantitativo y descriptiva correlacional. Se consideró a la población total de enfermeros que fue un total de 72 personas. Esta investigación dio como resultado que un 50% de los enfermeros tienen alto riesgo de salud ya que están mucho más expuestos a los factores psicosociales y las exigencias psicológicas. En conclusión, el riesgo psicosocial afecta directamente al desempeño laboral del personal de salud como son los enfermeros (Arévalo, 2019).

En la tesis titulada “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón - 2016”, el objetivo primordial es identificar qué relación

existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral de los profesionales de enfermería en Emergencia y UCI del hospital de Puno. El estudio de esta investigación es de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, la población fue de 17 enfermeros. Su investigación dio como resultado un 80% de enfermeras presentan riesgo demasiado alto de padecer los riesgos psicosociales y estrés laboral. Su conclusión fue la siguiente: en ambas áreas evaluadas el riesgo es el mismo, sin existir diferencias por la complejidad de la atención ni por la cantidad de pacientes evaluados por día (Huaycani, 2017).

### 2.1.3 Antecedentes locales

En la tesis titulada Efectividad del programa educativo para la prevención del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Regional de Huacho 2021, tiene como objetivo ver la efectividad de una intervención educativa brindada a los enfermeros del hospital para prevenir complicaciones del Síndrome de Burnout. La metodología que utilizó es de tipo cuantitativo, enfoque pre experimental y de corte longitudinal ya que realizó pre y post test. El cuestionario utilizado fue el Test de Síndrome de Burnout. Presento los siguientes resultados: en el pre test, los enfermeros se ven afectados en el nivel medio con un 79.5% equivalente a 35 personas, en el nivel alto un 13.6% equivalente a 6 personas, y nivel bajo un 6.8% equivalente a 3 personas, en comparación con el post test, que se observa un 86.4% con nivel medio equivalente a 38 personas, 13.6% con nivel bajo equivalente a 6 personas y un 0% con nivel alto. En conclusión, definió que el programa o intervención educativa es efectiva para mejorar el desempeño del enfermero. (Reyes Trujillo, 2021)

## 2.2 Bases Teóricas

### **Modelo de promoción de la salud de Nola J. Pender**

El modelo MPS se basa en la importancia de los procesos cognitivos evidenciados en la conducta, identificando cuales son los factores que influyen en los comportamientos



saludables de las personas. Este modelo está conformado por cuatro requisitos para que la persona aprenda y modele su comportamiento las cuales son: atención, retención, reproducción y motivación. (Aristizabal, Blanco, Sanchez, & Ostiguin, 2011)

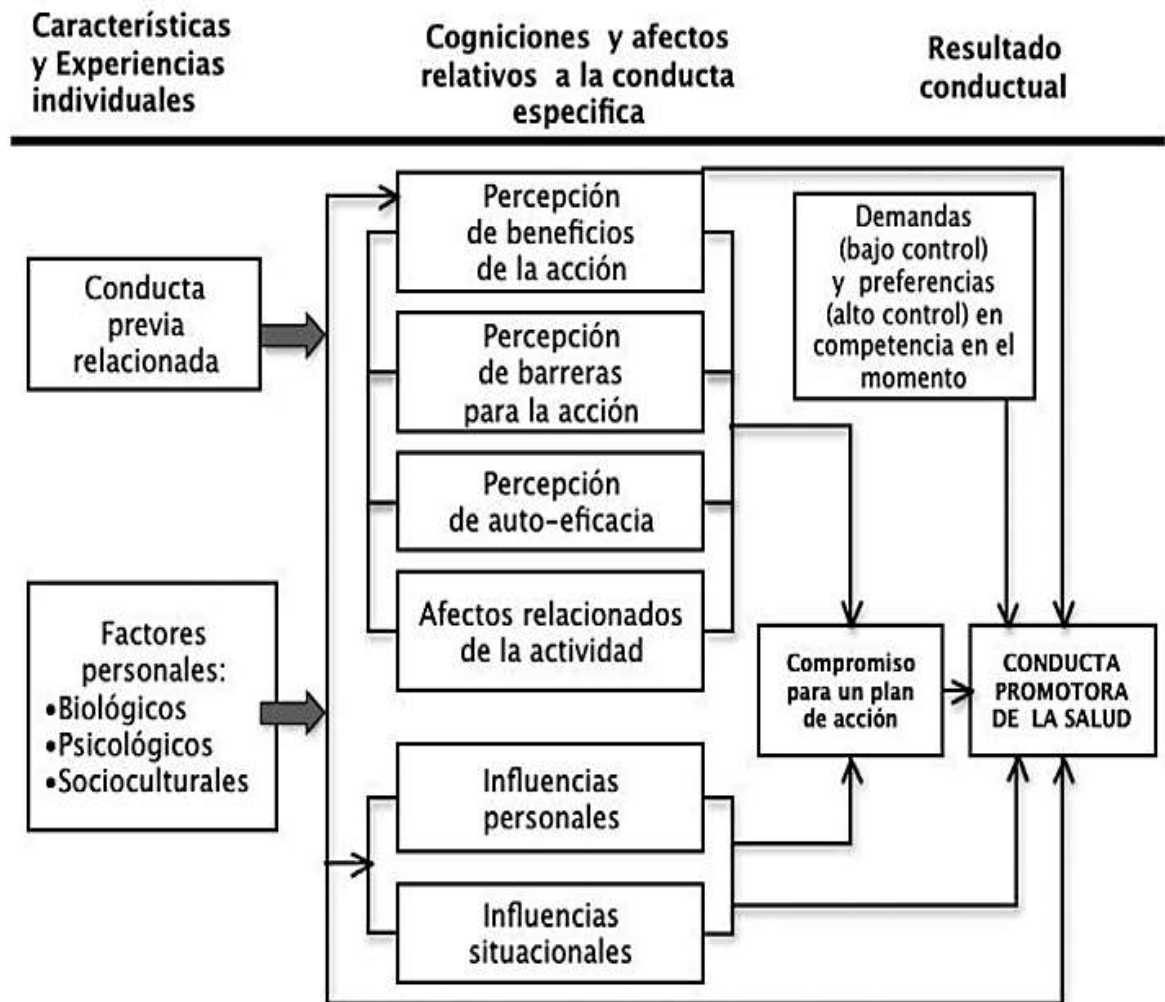
El Modelo de Promoción de la Salud de Nola J. Pender está basado en dos teorías una de ellas es la Teoría de Aprendizaje Social de Albert Bandura, que describe la importancia que tienen los procesos cognitivos en la conducta de la persona, observando que los factores psicológicos influyen en los comportamientos de las personas; y la otra es el Modelo de la Valoración de Expectativas de la Motivación Humana de Feather, la cual nos afirma que el componente motivacional ayuda a conseguir un logro ya que nuestra conducta es racional. (Aristizabal, Blanco, Sanchez, & Ostiguin, 2011)

Nola J. Pender en el MPS integra conocimientos, características, experiencias y afectos que se ven reflejados en la conducta de la persona; y que también, se evidencia en el comportamiento que tiene hacia su salud. Toda esta perspectiva la integra en un diagrama del Modelo de Promoción de la Salud. (Aristizabal, Blanco, Sanchez, & Ostiguin, 2011).

En el esquema encontraremos a los componentes por columnas, que esta direccionado de izquierda a derecha; la primera columna describe las características y experiencias de las personas individualmente y nos habla de dos conceptos que son La Conducta Previa y Los Factores Personales. La conducta previa nos hace referencia a las experiencias que hemos vivido anteriormente y que esas experiencias pueden llegar a tener una reacción directa e indirecta en los comportamientos de la promoción de la salud. Y Los Factores Personales nos especifica cuales son los factores individuales de estudio las cuales están clasificadas como biológico, psicológicos y también socioculturales; y que, de acuerdo con el enfoque vienen a predecir un comportamiento específico, pero también se caracteriza por la consideración de la naturaleza del comportamiento. (Aristizabal, Blanco, Sanchez, & Ostiguin, 2011)

La segunda columna, nos hace referencia a los componentes centrales del modelo de promoción de la salud, y están relacionados tanto el conocimiento como el afecto, los cuales son los sentimientos, las emociones y las creencias que va a predecir la conducta de la persona. Dentro de esta columna, nos describe 6 conceptos: el primer concepto se basa en los beneficios percibidos por alguna acción realizada y eso va conllevar a tener posibles resultados positivos y producirá una expresión de una conducta saludable; el segundo concepto se basa en los obstáculos que se percibe por alguna acción realizada, produciendo desventaja ocasionando obstaculizar el compromiso de la acción comprometiendo la conducta y la conducta real; el tercer concepto se basa en la autoeficacia, siendo uno de los conceptos más importantes del modelo de promoción de la salud, ya que se observa la competencia del individuo al ejecutar conductas específicas cuando sea mayor la probabilidad de compromiso de acción y la actuación real del comportamiento, se obtendrá mejores comportamientos de salud; el cuarto concepto es el afecto, vinculado con la conducta que nos van a direccionar directamente con pensamientos positivos o negativos hacia el comportamiento; el quinto concepto, se basa en las influencias interpersonales, ya que mediante los individuos importantes para ellos, se puede lograr la participación comprometida de los demás y la facilidad de adaptarse a cambios de conductas de promoción de la salud y brindar apoyo. Finalmente, el último concepto de la columna, se refiere a las influencias situacionales del entorno ya que pueden incrementar o reducir la participación del individuo en conductas para la promoción de la salud. (Aristizabal, Blanco, Sanchez, & Ostiguin, 2011)

La tercera columna se evidencia como los diversos componentes se relacionan e influyen en la aceptación de un compromiso para lograr un final de la conducta promotora de la salud. (Aristizabal, Blanco, Sanchez, & Ostiguin, 2011).



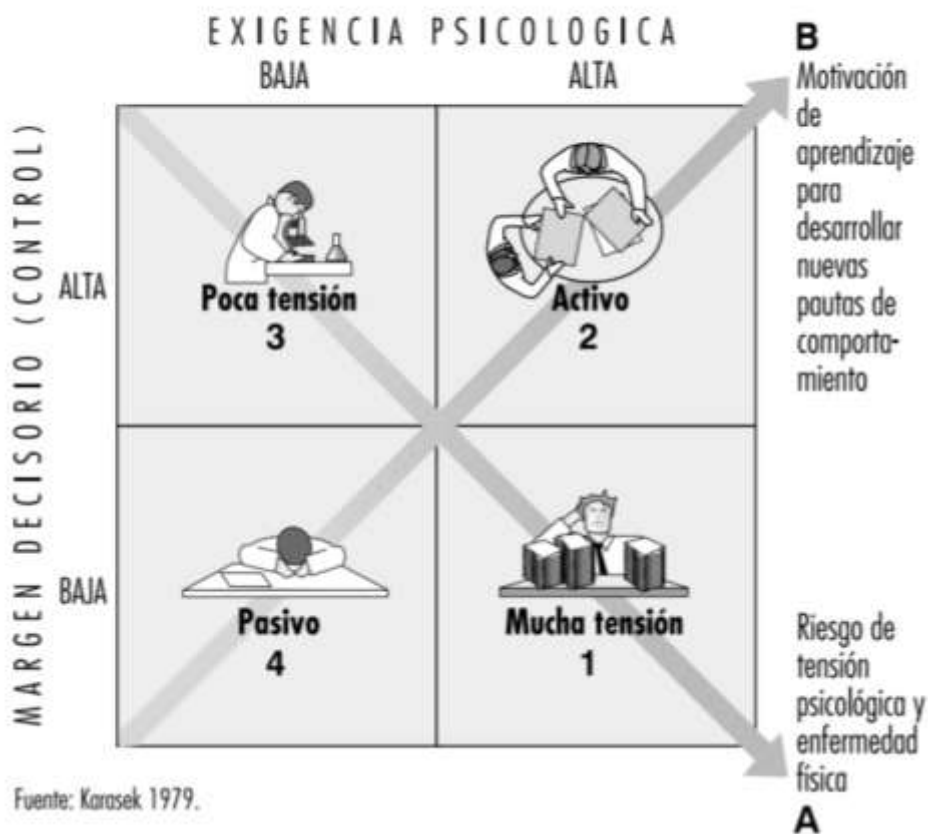
Fuente: Modelo de promoción de la Salud de Pender 1996. En: Cid PH, Merino JE, Stiepovich JB<sup>21</sup>

### Modelo de Tensión Laboral – Demanda Control Apoyo Social

Como resultado de un estudio realizado por Karasek (1979), en Suecia y Estados Unidos, que los efectos del bajo rendimiento en el trabajo y la insatisfacción laboral, se relacionan el estrés, las elevadas cargas laborales y la poca toma de decisiones. También Karasek (1979) y sus colaboradores (Karasek y Theorell 1990; Theorell y Karasek, 1996) demostraron en diversos estudios que la sobrecarga laboral producía efectos negativos en el estado de salud y el comportamiento del trabajador, ello a causa de altas demandas psicológicas y la poca capacidad de control de sí mismos. El Modelo de Tensión Laboral – Demanda Control de Karasek está conformado por 3 dimensiones: 1. Demandas Psicológicas. Son exigencias psicológicas por la asignación de tarea laboral asignada por poco tiempo, por otro lado, las

exigencias emocionales se hacen de buena manera requiriendo el desarrollo de habilidades sociales. 2. Control. Es la dimensión más importante del modelo, ya que se hace referencia de cómo se trabaja mediante dos componentes, las cuales son la autonomía y el desarrollo de habilidades. La autonomía se basa en que la persona pueda controlar sus propias decisiones y actividades. El desarrollo de habilidades se sustenta, en que la persona desarrollará su aprendizaje y creatividad en el trabajo. En conclusión, se trata de oportunidades que la organización brinda a la persona para que pueda tomar decisiones tanto en planificación y ejecución del trabajo. 3. Apoyo social. Se basa en incrementar la habilidad para afrontar el estrés. Tiene dos componentes la relación emocional y soporte instrumental que se ve reflejado en el lugar de trabajo mediante sus compañeros y superiores para mejor el clima social.

Figura 34.2 • Modelo de exigencia psicológica/margen de toma de decisiones.



Fuente: *Factores psicosociales y de organización* (Steven L. Sauter)

### Modelo de Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensa (DER)

Este modelo fue creado por Johannes Siegris y es una herramienta importante para lograr medir el estrés laboral. Este modelo surge de la relación que hay en el intercambio de funciones; se refiere a que un esfuerzo dado se le brinda recompensas y estas recompensas tienen 3 transmisores socialmente aceptados las cuales son salario, valoración de trabajo y promoción laboral. Y mediante el modelo se busca identificar las experiencias estresantes en el trabajo que se caracteriza por un alto “costo/esfuerzo” y un bajo “beneficio/recompensa”, además a largo plazo quien carece de una mala situación laboral es quien está más expuesto de sufrir el estrés laboral. (Cardenas, 2012)



FIGURA 2.- MODELO DE DESEQUILIBRIO ENTRE ESFUERZO Y RECOMPENSA (ADAPTADA POR FERNANDEZ & COLS 2003)

### 2.3 Bases filosóficas

La filosofía y la enfermería son dos ramas que van direccionadas uno junto a la otra, ya que aportan ciertos beneficios al estudio y bienestar del ser humano en todo su desarrollo, desde que nace hasta su muerte, logrando así descubrir y mitigar los procesos de salud – enfermedad. En estos tiempos, el cuidado del ser humano, no se basa solo en lo procedimental, sino también en las características humanas, el cuidado de un todo enfocando su parte emocional y social (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Una de las doctrinas de Platón, es la dialéctica y el conocimiento, manifiesta que los conocimientos previos influyen en el actuar de las personas y en mejorar los conocimientos que se van adquiriendo con el paso del tiempo. De acuerdo con esto, buscamos una relación entre los conocimientos previos que tienen las enfermeras y el conocimiento que adquirieron durante las sesiones del programa educativo para lograr así un buen desempeño laboral para con los pacientes (Bandura, 2017).

Por otro lado, tenemos a Sócrates, quien manifestaba que los conocimientos se adquieren de lo simple a lo complejo, y se desarrollan de la misma forma, además de que el ser humano está lleno de un sinnúmero de preguntas las cuales se van resolviendo con el pasar del tiempo (Canales, 2017).

De este modo, los enfermeros utilizan los conocimientos previos sobre factores psicosociales y suman los nuevos conocimientos adquiridos durante el programa educativo para así lograr un mejor desempeño laboral y desenvolverse de una forma más adecuada y eficaz con los pacientes.

#### 2.4 Definición de términos básicos

**Factores psicosociales:** son situaciones y condiciones del trabajo, que se dan exclusivamente en la gestión y organización del ámbito laboral, y tiene la capacidad de alterar negativamente o positivamente en el desempeño profesional, afectando así el bienestar del colaborador causando daño fisiológico, psicológico y social y eso se ve reflejado más en el personal de salud, que puede llegar a generar riesgos como; estrés laboral, violencia laboral, síndrome del quemado, etc. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013)

**Desempeño laboral:** es la actividad que realiza cada individuo en su centro laboral, que es donde debe demostrar tener habilidades, conocimientos y el cumplimiento de reglas y

normas que van de acuerdo al centro de labores, y desarrollar actividades productivas para así alcanzar buenos resultados en la institución. (Sy Corvo, 2018)

**Enfermeros:** son profesionales de salud que se dedican al cuidado integrado de cada paciente y también brindan atención a la sociedad tanto en el hospital como en la comunidad, se basan en la promoción y prevención, tratamiento, recuperación y rehabilitación de los pacientes.

**Programa educativo:** Viene a ser una serie de estrategias planteadas o planificadas en el marco de objetivos establecidos cuya finalidad es brindar orientación pertinente y la construcción de aprendizajes o fortalecimiento de las capacidades profesionales. En este documento se establecen las actividades a desarrollarse, metodologías a emplear y estrategias específicas acompañadas de una serie de instrumentos que nos ayudarán en el proceso de construcción de nuevos aprendizajes para el logro de los objetivos planteados (Cory, 2014).

#### **2.4.1. Factores psicosociales**

Son situaciones y condiciones del trabajo, que se dan exclusivamente en la gestión y organización del ámbito laboral, y tiene la capacidad de alterar negativamente o positivamente en el trabajo, afectando así el bienestar del colaborador causando daño fisiológico, psicológico y social, eso se verá reflejado más en el personal de salud, que puede llegar a generar riesgos como; estrés laboral, violencia laboral, síndrome del quemado, etc. Está conformado por 5 dimensiones las cuales son: exigencias psicológicas, trabajo activo y de desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y por último doble presencia. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013)

**DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS:** Son problemas psicológicos por las exigencias del trabajo y carga laboral lo que llega a provocar problemas de salud del trabajador como el estrés. Está comprendido por sub dimensiones:

**Exigencias cuantitativas:** son la cantidad de trabajo y el tiempo que requiere para poder realizarlo es limitado

**Exigencias cognitivas:** se refiere a la toma de decisiones, dominar conocimientos y varias dimensiones a la vez, y puede contribuir a que la persona se desarrolle favorablemente.

**Exigencias emocionales:** afectan a los sentimientos, ya que se debe tener la capacidad para entender los sentimientos y emociones de las otras personas para poder tener comprensión con ellos.

**Exigencias de esconder emociones:** estas exigencias en el trabajo ocasionan sentimientos negativos y positivos, ya que se esconde opiniones negativas hacia las demás personas.

**Exigencias sensoriales:** se refiere a que el trabajo requiere mucha concentración porque se requiere una atención constante, ocasionando síntomas somáticos de estrés. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013)

#### **DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DE DESARROLLO DE HABILIDADES:**

Se basa en la poca influencia y desarrollo que se tiene en el trabajo, ya que el trabajo brinda pocas posibilidades al personal para que puedan demostrar sus conocimientos, toma de decisiones, habilidades al realizar las actividades en el trabajo. Está conformado por cinco subdimensiones:

**Influencia en el trabajo:** esta es la dimensión más importante de los factores psicosociales y es en donde el trabajador ejerce influencia en la toma de decisiones y condiciones laborales.

**Posibilidades de desarrollo en el trabajo:** consiste en la verificación de que el trabajo brinde oportunidades para desarrollar las habilidades y conocimientos de los individuos.



**Control sobre los tiempos de trabajo:** consiste en lograr identificar si los trabajadores tienen influencia al tener control en los días de trabajo y descanso, eso conllevará a tener una buena condición laboral.

**Sentido del trabajo:** consiste en que si el trabajador ve sentido en su trabajo y mediante ello se mostrara que es una barrera para que no esté expuesta a factores estresantes.

**Integración en la empresa:** está relacionada con el subdimensión sentido del trabajo, pero se basa en la integración de las personas en la empresa. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013)

**DIMENSION APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO:** Se basa en el poco apoyo social y calidad de liderazgo por autoridades del trabajo en situaciones de trabajo que se tiene que trabajar con mala información ocasionando barreras. Está conformado por cinco subdimensiones:

**Claridad de rol:** consiste en tener bien definido la función a desarrollar en el trabajo, las tareas y objetivos, ya que si no está identificado como tal puede llegar a ser un factor estresante.

**Conflicto de rol:** consiste en que hay situaciones confusas que entran en problema con las normas y valores del trabajador ocasionando problemas de índole ético o profesional.

**Calidad de liderazgo:** consiste en que la calidad de dirección tiene que asegurar el desarrollo personal, la satisfacción y motivación del trabajador, eso se ver reflejado específicamente en la salud mental del trabajador.

**Calidad de la relación con superiores:** consiste en tener información conveniente y apropiada con ayuda indispensable y oportuna por parte de las autoridades del trabajo.

**Calidad de la relación con los compañeros de trabajo:** consiste en obtener ayuda indispensable y conveniente por parte de los compañeros de trabajo generando así sentimientos de aceptación en el trabajo. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013)

**DIMENSION COMPENSACIONES:** Se basa en la limitada compensación del trabajo, que es observada por el trabajador ya que toman decisiones sin consultar y no reconocen el trabajo generando así inseguridad laboral y problemas de salud. Está conformado por tres subdimensiones:

**Inseguridad respecto del contrato de trabajo:** consiste en que el empleador cambia horarios de trabajo, sueldos, forma de pago y todo eso conlleva a generar una inestabilidad por las disposiciones de trabajo.

**Inseguridad respecto de las características del trabajo:** consiste en brindar seguridad al trabajador en aspectos de trabajo como el lugar, los horarios y las tareas que realizan.

**Estima:** consiste en que las autoridades superiores reconozcan todo el esfuerzo realizado por el trabajador, recibiendo un trato justo y apoyo ideal en el trabajo. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013)

**DIMENSION DE DOBLE PRESENCIA:** Se basa en que hay una relación entre la carga doméstica en el hogar y la carga laboral ocasionando doble carga de trabajo y eso provoca una serie de problemas en la salud. Está conformado por dos subdimensiones:

**Carga de tareas domésticas:** consiste en la cantidad de trabajos que tiene el trabajador tanto doméstico y/o familiares.

**Preocupación por tareas domésticas:** consiste en la preocupación que el trabajador tiene por los trabajos que tiene domésticos y/o familiares. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013)

#### **2.4.2. Desempeño laboral**

Es la actividad que realiza cada individuo en su centro laboral en donde tiene que tener habilidades, conocimientos, reglas, normas que van de acuerdo al centro de labores, y

desarrollan actividades productivas para así alcanzar buenos resultados en la institución. (Sy Corvo, 2018)

El desempeño laboral también es una evaluación personalizada como parte de la psicología organizacional e industrial, que nos va ayudar a identificar si el individuo realiza un adecuado trabajo, y dicha evaluación está a cargo del departamento de recursos humanos ya que el desempeño laboral es importante para el éxito de empresas.

El desempeño laboral en Enfermería es la forma en como el profesional demuestra competencias en el desarrollo de sus funciones que está a cargo, teniendo siempre en cuenta la capacidad de trabajo y cantidad de personal, ya que son definitivo en la calidad de desempeño. Además, funcionalmente se describe como la ejecución voluntaria del cuidado directo de acciones técnicas, administrativas y ético-legales dirigidas al paciente COVID hospitalizado. (Salazar, 2016)

Por otro lado, el desempeño laboral cuenta con seis características esenciales:

**Resultados:** es el comportamiento de un trabajador, dicho concepto es desigual a los resultados obtenidos; ya que los resultados es un beneficio parcial del desempeño, aunque también son producto de otros factores.

**Relevantes para la meta organizacional:** tiene que encaminarse cerca de los objetivos de la organización que sean importantes para el puesto.

**Multidimensional:** se generaliza como multidimensional, ya que se basa en más de un tipo de comportamiento.

**Comportamientos específicos y no específicos de la tarea:** los comportamientos específicos de la tarea son los que el individuo impulsa como parte del trabajo. los comportamientos no específicos de la tarea son los que el individuo debe originar.

**Esfuerzo:** el desempeño también puede evaluarse en términos de esfuerzo, nos muestra el grado de compromiso que tiene el individuo con las actividades laborales.

**Trabajo en equipo:** el desempeño puede contener a personas altamente interdependientes en el trabajo en que pueden ayudar a sus colegas. (Sy Corvo, 2018)

Las dimensiones de la variable desempeño laboral son:

**Proceso de enfermería:** es el sistema de la práctica de enfermería, para facilitar la dirección y guía sobre el cuidado de enfermería a través de la comunicación, sincronización y organización de las acciones de todo el personal de enfermería continuando la atención integrada, por otro lado, para poder cubrir las necesidades de la persona, familia y comunidad que está comprendido en cinco etapas las cuales son valoración, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

Las etapas del proceso de enfermería son:

**Valoración:** Se inicia con la entrevista de la enfermera al paciente, para el recojo de datos junto con la atención integrada; luego, priorizar las necesidades del paciente mediante el proceso organizado, sistemático de la recopilación de información sobre el estado de salud.

**Diagnóstico:** consiste en que la enfermera brinda una atención directa mediante el cual se busca aliviar un problema o una necesidad del paciente, en el cual el problema puede ser real o potencial, y necesitara la intervención del personal de enfermería para identificarlo y solucionarlo mediante el diagnóstico de enfermería.

**Planificación:** es una herramienta que nos sirve para la organización de un plan de cuidados y nos servirá como una herramienta de comunicación entre los profesionales de salud. La planificación nos sirve para priorizar, programar objetivos, realizar intervenciones y actividades de enfermería.

**Ejecución:** consiste en que se tiene que realizar el plan de cuidado para poder obtener los objetivos planteado, direccionados en las necesidades del paciente tanto físicas y emocionales ejecutados por el personal de enfermería para solucionar los objetivos planteados.

**Evaluación:** es la fase final del proceso de enfermería en la cual las enfermeras brindan un cuidado integrado al individuo; además, se pueden resolver los diagnósticos planteados y evaluar la ejecución de los cuidados propuestos.

**Procedimiento independiente:** la enfermera tiene la responsabilidad de todas las actividades reconocidas legalmente, las cuales son valoración, análisis, diagnóstico, planeación, implementación y evaluación; dentro de ello lo más importante es el diagnóstico de Enfermería.

**Procedimiento dependiente:** es el conjunto de actividades que son realizadas por las enfermeras, son actividades realizadas bajo una prescripción médica, en las cuales se debe ratificar los conocimientos necesarios para administrar algún medicamento, y saber las causas fisiológicas, mecanismo de acción y farmacocinética; y en qué forma podrían afectar los medicamentos, con las diferentes prescripciones y vías de administración ordenadas por el médico.

**Procedimiento interdependiente:** son las actividades y funciones que realizan otros profesionales de la salud, pero indicadas por las enfermeras, que esta vinculada con la ejecución de laboratorios, interconsultas y participación en la revista médica para mantener y recuperar las necesidades del individuo para que conserve su salud.

**Acciones administrativas:** son la ejecución de actividades de cuidado, al iniciar y terminar las horas de trabajo, además como la entrega de recibo de guardia, la realización de registros diarios, importancia del recibo y entrega de guardia previamente acordada. La enfermera interviene desde los cargos directivos hasta el asistencial.

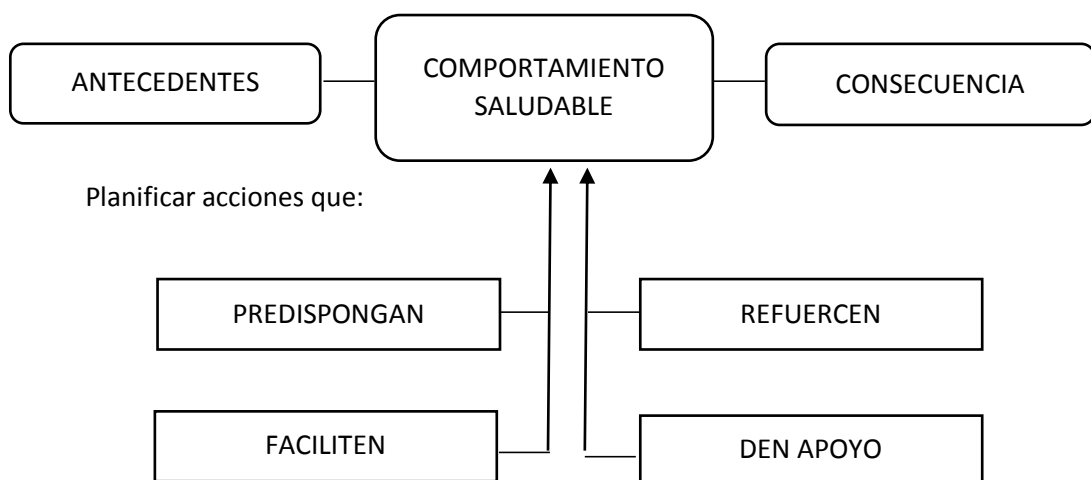
**Acciones ético legales:** la ética de los profesionales de enfermería son conductas que regulan el principio de cada profesional, debe tener un trato amable, respeto con los pacientes y ser responsable con las normas y reglas de la institución, dentro de las cuales la responsabilidad moral fundamental es conservar la vida humana. (Salazar, 2016)

### 2.4.3. Programa educativo

Es un proceso dirigido a promover estilos de vida saludables (hábitos, costumbres, comportamiento) a partir de las necesidades específicas del individuo, familia o comunidad. Desde este punto de vista, la educación sanitaria comprende un conjunto de actividades educativas desarrolladas en procesos formales e informales, que ejecutan permanentemente todos los actores, como parte de las actividades institucionales; no se limita a la transmisión puntual de mensajes mediante charlas o demostraciones (Canales, 2017).

Los programas educativos son un componente muy importante para:

- Fortalecer y/o mejorar estilos de vida (hábitos, costumbres y comportamientos) saludables en hombres y mujeres.
- Promover la organización comunal, de manera que la población asuma un papel más activo en el cuidado de su salud y en la gestión de su desarrollo.
- Mejorar las propuestas institucionales tomando en cuenta las experiencias y conocimientos locales.
- Ampliar el espacio de relación actual entre la comunidad e instituciones (Ministerio de Salud, 1997).



**Programa educativo sobre factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral**

<b>Tarea</b>	<b>Descripción</b>
<b>Nombre del programa</b>	<b>“Enfermeros, juntos luchamos para combatir el estrés”</b>
<b>Duración</b>	Dos semanas
<b>Sesiones</b>	Sesión 1: “Conociendo los Factores Psicosociales”  Sesión 2: “Mitigación del estrés”  Sesión 3: “Mejorando el Desempeño Laboral”
<b>Lugar de ejecución</b>	Hospital Gustavo Lanatta Luján
<b>Expositores</b>	Tes. Yuliana Pazos Benavente  Tes. Kimberlin Olivares Quispe
<b>Participantes</b>	Licenciados de enfermería del área COVID

**Objetivo general:**

Determinar estrategias mediante un programa educativo sobre los factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Gustavo Lanatta Luján – Huacho.

**Objetivos específicos:**

- Proporcionar nuevos conocimientos sobre los factores psicosociales a los enfermeros del área COVID.
- Mejorar el desempeño laboral que presentan los enfermeros del área COVID.
- Incentivar sobre buenas conductas de manejo sobre los factores psicosociales a los enfermeros del área COVID.

- Facilitar estrategias para mitigar los efectos psicosociales y fortalecer su amor por su profesión.

### **Descripción del programa**

El programa educativo se llevará a cabo con el propósito de elegir actividades que reduzcan los efectos de los factores psicosociales en el personal de enfermería, y de esa forma mejorar el desempeño laboral de los mismos. Se realizarán un total de tres sesiones presenciales en las cuales abordaremos los temas planteados en las fechas y horas programadas, los mismos que serán realizados en el patio del Hospital EsSalud – Huacho.

### **Planificación**

Nuestro programa educativo está planificado según modelos y/o planes que han sido utilizados por la OMS o la OIT, y se elaborará tres sesiones educativas durante los cuales se distribuirán volantes y afiches con información clara y precisa sobre los métodos para mitigar los efectos de los factores psicosociales.

### **Ejecución**

Nuestro programa educativo tendrá una duración de dos semanas, y tendrá como beneficiarios al personal de enfermería que labora en el área COVID 19 del Hospital EsSalud – Huacho. El programa tendrá como contenido principal dar a conocer cuáles son los factores psicosociales que más afectan al personal de enfermería y como poder mitigar sus efectos para de ese modo mejorar el desempeño laboral de los mismos. Con la autorización de las autoridades respectivas y del personal de enfermería presente se realizarán cada una de las actividades planteadas teniendo en cuenta su participación activa y compromiso en utilizar las técnicas enseñadas.

### **Metodología**



Se utilizará el método de interacción entre sus compañeros y el uso de juegos y dinámicas que permitirán la integración y participación constante para fomentar un ambiente cálido y de retroalimentación constante.

### **Evaluación**

Al finalizar cada sesión educativa se realizarán rondas de preguntas para verificar que los enfermeros hayan captado de forma correcta las definiciones presentadas.

### **Recursos**

#### **Recursos humanos**

Tesistas que brindaran las sesiones educativas

#### **Recursos materiales**

- Parlante
- Mesas – sillas
- Cartulinas
- Música relajante

## 2.5 Formulación de la hipótesis

### 2.5.1 Hipótesis general

El efecto de un programa educativo sobre los factores psicosociales es favorable para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del Área COVID 19 del Hospital Gustavo Lanatta Luján – Huacho, 2021.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- Los factores psicosociales antes y después de la intervención educativa son favorables en el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Gustavo Lanatta Lujan – Huacho 2021

- El desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan - Huacho 2021 antes de la intervención educativa es bajo.

### 2.5.3 Operacionalización de las variables

Variables de Estudio	Dimensiones	Indicadores	Escala	Categorías	
Independiente	Programa educativo sobre factores psicosociales	Atención	Ordinal	Bajo: 20 - 46 Moderado : 47 - 73 Alto: 74 – 100	
		Programa educativo			Retención
					Reproducción
					Motivación
		Exigencias psicológicas			Exigencias cuantitativas
					Exigencias emocionales
					Ritmo de trabajo
					Influencias en el trabajo
		Control sobre el trabajo			Posibilidad de desarrollo
					Control sobre los tiempos
					Sentido del trabajo
					Claridad del rol
		Apoyo social			Conflicto de rol
					Calidad de relaciones
					Calidad de liderazgo
Compensaciones del trabajo	Inseguridad				
	Condiciones del trabajo				
	Reconocimiento				

Dependiente	Desempeño Laboral		Carga de tareas domésticas		
		Doble presencia	Preocupación por las tareas domésticas		
		Proceso de enfermería	Evaluación del paciente Plan de cuidados		
		Procedimientos independientes	Valoración de funciones vitales Alimentación Higiene diaria		
		Procedimientos dependientes	Administración de medicamentos Oxigenoterapia		
		Procedimientos interdependientes	Gestión de exámenes complementarios	Ordinal	Si No
		Acciones administrativas	Llenado de historias clínicas Gestión de limpieza del servicio Brinda información del paciente al terminar el turno		
		Acciones legales	Atención personalizada Responsabilidad en el trabajo		

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo aplicativo porque propone una mejora del desempeño laboral en los enfermeros del Área COVID – 19 y elabora un programa educativo para mejorar las variables a evaluar.

#### 3.1.2 Nivel de investigación

Según análisis y alcance de los resultados es un estudio preexperimental, el criterio que le falta para llegar a ser experimental es que no exista ningún tipo de aleatorización. Su característica esencial es la utilización de la lógica experimental llevado al campo de la intervención social. Los resultados obtenidos en este tipo de investigaciones no se comparan con investigaciones previas, puesto que las variables estudiadas y la población examinada no son las mismas, por el contrario, si puede realizarse una comparación entre los resultados obtenidos en el pre y post test.

#### 3.1.3 Diseño

Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información fue prospectivo, porque se registró la información según la ocurrencia de los fenómenos. Según el período y la secuencia del estudio fue de corte longitudinal, ya que estudio a las variables a lo largo de un período que varía según el problema investigado y las características de las variables que se estudiaron.

#### 3.1.4 Enfoque

El enfoque en que está dirigida nuestra investigación se da de modo cuantitativo, ya que los instrumentos de evaluación miden el efecto del programa educativo, mostrando así la cantidad de enfermeros que aprendieron de las sesiones educativas.

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

La población estudiada está constituida por un total de 59 enfermeros que se encuentran laborando en el área COVID del Hospital Gustavo Lanatta Lujan – Huacho, estos, están distribuidos en varias áreas, las cuales son COVID 1, COVID 2, UCI, Triage y área blanca.

### 3.2.2 Muestra

Se llevará a cabo un muestreo de tipo censal, es decir se trabajará con la relación de enfermeros que trabajen en el área de COVID 1 y COVID 2 que cuenta con un total de 20 enfermeros. El tipo de muestreo escogido es por conveniencia, ya que es un personal de enfermería más accesible y con mayor predisposición a realizar el proyecto de investigación.

### 3.2.3 Criterios de inclusión

- Enfermeros del COVID 1 y COVID 2
- Enfermeros que se encuentren trabajando en la actualidad
- Enfermeros que acepten participar del estudio

### 3.2.4 Criterios de exclusión

- Enfermeros del área de UCI y UCIN COVID
- Enfermeros que se encuentren de vacaciones
- Enfermeros que se encuentren con licencia por enfermedad u otros.
- Enfermeros que no desean participar del estudio

### 3.2.5 Criterios de eliminación

- Enfermeros que no llenen correctamente los cuestionarios

- Enfermeros que no deseen participar de las sesiones educativas del programa de intervención.

### 3.3 Técnica de recolección de datos

- Lista de chequeo
- Escala Likert
- El programa de intervención constará con un total de 3 sesiones que serán dirigidas por las propias tesistas y se utilizará técnicas y dinámicas de integración que permitirán relajarse y unirse como equipo, eso fomentará y mejorará el desempeño laboral.

Para la recolección de datos se aplicó dos instrumentos que a continuación se detalla: el primer instrumento se llama: “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial” elaborado por (Cueva R. Q., 2020), nos permite evaluar cuales son los factores psicosociales que ponen en riesgo de la salud de los profesionales de la salud y como estos afectan su desempeño laboral, el segundo instrumento denominado “Cuestionario de Desempeño Laboral” elaborado por (López L. Y., 2016) permite observar las actividades que realiza cada personal y profesional de enfermería en la atención que brinda a cada paciente en los diversos momentos del día a día. Ambos instrumentos de recolección de datos han pasado por los procesos de validez y confiabilidad necesarios para su utilización y ejecución en nuestra investigación.

Además, estos instrumentos serán aplicados en dos tiempos, antes y después del programa educativo, con un pre y post test, para evaluar los factores psicosociales que afectan el desempeño laboral antes y después de la intervención.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La información una vez codificada, se ingresará al programa Microsoft Excel, y se exportará al software estadístico SPSS donde será procesado. Se realizará la prueba estadística T de STUDENT para determinar si la aplicación del programa educativo es significativa.

Puntos de corte de la variable factores psicosociales para el pre y post test.

VALORES	
20 – 46	Bajo
47 – 73	Medio
74 – 100	Alto

Puntos de corte de la variable desempeño laboral en el pre y post test.

VALORES	
1 – 17	Bajo
18 – 35	Medio
36 – 52	Alto

Puntos de corte determinados según la escala de estatinos

Donde:

$$\bar{x} \pm 0.75 * DS$$

$\bar{x}$ : Media aritmética

DS: Desviación estándar

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

#### 4.1.1 Datos generales

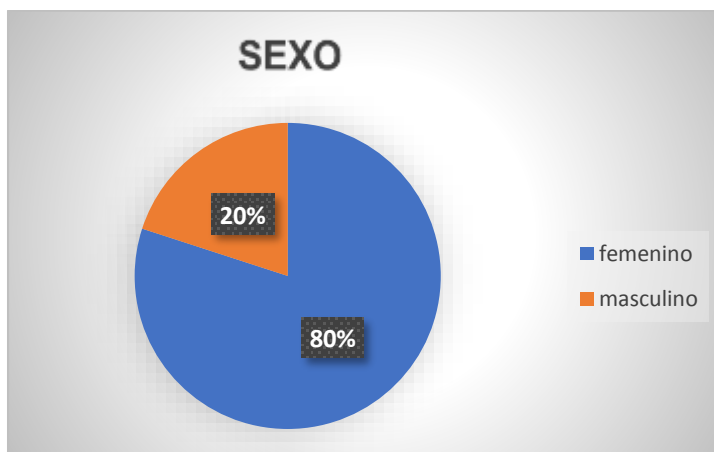
Los enfermeros(as) participantes de nuestro proyecto investigativo fueron de ambos sexos, y están divididos de la siguiente manera.

*Tabla 1: características de los enfermeros*

FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
n	%	N	%	n	%
16	80%	04	20%	20	100%

*Nota. Elaboración propia*

Gráfico 1: Sexo de los participantes



Fuente: elaboración propia de la tabla 1

En la tabla 1 apreciamos que las enfermeras del sexo femenino representan a un 80% equivalente a 16 personas, mientras que los enfermeros del sexo masculino están representados en un 20% equivalente a 4 personas.

#### **Pre test**

*Tabla2. Conocimiento y práctica sobre conocimiento de factores psicosociales de los enfermeros antes de la intervención educativa*

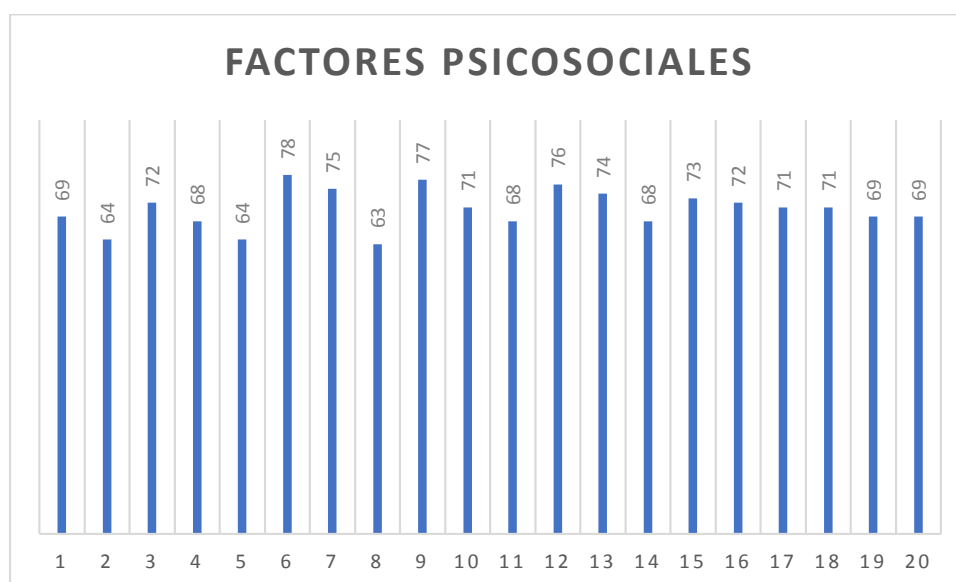


PRE TEST – FACTORES PSICOSOCIALES

BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
N	%	N	%	N	%	n	%
0	0%	15	75%	5	25%	20	100%

*Nota. Elaboración propia*

Gráfico2: Resultados prueba Pre Test



*Fuente: elaboración propia de la tabla 2*

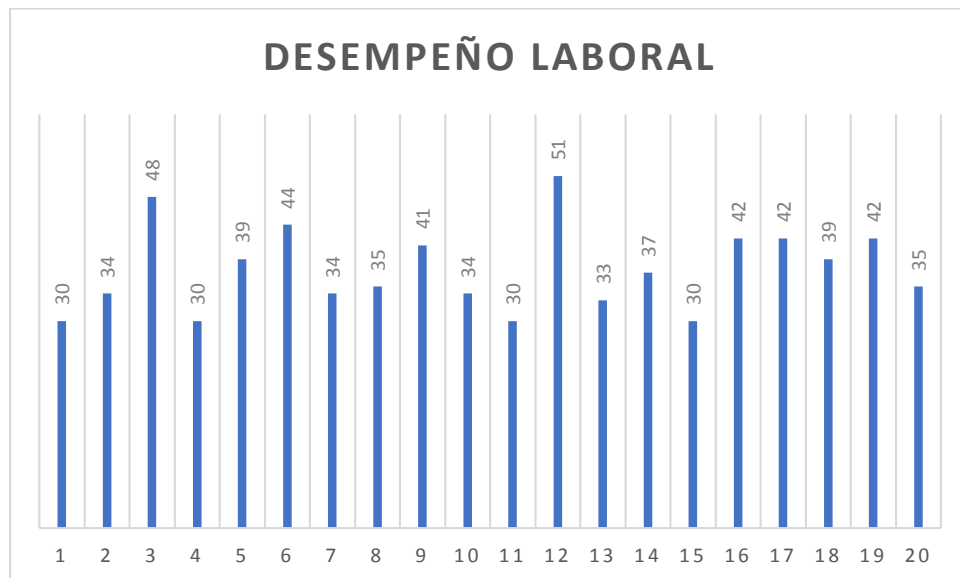
En la tabla 2 se muestran los resultados de la medición del pre test de la variable conocimiento de los factores psicosociales de los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Guillermo Lanatta Lujan, el cual fue dividido en tres puntos de cohorte en los que se refiere a nivel de conocimiento bajo, medio, alto. Al realizar la medición de esta variable, en dos tiempos; uno previo al programa de enseñanza (pre test), y posterior al programa (post test); se evaluó en primera instancia al pre test como primer tiempo. Del 100% que representa a 20 enfermeros del área COVID 19, 15 enfermeros que representan el 75% se encontró un nivel de conocimiento medio, y 5 enfermeros que representan el 25% se encontró que representan un nivel de conocimiento alto.

Tabla 3. Conocimiento y práctica sobre desempeño laboral de los enfermeros antes de la intervención educativa

PRE TEST – DESEMPEÑO LABORAL							
BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
N	%	N	%	N	%	N	%
0	0%	10	50%	10	50%	20	100%

*Nota. Elaboración propia*

Gráfico 3: Resultados prueba Pre Test



*Fuente: elaboración propia de la tabla 3*

En la tabla 3 se muestran los resultados de la medición del pre test de la variable desempeño laboral de los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Guillermo Lanatta Lujan, el cual fue dividido en tres puntos de cohorte en los que se refiere a nivel de conocimiento bajo, medio, alto. Al realizar la medición de esta variable, en dos tiempos; uno previo al programa de enseñanza (pre test), y posterior al programa (post test); se evaluó en primera instancia al pre test como primer tiempo. Del 100% que representa a 20 enfermeros del área COVID 19, 10 enfermeros que representan el 50% se encontró un nivel de

conocimiento medio, y 10 enfermeros que representan el 50% se encontró que representan un nivel de conocimiento alto.

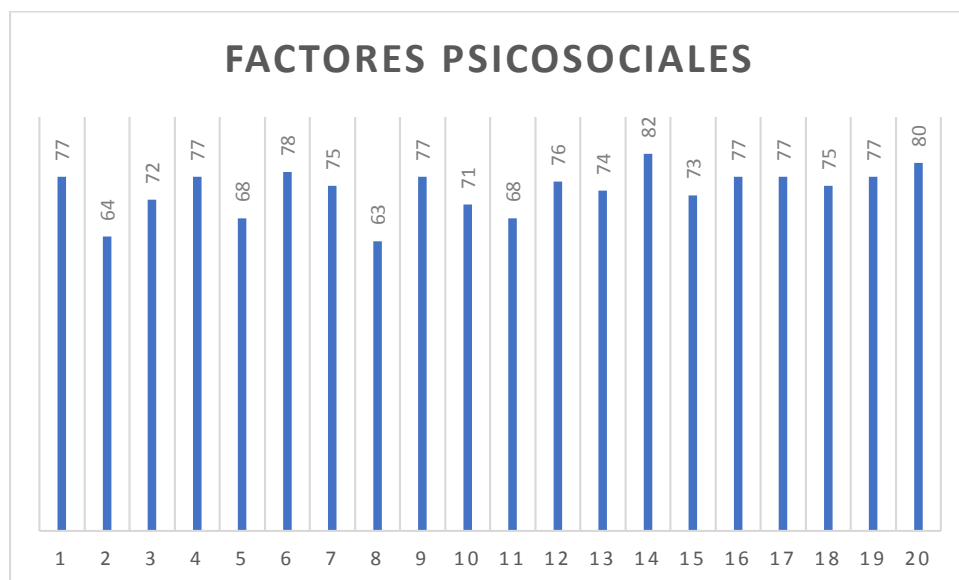
**Post test**

*Tabla 4. Conocimiento y práctica sobre conocimiento de factores psicosociales de los enfermeros antes de la intervención educativa*

POST TEST – FACTORES PSICOSOCIALES							
BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
N	%	N	%	N	%	N	%
0	0%	7	35%	13	65%	20	100%

*Nota. Elaboración propia*

Gráfico 4: Resultados prueba Pre Test



*Fuente: elaboración propia de la tabla 4*

Se evidencia notoriamente el cambio significativo que hubo en los enfermeros luego de recibir un programa de intervención educativa, notándose un aumento en el porcentaje de nivel de conocimiento sobre factores psicosociales de medio a alto, de la siguiente manera del 100% que representa a 20 enfermeros del área COVID 19, 7 enfermeros que representan el 35% se

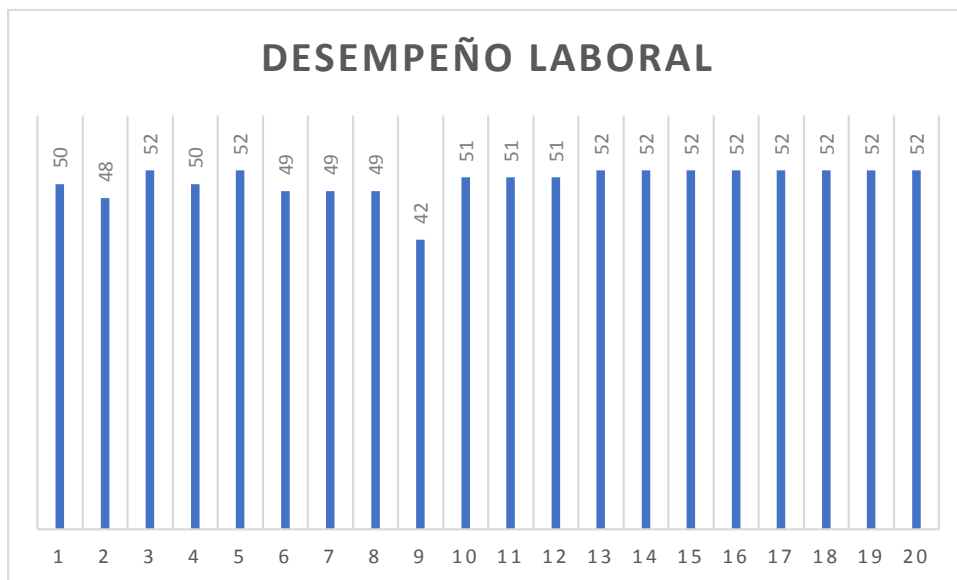
encontró un nivel de conocimiento medio, y 13 enfermeros que representan el 65% se encontró que representan un nivel de conocimiento alto.

*Tabla 5. Conocimiento y práctica sobre desempeño laboral de los enfermeros después de la intervención educativa*

POST TEST – DESEMPEÑO LABORAL							
BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
N	%	N	%	N	%	N	%
0	0%	0	0%	20	100%	20	100%

*Nota. Elaboración propia*

Gráfico 5: Resultados prueba Post Test



*Fuente: elaboración propia de la tabla 5*

Una vez aplicado el programa educativo dirigido a los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Guillermo Lanatta Lujan sobre factores psicosociales, para identificar la variación del nivel de desempeño con el pre y post test, se obtuvo los siguientes resultados.

En el cuadro N.º 5 donde se está evaluando el nivel de desempeño laboral que presentan los enfermeros luego de recibir el programa educativo se encontró que; del 100% que representa a 20 enfermeros, ninguna persona que representa al 0% se encontró un nivel de

desempeño bajo, el 0% nivel de desempeño medio, y 20 personas que representan el 100% se encontró que representan un nivel de conocimiento alto.

Se evidencia notoriamente el cambio significativo que hubo en los enfermeros luego de recibir un programa de intervención educativo, habiendo un total del porcentaje en el nivel de desempeño alto con el 100% en comparación del pre test con solo un 50%.

Con lo cual podemos comprobar la efectividad de un programa de enseñanza que fue impartida al grupo experimental, tuvo un alto nivel de significancia, haciendo que haya una variación en el post test de acuerdo a los resultados obtenidos en las tablas; con respecto al pretest.

#### 4.2 Contrastación de Hipótesis

Prueba T de Student para la diferencia de medias (muestras relacionadas) en el efecto del programa educativo

Ho: El efecto de un programa educativo sobre factores psicosociales no es favorable para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID – 19 del Hospital Gustavo Lanatta Luján – Huacho, 2021.

H1: El efecto de un programa educativo sobre factores psicosociales es favorable para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID – 19 del Hospital Gustavo Lanatta Luján – Huacho, 2021.

Nivel de significancia: Error tipo 1,  $\alpha = 0.05$  (5%). Esto es, el error que se cometería al rechazar la *H1*, siendo esta verdadera.

#### Estadísticos de muestras relacionadas

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Pre test	37,5000	20	6,10004	1,36401
Par 1 Post test	50,5000	20	2,39517	0,53558

---

## Prueba de muestras relacionadas

---

		Diferencias relacionadas							
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% confianza para la diferencia	Intervalo de para la	de	t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior				
Par 1	pretest - postest	-13,00000	6,51314	1,45638	-16,04825	-9,95175	-8,926	19	,000

---

P-valor  $\leq$  Alpha, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

P-valor  $>$  Alpha, se rechaza la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ .

$0 \leq 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Decisión Estadística:

La diferencia de medias observadas es de -13, asimismo también se observa que el EE = 0,5. El intervalo de confianza al 95% para la diferencia de medias nos da un límite inferior de -16,0485 y un límite superior de -9,95175 (es importante notar que este intervalo de confianza no incluye al valor 0). Nuestro T estadístico calculado es de - 8,926 con GL =19, al cual le está asociado un valor de probabilidad,  $P = 0.000$ .

Puesto que este valor P es menor que  $\alpha$ . (0.05), se concluye en rechazar la  $H_0$ . Es decir, el efecto del programa educativo sobre factores psicosociales es favorable para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Guillermo Lanatta Lujan, 2021.

## **CAPITULO V: DISCUSIÓN**

### **5.1 Discusión de resultados**

En el presente estudio dirigido a los enfermeros del área COVID del Hospital Guillermo Lanatta Lujan, podemos observar que el programa educativo desarrollado si tuvo efectos positivos en el aumento de conocimientos de los factores psicosociales para la mejora del desempeño laboral de los mismos.

De esto Albert Bandura sostiene que, el aprendizaje es aquellos cambios relativamente estables que ocurren en las personas como consecuencias de las experiencias y el ambiente. En otras palabras, el aprendizaje son los cambios que ocurren en el ser humano y es influenciado por el ambiente y las experiencias que tiene el ser humano. De esta manera vemos como en el aprendizaje social influye nuestro ambiente, o sea, lo que nos rodea. En esta situación al haber recibidas nuevas experiencias mediante el programa de enseñanza, los enfermeros están siendo influenciados de tal manera que replican lo aprendido y mejoran de este modo s atención y desempeño laboral para con los pacientes.

A partir de los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que el efecto de un programa educativo es favorable y significativo en el aumento de conocimientos sobre factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID del Hospital Guillermo Lanatta Lujan, Huacho 2021.

Después de desarrollar la contrastación de hipótesis, podemos corroborar que los programas educativos surten efecto en la mejora de conocimientos y actitudes respecto a los profesionales de la salud. De esta manera podemos aseverar que mientras mas factores psicosociales exista en cada enfermero, más propenso será a obtener diversas molestias como el estrés, etc. (Carrasco, 2015).

Nuestro trabajo investigativo presenta similitud de resultados con el de (Eugenio, 2018) en su tesis titulada: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito”, obteniendo como resultado los siguientes datos para las exigencias psicológicas, obteniéndose un 58% de desfavorable repercutiendo en la salud y el desempeño de los trabajadores frente a la nuestra que obtuvo un desempeño favorable al 100% luego de la intervención educativa, determinando así que la intervención educativa es favorable.

Nuestro trabajo muestra similares resultados en la influencia de los factores psicosociales para la mejora del desempeño laboral frente al artículo denominado: “Programa de intervención riesgo psicosocial” de (Ministerio del Ambiente de Colombia, 2018) donde nos explican como estos factores perjudican la salud física, psicológica y mental de los enfermeros, repercutiendo así su capacidad de desenvolverse adecuadamente en el trabajo.

Similar resultado se muestra en la tesis titulada: “Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila” (Sanchez B. , 2017) donde se muestra como resultados el bajo desempeño laboral en enfermeros producidos por no tener un control adecuado de los factores psicosociales, es por eso que en nuestra tesis hemos realizado una intervención educativa para poder contrarrestar estos efectos y así obtener en un 100% un desempeño laboral alto por parte del profesional de enfermería.

Los resultados obtenidos en nuestro programa de intervención educativo fueron similares a los obtenidos en la tesis titulada “factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019”, de (Chambi Perez Paola. Tito Serrano Noelia, 2020) donde se evidencio un desempeño laboral adecuado que favorece medianamente las necesidades de un profesional de enfermería con un 64.1%. en comparación a nuestra intervención donde obtuvimos un 100%



en la mejora del desempeño laboral. Esta investigación tuvo como conclusión que el personal de salud tiene un riesgo medio de factores psicosociales y un regular desempeño laboral.

Con nuestra investigación demostramos que los factores psicosociales influyen directamente en el desempeño laboral de los enfermeros y que si no son controlados ni tratados a tiempo pues este desempeño laboral disminuye, de la misma forma que en la investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – EsSalud, Callao, 2020” (Cueva R. Q., 2020).

Resultados similares se obtuvieron de la tesis titulada: “evaluación de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, julio – diciembre 2019” (Arévalo, 2019) que dio como resultado que un 50% de los enfermeros tienen alto riesgo de salud ya que están mucho más expuestos a los factores psicosociales y las exigencias psicológicas frente a nuestros resultados que evidencian un riesgo psicosocial elevado con un 65%.

En otra investigación tesis titulada “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón - 2016”, (Huaycani, 2017) podemos evidenciar como resultado un 80% de enfermeras presentan riesgo demasiado alto de padecer los riesgos psicosociales y por ende disminuir su desempeño laboral, en comparación con nuestra tesis donde se obtuvo al iniciar la intervención educativa un % de desempeño laboral medio.

Obtuvimos resultados muy similares en la tesis titulada Efectividad del programa educativo para la prevención del Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Regional de Huacho 2021, (Reyes Trujillo, 2021) que presento los siguientes resultados: en el pre test, los enfermeros se ven afectados en el nivel medio con un 79.5%, en el nivel alto un 13.6% y nivel bajo un 6.8%, en comparación con el post test, que se observa un 86.4% con nivel medio, 13.6% con nivel bajo y un 0% con nivel alto, y comparando con los resultados obtenidos en

nuestra investigación, los cuales fueron en el pre test 50% desempeño laboral medio y 505 desempeño laboral alto y en el post test un 100% de desempeño alto, en conclusión, se definió que el programa de intervención educativa es efectiva para mejorar el desempeño laboral del enfermero.

## **CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

La efectividad del programa educativo sobre factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Guillermo Lanatta Luján, se vio reflejada mediante una comparación entre el pre- test y el post test, identificándose que hubo un cambio notorio del nivel de desempeño laboral de los enfermeros evidenciados con un 50% de conocimiento alto en el pre test frente a un 100% del post test.

El nivel de conocimiento sobre factores psicosociales en los enfermeros del área COVID del Hospital Guillermo Lanatta Luján, tuvo una variación en relación al pre- test; y en el post test.

Las características de los enfermeros del área COVID del Hospital Guillermo Lanatta Luján, se manifiesta de la siguiente manera, un 20% lo conforman adultos mayores del sexo masculino y un 80% el sexo femenino.

### **6.2 Recomendaciones**

Se sugiere un mayor compromiso de parte de las autoridades del sector salud, en generar mejores condiciones laborales para el enfermero, brindándoles horarios flexibles, descansos oportunos y sobre todo el reconocimiento de la labor que realizan. A la par de ello, fortalecer el empoderamiento profesional del personal de salud y ser capaces de identificar estragos psicosociales y controlarlos oportuna y adecuadamente.

A las autoridades competentes de EsSalud, se sugiere, la evaluación permanente y apertura al diálogo con el personal de enfermería, para cautelar su salud emocional y psicosocial y no se vea afectado en su desempeño laboral.

Se sugiere el desarrollo de talleres o programas educativos de formación continua sobre técnicas de manejo de estrés, de factores psicosociales y los riesgos que ocasionan en la salud

del personal de enfermería para su detección y oportuna prevención, teniendo en cuenta el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la creación de un ambiente laboral favorable.

Es importante que el profesional se sienta valorado; para ello, se le debe brindar la autonomía necesaria que le permita resolver situaciones cotidianas y emergentes en el desarrollo de sus funciones. Esto les permitirá ejercer mayor liderazgo y un mejor empoderamiento profesional, demostrando empatía, asertividad y resiliencia, con lo cual elevará el nivel de su eficacia laboral.

A los estudiantes y egresados, se sugiere realizar mayores investigaciones sobre las consecuencias de los factores de riesgo psicosociales, tanto de forma individual como colectiva en el cumplimiento de la labor dentro y fuera de los hospitales, del personal de enfermería.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes Bibliográficas

Arévalo, A. D. (2019). *Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, julio - diciembre 2018*. San Martín, Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20-%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?Sequence=1&isallowed=y>

Arosemena, b. J. (2018). *Plan educativo de prevención y síndrome de burnout en el personal del centro de salud pampagrande*. Tesis. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22146/quispe\\_aj.pdf?Sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22146/quispe_aj.pdf?Sequence=1&isallowed=y)

Carrasco. (2015). *Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana*,. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/358>

Chambi Perez Paola. Tito Serrano Noelia. (2020). *“factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019”*. Tesis. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cueva, R. Q. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020*. Tesis. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana\\_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Estela Vásquez, S. (2021). *Intervención educativa sobre el nivel de conocimiento y actitudes en el uso irracional de antibióticos en el poblado el Ramal-San Martín 2021*. tesis.

Obtenido de <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/ROOSEVELT/353/TESIS%2051.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garduño, M. (2016). *ELSEVIER*. Obtenido de Intervención educativa de enfermería para fomentar el autocuidado de la mujer durante el climaterio: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-universitaria-400-articulo-intervencion-educativa-enfermeria-fomentar-el-S1665706316300021#:~:text=Las%20intervenciones%20educativas%20de%20enfermer%C3%A0Da%20para%20el%20autocuidado%20%E2%80%94mediante%20la,de>

Gil. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Huaycani, Y. M. (2017). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno - 2016*. Tesis. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado\\_Huaycani\\_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jaimes Espinoza, Flor Esperanza; Urbina Delgado, Rebeca Angelica. (2014). *Programa de enseñanza dirigida al familiar sobre los hábitos alimentarios de adultos con hipertensión arterial, Hospital Gustavo Lanatta Lujan 2014*. Huacho.

Jauregui, G. O. (2018). *Riesgo psicosociales en el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Medico Naval 2016*. Tesis.

Jhon, C. (2015). Efectividad de un programa de intervención en educación para la salud. Aportes desde el modelo de pender. *Dialnet*, 207. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/319704#page=1>

López, B. K. (2020). *Impacto de un programa educativo en manejo de burnout del personal de*. Tesis. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42647/Vega\\_LKR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42647/Vega_LKR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luz, B. N. (2019). *Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019*. Tesis, Lima. Obtenido de <https://1library.co/document/yngv6mpz-riesgo-psicosocial-desempeno-laboral-profesionales-enfermeria-quirurgico-hospital.html>

Perez., m. M. (2016). *Influencia de los programas sociales en el aprendizaje de los alumnos de las instituciones educativas del distrito cochabamba y proponer plan de mejora*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18820/guevara\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18820/guevara_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes Trujillo, A. D. (2021). *Efectividad del programa educativo para la prevención del síndrome de burnout en enfermeros de hospitalización del hospital regional, Huacho*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4471>

## 7.2 Fuentes hemerográficas

Diario El Peruano

## 7.3 Fuentes Electrónicas

Aristizabal, G., Blanco, D., Sanchez, A., & Ostiguin, R. (2011). El modelo de la prevención de la salud de nola pender. Una reflexión en torno a su comprensión. *Scielo*, 2. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632011000400003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003)

Bandura, A. (2017). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/bandura-teoria-aprendizaje-cognitivo-social>

Buth HS, K. F. (2017). *impact of work and physical environment on hospital nurses commitment*.

Canales, C. (mayo de 2017). *educacion para la salud*. Obtenido de <http://www.istricardopalma.edu.pe/intranetalumnosegresados/separatasintranet/wp-content/uploads/2017/05/san-isidro-estudios-generales-i-ciclo-educacion-para-la-salud-semana-03-cynthia-canales-1.pdf>

Cardenas, P. (2012). Estres Laboral: Modelo Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa en funcionarios de Gendarmeria del Centro de Detencion Preventiva (CDP), Santiago Sur. *Salud Publica Chile*, 94. Obtenido de [http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/405/Tesis\\_Paulina%20Cardenas%20Villar.pdf;sequence=1](http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/405/Tesis_Paulina%20Cardenas%20Villar.pdf;sequence=1)

Cory. (21 de Abril de 2014). *Blogspot*. Obtenido de Blogspot: <https://coryblog-cory.blogspot.com/2014/04/definicion-de-programa-educativo.html>

Cueva, B. R. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería*. tesis.

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT. (02 de junio de 2020). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de [https://www.academia.edu/9784012/guia\\_prevenccion\\_de\\_riesgos?Auto=download](https://www.academia.edu/9784012/guia_prevenccion_de_riesgos?Auto=download)

DIGESA. (12 de junio de 2020). *Manual de Salud Ocupacional*. Obtenido de [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)

Eden. (2016). Principales claves para mejorar el desempeño laboral. *Eden*. Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/principales-claves-para-mejorar-el-desempeno-laboral>

Espinoza A. (2018). *finlay revista de enfermedades no transmisibles*. Obtenido de <http://www.revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/article/view/594/1647>



Eugenio, C. P. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cia.* Tesis, Quito.

Fundacion estatal para la prevencion de riesgos laborales. (2018). Medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales. *Genero prl org.* Obtenido de <https://generoprl.org/medidas-preventivas-para-evitar-los-riesgos-psicosociales/>

Hacker, W. (1994). *Action theory and occupational psychology.* . Alemania: *The German Journal of.*

Instituto de Seguridad Laboral. (2013). Dimensiones de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. *Biblioteca Esocumex,* 22. Obtenido de <http://biblioteca.esucumex.cl/RCA/Dimensiones%20de%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Karasek R., Theorell T. (1990). *Healthy work stress productivity and the reconstruction of working life.* New York.

Lagos, K. (2015). *cybertesis.unmsm.edu.pe.* Recuperado el 30 de Enero de 2018, de Efectividad de la estrategia educativa en un incremento de conocimientos del autocuidado en adultos mayores hipertensos. centro de atención del adulto mayor “tayta wasi”: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4164/Lagos\\_ak.pdf;jsessionid=1DFBA1750A73935A26B2113F6623F8E4?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4164/Lagos_ak.pdf;jsessionid=1DFBA1750A73935A26B2113F6623F8E4?sequence=1)

López, L. Y. (2016). *Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfaccion del enfermo oncologico hospitalizado valencia estado carabobo.* tesis. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1>

Margarita Orozco, Y. Z. (2019). Factores de riesgo psicosocil que afectan a los profesionales de enfermeria. 1-16.

Ministerio de Salud. (1997). Obtenido de [http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/755\\_MINSA181.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/755_MINSA181.pdf)

Ministerio del Ambiente de Colombia. (2018). *Programa de intervención Riesgo psicosocial*.

Molina, G. (2020). *Prevención de riesgos específicos en centros educativos*. Obtenido de factores psicosociales: file:///C:/Users/YULI/Downloads/18307-factores\_psicosociales.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo - Ministerio de Salud. (12 de abril de 2017). *decreto supremo que aprueba el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2017 - 2021*. Obtenido de [http://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas\\_Legales/DS%20005-2017-tr%20aprueba%20el%20plan%20nacional%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%202017%20-%202021.pdf](http://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/DS%20005-2017-tr%20aprueba%20el%20plan%20nacional%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%202017%20-%202021.pdf)

Organizacion Mundial De La Salud. (28 de mayo de 2019). *Organización Médica Colegial de España*. Obtenido de <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Organizacion Mundial de la Salud. (05 de junio de 2020). *Los Factores en el Trabajo y su Relación con la Salud*. Obtenido de [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf;jsessionid=87C5EA25E3F84A2CF09DE76738E1853D?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=87C5EA25E3F84A2CF09DE76738E1853D?sequence=1)

Poncet M, T. P. (20 de junio de 2020). *sindrome de Burnout*. Obtenido de <https://www.atsjournals.org/doi/pdf/10.1164/rccm.200606-806OC>

Ramirez, P., & Romero, C. (2020). *Programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras*. tesis, Bogotá.

Salazar, L. (2016). *Desempeño Laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfaccion del enfermo oncologico hospitalizado valencia estado carabobo*. 180. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1>

Salgado, J. C. (2015). *efectividad de un programa de intervencion en educación para la salud: aportes desde el modelo de Pender*. tesis, Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/319704/jcs1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez, A. (2015). *Efectividad de un programa de intervención psicosocial enfermera para potenciar la agencia de autocuidado y la salud mental positiva en personas con problemas crónicos de salud*.

Sanchez, B. (2017). *Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila*. Tesis.

Siegrist J. (1996). *Adverse health effects of high - effort low reward conditions Journal of Occupational Health Psychology*.

Steven L. Sauter, L. R. (s.f.). *Factores psicosociales y de organización*. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Sy Corvo, H. (28 de Noviembre de 2018). *Desempeño Laboral: características y ejemplos*. (Lifeder, Ed.) Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

## ANEXOS

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el estudio “Programa educativo de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en enfermeras del área covid-19 del hospital EsSalud, Huacho 2021” realizado por las tesis Yuliana Edith Pazos Benavente con dirección en Jr. La Palma 209, con N<sup>a</sup> de celular 960666420 y correo [yulibenavente358@gmail.com](mailto:yulibenavente358@gmail.com) y Kimberlin Gabriela Olivares Quispe con dirección en Jr. Atahualpa 542, con N<sup>a</sup> de celular 922734606 y correo [Gaby\\_97\\_19@outlook.es](mailto:Gaby_97_19@outlook.es). El proyecto es de enfoque pre experimental, teniendo como propósito de dicha investigación el conocer la efectividad del programa educativo, para ello se realizará un pre test, una intervención educativa que constará de tres sesiones y un post test. Se desarrollarán dos cuestionarios anónimos titulados: “Factores de Riesgo Psicosocial” y “Desempeño laboral del enfermero”. Cabe recalcar, que se respetará la Ley 29733, Ley de protección de datos personales, manteniéndose así la confidencialidad de los encuestados. Además, este proyecto ha sido revisado y aprobado por el CIEI del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, teniendo como presidenta a la Dra. Carla Patricia Postigo Oviedo con dirección en Jr, Colina N<sup>a</sup>1081, N<sup>a</sup> de teléfono 4297744 con anexo 5581-5456 y correo electrónico [comitebioeticasabogal@yahoo.com](mailto:comitebioeticasabogal@yahoo.com).

Existen diversos factores psicosociales que condicionan el manejo de las actividades diarias de una enfermera, repercutiendo así en su desempeño laboral, estos son: sobrecarga laboral, horarios superiores a las 12 horas, fatiga, cansancio emocional, carga emocional del paciente y familiares, aumento en la demanda de los pacientes y en algunos casos inasistencia del personal de salud sin previo aviso y coordinación para cubrir esa vacante y la sobrecarga laboral no repercute directamente en el personal restante. El desempeño laboral se ve disminuido claramente al no tener un buen control y/o manejo de los factores psicosociales

antes mencionados, es por eso que en este proyecto de investigación enseñaremos las técnicas correctas para poder controlar y mitigar estos efectos.

El programa de intervención educativo constara de 3 sesiones presenciales y estarán a cargo de un psicólogo colegiado y las tesistas mencionadas anteriormente. Se brindarán sesiones explicativas e interactivas para mejorar las relaciones interpersonales y la confianza entre el personal de salud.

Yo, .....  
de nacionalidad ..... con DNI N<sup>a</sup> ..... y CEP N<sup>a</sup> .....  
con domicilio legal en .....,  
consiento en participar en la investigación denominada “Efectividad de un programa educativo sobre factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID 19 del Hospital Gustavo Lanatta Luján – Huacho, 2021”.

---

Nombre y apellidos: .....  
DNI: .....  
CEP: .....

## CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los resultados que se obtengan luego de responder este cuestionario servirán para evaluar los riesgos psicosociales que aquejan a los enfermeros del Área COVID del Hospital Gustavo Lanatta Luján. El objetivo primordial es identificar cuales son las condiciones de trabajo que están relacionadas de manera directa con su organización y suponen un potencial riesgo de salud.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre					
1	2	3	4	5					
Nº	DETALLE				1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 01: Exigencias psicológicas</b>								
	<b>Exigencias cuantitativas</b>								
1	¿Su trabajo requiere atención constante?								
	<b>Exigencias emocionales</b>								
2	En su trabajo, ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?								
3	En general ¿considera Ud. que su trabajo le ocasiona desgaste emocional?								
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?								
	<b>Ritmo de trabajo</b>								
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?								
	<b>DIMENSIÓN 02: CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>								
	<b>Influencia en el trabajo</b>								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo ue se le asigne?								

	<b>Posibilidades de desarrollo</b>					
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
	<b>Control sobre los tiempos</b>					
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
	<b>Sentido del trabajo</b>					
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?					
	<b>DIMENSIÓN 03: APOYO SOCIAL</b>					
	<b>Claridad del rol</b>					
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
	<b>Conflicto de rol</b>					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían d hacerse de otra manera?					
	<b>Calidad de relaciones</b>					
13	¿Recibe ayuda de su jefe o supervisor inmediato?					
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?					
	<b>Calidad de liderazgo</b>					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					
	<b>DIMENSIÓN 04: COMPENSACIONES DEL TRABAJO</b>					
	<b>Inseguridad</b>					

16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
	<b>Condiciones de trabajo</b>					
17	¿Está preocupado por si les cambian las tareas contra su voluntad?					
	<b>Reconocimiento</b>					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
	<b>DIMENSIÓN 05: DOBLE PRESENCIA</b>					
	<b>Carga de tareas domesticas</b>					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
	<b>Preocupación por las tareas domésticas</b>					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					



## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO

Escala de observación

<b>Acciones técnicas: Proceso de enfermería</b>	<b>Obs.</b>	
	<b>Si</b>	<b>No</b>
1. Realiza el interrogativo de salud, diariamente al enfermo.		
2. Analiza diariamente la información del enfermo.		
3. Elabora diariamente el plan de cuidado de los enfermos asignados.		
4. Ejecuta diariamente el plan de cuidados en su turno laboral.		
5. Evalúa los resultados del plan de cuidado ejecutado diariamente.		
<b>Acciones técnicas: Procedimientos independientes</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
6. Le mide la temperatura al paciente.		
7. Le mide la presión arterial diariamente a sus enfermos.		
8. Le mide la respiración diariamente a sus enfermos.		
9. Le mide el pulso diariamente a sus enfermos.		
10. Ayuda a dar comida a sus enfermos.		
11. Baña a los enfermos asignados que lo requieran.		
12. Le aplica el shampoo en cama a los enfermos que lo requieran.		
13. Realiza aseo perineal a enfermos que lo requieran.		
14. Ayuda a la deambulación de enfermos con dificultad.		
15. Realiza cambios de posición a enfermos encamados.		
16. Realiza con habilidad venoclisis a los enfermos.		
17. Cambia la venoclisis después de setenta y dos horas.		
18. Mide líquidos ingeridos y eliminados en enfermos con drenales o sondas.		
19. Realiza cambios de apósitos y/o curas.		

<b>Acciones técnicas: procedimientos dependientes</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
20. Cumple tratamiento parental indicado al enfermo.		
21. Cumple tratamiento oral.		
22. Cumple tratamiento tópico.		
23. Administra nutrición enteral.		
24. Prepara NPT		
25. Administra NPT		
26. Vigila la nutrición NPT.		
27. Administra oxigenoterapia a los enfermos según indicaciones médicas.		
28. Cumple las nebulizaciones a los enfermos según indicaciones médicas.		
29. Administra psicotrópicos indicados		
<b>Acciones técnicas: procedimientos interdependientes</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
30. Gestionar estudios de laboratorio solicitados a los enfermos.		
31. Gestiona estudios radiológicos al enfermo.		
32. Gestiona estudios especiales al enfermo: ECO, TAC, RAM.		
33. Participa en la revista médica general		
<b>Acciones administrativas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
34. Recibe en cada guardia el servicio o unidad.		
35. Gestiona la higiene de la unidad de cuidados.		
36. Gestiona la limpieza del área de permanencia del enfermo.		
37. Registra en la historia información de sus enfermos.		
38. Realiza evaluaciones diarias a sus enfermos.		
39. Realiza hoja de asignación personal		
40. Registra diariamente información de los signos vitales.		

41. Registra diariamente en la hoja los líquidos ingeridos y eliminados.		
42. Realiza el ingreso de enfermos asignados.		
43. Realiza la hoja de dieta.		
44. Supervisa personal a su cargo (camarera / camillero)		
45. Informa sobre proceso salud – enfermedad.		
46. Realiza hoja de egreso de enfermo asignado.		
47. Entrega diariamente el servicio o unidad.		
<b>Acciones ético – legales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
48. Trata con amabilidad a los enfermos.		
49. Respeta la individualidad de los enfermos		
50. Respeta la privacidad de los enfermos.		
51. Asiste al trabajo con puntualidad.		
52. Exhibe comportamiento autónomo en el trabajo.		

## SESIONES EDUCATIVAS

Se describirá las acciones a realizar en cada sesión educativa y la duración de cada una de estas.

### Sesión 01: “Conociendo los Factores Psicosociales”

**Tema:** Los Factores psicosociales

**Lugar:** Hospital EsSalud – Huacho

**Dirigido a:** Enfermeros del área COVID 19

**Fecha:** 26/07/2021

**Duración:** 50 minutos

Objetivo	Actividades	Tiempo	Metodología	Recursos
Conocer los factores psicosociales que afecta al personal de enfermería del área COVID 19 del hospital EsSalud.	Bienvenida – presentación de las tesis	5 min	Informativa	Recursos humanos
	Aplicación del Pre test	15 min	Participativa	Trípticos
	Sesión educativa: “Factores Psicosociales”			Cámara Parlante
	- ¿Qué son los factores psicosociales?	5 min		
	- Dimensiones de los factores psicosociales.	5 min		
	- Entrega de trípticos.	5 min		
		10 min		
	- Juego de integración			
		Fin de la sesión - despedida	5 min	

## **Desarrollo y contenido**

### **Factores psicosociales**

Los factores psicosociales son situaciones y condiciones del trabajo, que se dan exclusivamente en la gestión y organización del ámbito laboral, y tiene la capacidad de alterar negativamente o positivamente en el trabajo, afectando así el bienestar del colaborador causando daño fisiológico, psicológico y social, eso se ve reflejado más en el personal de salud, que puede llegar a generar riesgos como el estrés laboral, violencia laboral, síndrome del quemado, bajo desempeño laboral, etc.

**DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS:** son problemas psicológicos por las exigencias del trabajo y carga laboral lo que llega a provocar problemas de salud del trabajador como el estrés. Esta comprendido por subdimensiones:

**Exigencias cuantitativas:** son la cantidad de trabajo y el tiempo que requiere para poder realizarlo es limitado

**Exigencias cognitivas:** se refiere a la toma de decisiones, dominar conocimientos y varias dimensiones a la vez, y puede contribuir a que la persona se desarrolle favorablemente.

**Exigencias emocionales:** afectan a los sentimientos, ya que se debe tener la capacidad para entender los sentimientos y emociones de las otras personas para poder tener comprensión con ellos.

**Exigencias de esconder emociones:** estas exigencias en el trabajo ocasionan sentimientos negativos y positivos, ya que se esconde opiniones negativas hacia las demás personas.

**Exigencias sensoriales:** se refiere a que el trabajo requiere mucha concentración porque se requiere una atención constante, ocasionando síntomas somáticos de estrés.

**DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DE DESARROLLO DE HABILIDADES:** se basa en la poca influencia y desarrollo que se tiene en el trabajo, ya que el trabajo brinda

pocas posibilidades al personal para que puedan demostrar los conocimientos, toma de decisiones, habilidades al realizar las actividades en el trabajo. Está conformado por cinco subdimensiones:

**Influencia en el trabajo:** esta es la dimensión más importante de los factores psicosociales es en donde el trabajador tiene influencia en la toma de decisiones y condiciones laborales.

**Posibilidades de desarrollo en el trabajo:** consiste en la verificación de que el trabajo brinde oportunidades para desarrollar las habilidades y conocimientos de los individuos.

**Control sobre los tiempos de trabajo:** consiste en lograr identificar si los trabajadores tienen influencia al tener control en los días de trabajo y descanso, eso conllevara a tener una buena condición laboral.

**Sentido del trabajo:** consiste en que si el trabajador ve sentido en su trabajo y mediante ello se mostrara que es una barrera para que no esté expuesta a factores estresantes.

**Integración en la empresa:** está relacionada con el subdimensión sentido del trabajo, pero se basa en la integración de las personas en la empresa.

**DIMENSION APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO:** se basa en el poco apoyo social y calidad de liderazgo por autoridades del trabajo en situaciones de trabajo que se tiene que trabajar con mala información ocasionando barreras. Está conformado por cinco subdimensiones:

**Claridad de rol:** consiste en tener bien definido la función a desarrollar en el trabajo, las tareas y objetivos, ya que si no está identificado como tal puede llegar a ser un factor estresante.

**Conflicto de rol:** consiste en que hay situaciones confusas que entran en problema con las normas y valores del trabajador ocasionando problemas de índole ético o profesional.

**Calidad de liderazgo:** consiste en que la calidad de dirección tiene que asegurar el desarrollo personal, la satisfacción y motivación del trabajador, eso se ve reflejado específicamente en la salud mental del trabajador.

**Calidad de la relación con superiores:** consiste en tener información conveniente y apropiada con ayuda indispensable y oportuna por parte de las autoridades del trabajo.

**Calidad de la relación con los compañeros de trabajo:** consiste en obtener ayuda indispensable y conveniente por parte de los compañeros de trabajo generando así sentimientos de aceptación en el trabajo.

**DIMENSION COMPENSACIONES:** se basa en la limitada compensación del trabajo, que es observada por el trabajador ya que toman decisiones sin consultar y no reconocen el trabajo generando así inseguridad laboral y problemas de salud. Está conformado por tres subdimensiones:

**Inseguridad respecto del contrato de trabajo:** consiste en que el empleador cambia horarios de trabajo, sueldos, forma de pago y todo eso conlleva a generar una inestabilidad por las disposiciones de trabajo.

**Inseguridad respecto de las características del trabajo:** consiste en brindar seguridad al trabajador en aspectos de trabajo como el lugar, los horarios y las tareas que realizan.

**Estima:** consiste en que las autoridades superiores reconozcan todo el esfuerzo realizado por el trabajador, recibiendo un trato justo y apoyo ideal en el trabajo.

**DIMENSION DE DOBLE PRESENCIA:** se basa en que hay una relación entre la carga doméstica en el hogar y la carga laboral ocasionando doble carga de trabajo y eso provoca una serie de problemas en la salud. Está conformado por dos subdimensiones:

**Carga de tareas domésticas:** consiste en la cantidad de trabajos que tiene el trabajador tanto doméstico y/o familiares.

**Preocupación por tareas domésticas:** consiste en la preocupación que el trabajador tiene por los trabajos que tiene domésticos y/o familiares. (Instituto de Seguridad Laboral, 2013)

**Sesión 02: “Medidas Preventivas”**

**Tema:** Medidas Preventivas para evitar el riesgo psicosocial

**Lugar:** Hospital EsSalud – Huacho

**Dirigido a:** Enfermeros del área COVID 19

**Fecha:** 28/07/2021

**Duración:** 40 minutos

Objetivo	Actividades	Tiempo	Metodología	Recursos
Inculcar técnicas para prevenir y atenuar los efectos de los posibles riesgos de factores psicosociales en el personal de enfermería del COVID 19 del Hospital EsSalud.	Bienvenida – presentación de las tesistas Sesión educativa: “Medidas Preventivas para evitar el riesgo psicosocial” - Medidas Preventivas para evitar el riesgo psicosocial. - Entrega de trípticos - Juego de integración	5 min 10 min 5 min 5 min 10 min 5 min	Informativa Explicativa Participativa	RR. HH. Trípticos Cámara Parlante
	Evaluación de la sesión y fin de la sesión.	5 min		



## **Medidas preventivas**

los riesgos psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

Estas condiciones con capacidad de afectar a la salud de los trabajadores/as son: los estilos de dirección y liderazgo, la forma de comunicación en la empresa, la forma de resolución de conflictos, el tipo de relaciones interpersonales, los factores físicos del trabajo (iluminación, espacio, temperatura...), la carga mental, el grado de autonomía o control del trabajador sobre su tarea, el contenido del trabajo, la posibilidad de usar las propias habilidades, etc.

Cuando estos factores están mal diseñados, se producen situaciones de riesgos psicosociales, siendo sus primeras manifestaciones la insatisfacción y el estrés laboral, que de mantenerse puede tener consecuencias graves para la salud.

### **¿Qué medidas preventivas se pueden aplicar para evitar los riesgos psicosociales?**

#### **1. Evaluación de riesgos.**

- Evaluación tendente a identificar factores de riesgo.
- Dentro de la evaluación de riesgos laborales que se realiza en el centro de trabajo hay que tener en cuenta los riesgos psicosociales, determinando si son o no relevantes.
  - Es responsabilidad del empresario (en empresas privadas) o de la administración respecto al personal a su servicio.

**2. Si la evaluación hubiera detectado riesgos, proponer medidas preventivas para eliminarlos o minimizarlos.**

**Este tipo de medidas deben ir relacionadas con los factores de riesgo detectados:**

- **Estilos de dirección adecuados.**

- **Formas de comunicación de tareas claras, evitando la ambigüedad de rol o el conflicto de rol.**

- **Protocolos de actuación para posibles agresiones, acoso sexual, etc.**
- **Adecuación de la carga de trabajo, medidas de conciliación de la vida laboral, etc.**

Muchas veces este tipo de medidas no tienen gasto económico, están más relacionados con el conocimiento de las causas y con una buena coordinación entre trabajadores y equipos directivos.

### **3. Formación adecuada.**

La formación de los trabajadores en los riesgos laborales, además de ser un derecho recogido en el art. 19 de la ley de prevención de riesgos laborales (LPRL), es factor modulador de la incidencia de los riesgos psicosociales sufrido por los trabajadores/as. Las trabajadoras/es que conocen los riesgos y la forma de hacerlos frente, están mejor preparados para afrontar el estrés que les producen estos riesgos.

### **4. Participación en la toma de decisiones de la empresa.**

El derecho de las trabajadoras/es a participar en la toma de decisiones relacionados con la prevención de riesgos laborales está recogido en el art.33 de la LPRL. La participación en esta toma de decisiones hace que se produzca, un mejor análisis de los riesgos a los que se está expuesto, ya que lo conocen en primera persona, y una mayor satisfacción e implicación personal, lo que conlleva una reducción en los efectos estresantes que producen los propios riesgos existentes.

### **5. Activa participación de los representantes de los trabajadores.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en las decisiones en esta materia a través de los delegados/as de prevención de riesgos laborales. Estas figuras, elegidas entre los delegados de personal, pueden tener un papel relevante a la hora de trabajar con el equipo

directivo en la toma de decisiones. Así como un papel fundamental a la hora de defender el cumplimiento de la normativa. (Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales, 2018)

### **Medidas de prevención y afrontamiento**

Las acciones preventivas frente al estrés se podrán centrar bien en el individuo (la formación ha de estar lo más adaptada posible a las tareas a realizar); bien en la organización.

Con el objetivo de minimizar los factores de la organización causantes del estrés, el informe del Comité Mixto OIT – OMS, relaciona las siguientes acciones de intervención:

- Reordenamiento de tareas de manera que se evite la monotonía
- Dar un mayor contenido a los trabajos simples y repetitivos
- Modificar la organización del trabajo para conseguir una mayor autonomía y

responsabilidad

- Mejorar las condiciones ergonómicas y ambientales de los puestos de trabajo
- Redistribuir el espacio de trabajo con vistas a evitar el hacinamiento o el

aislamiento

- Modificar el tiempo de descanso de manera que haya periodos de descanso

pactados con las personas interesadas

- Informar con antelación sobre los cambios tecnológicos que se vayan a dar en

la organización

- Formación y educación en todos los aspectos relacionados con la salud
- Facilitar la participación de los trabajadores
- Mejorar la capacidad de ayuda para las situaciones estresantes

### **Sesión 03: “Mejorando el Desempeño Laboral”**

**Tema:** Desempeño laboral

**Lugar:** Hospital EsSalud – Huacho

**Dirigido a:** Enfermeros del área COVID 19

**Fecha:** 30/07/2021

**Duración:** 50 minutos

<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>
Mejorar el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID 19 del hospital EsSalud.	Bienvenida – presentación de las tesis	5 min	Informativa	RR. HH.
	Sesión educativa: “factores psicosociales”		Explicativa	Trípticos
	- ¿Qué es el desempeño laboral?	5 min	Participativa	Cámara
	- ¿Cómo mejorar el desempeño laboral?	5 min		Parlante
	- Entrega de trípticos	10 min		
	- Juego de integración			
	Aplicación del post test	15 min		
	Fin de la sesión – despedida – clausura y agradecimiento	5 min		

### **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es la actividad que realiza cada individuo en su centro laboral en donde tiene que tener habilidades, conocimientos, reglas, normas que van de acuerdo al centro de labores, y desarrollan actividades productivas para así alcanzar buenos resultados en la institución. También es una evaluación personalizada como parte de la psicología organizacional e industrial, que nos va ayudar a identificar si el individuo realiza un adecuado

trabajo, y dicha evaluación está a cargo del departamento de recursos humanos ya que el desempeño laboral es importante para el éxito de la empresa.

### **Claves para mejorar el desempeño laboral**

**Usar la comunicación de forma estratégica:** Muchas empresas no cuidan la comunicación con sus empleados. Cuando esto ocurre, es cuestión de tiempo que se deteriore el *feedback* entre la dirección y sus trabajadores y entre departamentos o peor aún, que se haga añicos la buena sintonía entre los propios empleados. Una buena comunicación, tanto interna como externa, es un elemento totalmente indispensable para que la empresa alcance unos óptimos estándares de calidad y sea más productiva. El caso contrario, la falta de transmisión efectiva de información entre departamentos y empleados, trae consigo no sólo que se cometan más errores, sino que estos se perpetúen y la resolución de los problemas no llegue nunca o lo haga a destiempo. Para conseguir una óptima comunicación es preciso definir una estrategia e implementar diversos planes de actuación con acciones concretas encaminadas a:

- **Mejorar el clima laboral.**
- **Coordinar adecuadamente el trabajo interno de la empresa.** Todo empleado debe conocer perfectamente cuáles son sus funciones o tareas específicas y los procedimientos a seguir.
- **Definir y comunicar claramente los objetivos** de la empresa e **involucrar a todos los trabajadores.**
- **Mejorar la imagen de la empresa** a nivel externo,
- **Generar buena reputación** a través de una excelente atención al cliente.

**Aumentar la motivación de los empleados:** Un conjunto de empleados satisfechos en su lugar de trabajo, que se sientan valorados y reconocidos es, sin lugar a dudas, la mejor garantía para asegurar el óptimo funcionamiento de la empresa y la consecución de los objetivos planteados. Muchas veces se relaciona motivación exclusivamente con incentivos

económicos, pero esta es una visión excesivamente reduccionista del tema. Aunque actualmente son muchas las empresas, tanto privadas como públicas, que utilizan con éxito sistemas de incentivos ligados a objetivos en forma de un plus salarial, existen otras muchas fórmulas para aumentar la satisfacción de los trabajadores y, por lo tanto, también su motivación, como, por ejemplo:

- **Programas de conciliación entre la vida familiar y personal** con jornadas intensivas, reducciones de jornadas o flexibilidad horaria.
- **Organización de viajes, actividades de ocio y otros eventos corporativos** para mejorar el clima laboral y favorecer los lazos de fidelización e identificación con la empresa.
- **Facilitar la desconexión.** Organizar unos horarios más racionales o cómodos y estipular un tiempo de descanso donde los empleados puedan esparcirse, conversar tranquilamente mientras se toman un refresco, un agua fresca o un café y hasta jugar un rato al ping pong o darse un masaje, son experiencias que ya han sido ejecutadas con éxito por algunas compañías.
- **Ayudar al trabajador a explorar nuevas facetas.** La empresa puede ayudar al trabajador a conocerse mejor y a explorar facetas creativas de las que ni él mismo era consciente mediante la organización de talleres de pintura, de artesanía o de edición de vídeos. Las posibilidades son inmensas. (Eden, 2016)

## Certificado de validación del cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide factores de riesgo psicosocial

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Exigencias psicológicas</b>								
1	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general ¿considera Ud. ¿Que su trabajo le genera desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. ¿Que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
6	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Control sobre el trabajo</b>								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	X		X		X		
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
8	¿Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Apoyo social</b>								
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		

12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		

14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 Compensación del trabajo</b>								
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN Doble presencia</b>								
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir, [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Juana Yris Diaz Mujica DNI:09395072

Especialidad del validador: Lic. en Obstetricia / Metodóloga

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de junio 2020



firma del experto informante

## Certificado de Confiabilidad del Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial

### Anexo 4 Prueba piloto / confiabilidad

#### Cuestionario para medir factores de riesgo psicosocial

Ítem1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
Ítem2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Ítem3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Ítem4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Ítem5	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	2
Ítem6	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
Ítem7	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ítem8	3	3	1	4	1	4	1	4	3	4	1	4	2	4	2	2	4	2	4
Ítem9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
Ítem10	5	2	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5
Ítem11	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
Ítem12	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5
Ítem13	3	2	3	1	4	4	1	2	2	3	3	3	1	1	4	3	1	3	4
Ítem14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1
Ítem15	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
Ítem16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
Ítem17	5	5	2	5	2	5	4	5	5	2	5	2	5	2	5	5	4	5	5
Ítem18	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Ítem19	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4
Ítem20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

#### Estadístico de fiabilidad

Alfa de cronbach	N de elementos
0,956	20



## Certificado de Validez del Cuestionario Desempeño Laboral del Enfermero

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Total	V	Validez por ítem
							(S)	Aiken:	
							sumatoria de acuerdos	s/ (n (c-1))	
1	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
2	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
3	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
4	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
5	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
6	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
7	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
8	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
9	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
10	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
11	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
12	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
13	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
14	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
15	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
16	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
17	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
18	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
19	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
20	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
21	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
22	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
23	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
24	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
25	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
26	0	1	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
27	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
28	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
29	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
30	0	1	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
31	1	1	1	0	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
32	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
33	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
34	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
35	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
36	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
37	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
38	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
39	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
40	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
41	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
42	0	1	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
43	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
44	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
45	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
46	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
47	1	1	1	0	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
48	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
49	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
50	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
51	1	1	1	1	1	1	6	1	validez fuerte
52	1	0	1	1	1	1	5	0.833333333	validez aceptable
Coeficiente de validez de contenido general del instrumento $V_c = \sum V_i / N$								0.948717949	validez fuerte

**Certificado de Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral**

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO - PRUEBA PILOTO																																																					
Número	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	
2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
3	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	
6	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	
7	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0			
8	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	
9	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	
10	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1
P	0.6	0.7	0.6	1	0.6	1	1	0.6	1	0.6	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.8	0.7	0.5	0.7	1	1	0.8	1	0.7	0.6	0.5	1	0.7	0.6	0.7	0.5	0.6	0.8	0.7	0.3	0.5	0.9	0.8	0.5	0.9	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.5	0.7	0.6	0.7	0.6	
Q-1-P	0.4	0.3	0.4	0	0.4	0	0	0.4	0	0.4	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3	0.2	0.3	0.5	0.3	0	0	0.2	0	0.3	0.4	0.5	0	0.3	0.4	0.3	0.5	0.4	0.2	0.3	0.7	0.5	0.1	0.2	0.5	0.1	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.5	0.3	0.4	0.3	0.4	
PQ	0.24	0.21	0.24	0	0.24	0	0	0.24	0	0.24	0.21	0.24	0.24	0.21	0.21	0.16	0.21	0.25	0.21	0	0	0.16	0	0.21	0.24	0.25	0	0.21	0.24	0.21	0.25	0.24	0.16	0.21	0.21	0.25	0.08	0.16	0.25	0.09	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.24	0.21	0.25	0.21	0.24	0.21	0.24	
KR20) 0.82 EXCELENTE CONFIABILIDAD																																																					
VT= 49.29																																																					
9.98																																																					

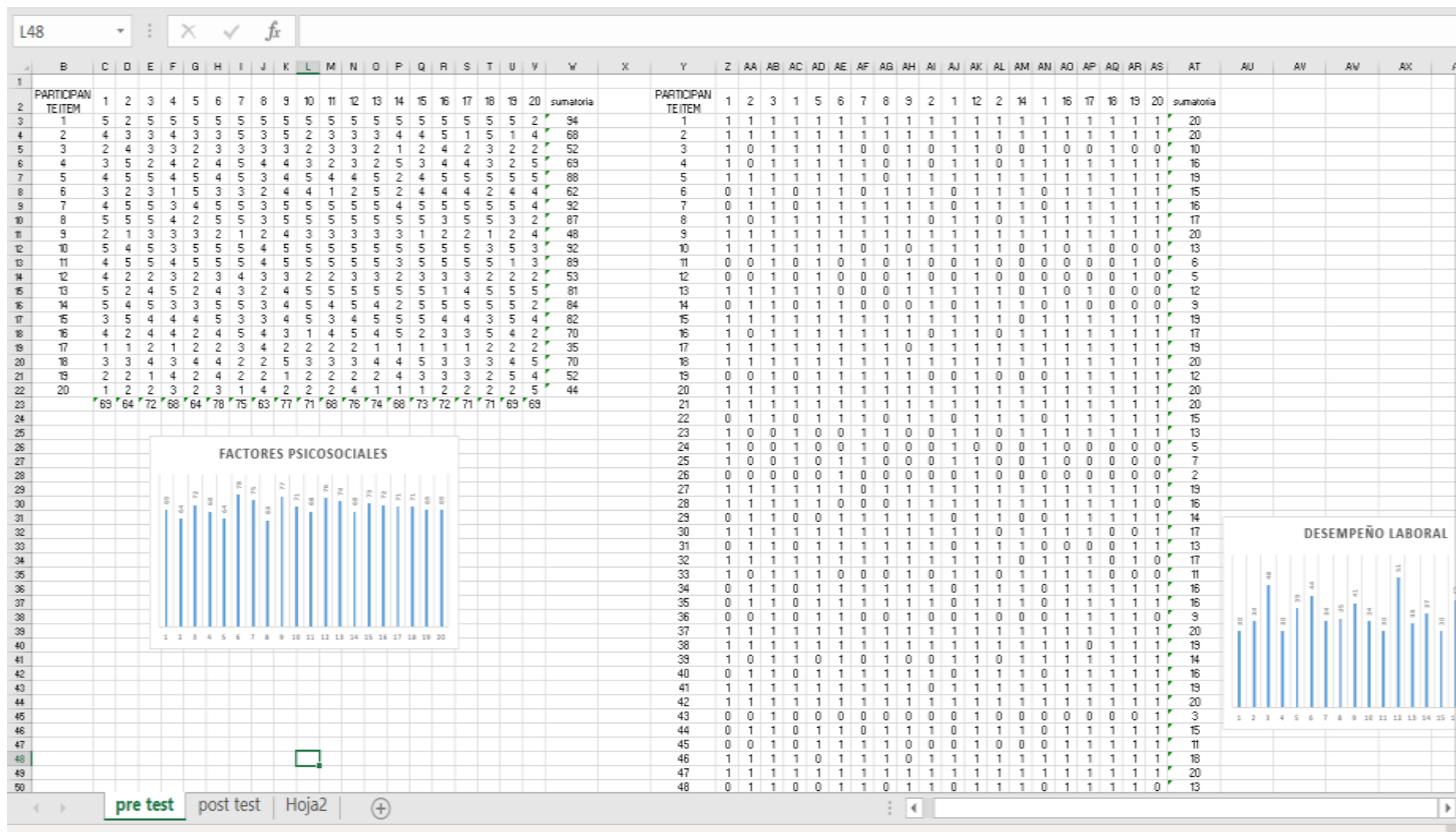
BASE

DE

DATOS

PRE

TEST



BASE DE DATOS POST TEST

PARTIOPA NTE/ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	sumatoria	PARTIOPA NTE/ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	sumatoria					
1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20				
2	5	3	3	4	3	3	5	3	5	2	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	7	75	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20			
3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	4	4	3	2	2	7	56	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19			
4	3	5	2	4	2	4	5	4	4	3	2	3	2	5	3	4	4	3	4	5	7	71	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20			
5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	9	93	5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19			
6	3	2	3	1	5	3	3	2	4	4	1	2	5	5	4	4	4	2	4	4	6	85	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20			
7	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	98	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20			
8	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	8	92	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20			
9	2	1	3	3	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	4	9	49	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20			
10	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	10	94	10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19			
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	11	99	11	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18		
12	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	5	12	56	12	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18		
13	5	2	4	5	2	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	13	84	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
14	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	9	14	91	14	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18		
15	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	15	86	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
16	4	2	4	5	2	4	5	4	3	1	4	5	4	5	2	3	3	5	4	2	16	71	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
17	1	1	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	17	36	17	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19		
18	4	3	4	3	4	4	2	2	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	18	72	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
19	2	2	1	5	2	4	2	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	5	4	19	53	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
20	1	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	5	20	44	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
	77	64	72	77	68	78	75	63	77	71	68	76	74	82	73	77	77	75	77	80			21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
																							22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
																							23	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19		
																							24	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
																							25	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
																							26	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
																							27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							28	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
																							29	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
																							30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							33	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
																							34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							39	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
																							40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
																							43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18



IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

27: enfermeros pretest postest vsr

	enfermeros	pretest	postest	vsr
1	1	30,00	50,00	
2	2	34,00	48,00	
3	3	48,00	52,00	
4	4	30,00	50,00	
5	5	39,00	52,00	
6	6	44,00	49,00	
7	7	34,00	49,00	
8	8	35,00	49,00	
9	9	41,00	42,00	
10	10	34,00	51,00	
11	11	30,00	51,00	
12	12	51,00	51,00	
13	13	33,00	52,00	
14	14	37,00	52,00	
15	15	30,00	52,00	
16	16	42,00	52,00	
17	17	42,00	52,00	
18	18	39,00	52,00	
19	19	42,00	52,00	
20	20	35,00	52,00	
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

le: 3 de 3 variables vsr

Resumen del procesamiento de los datos

Descriptivos

Pruebas de normalidad

pretest

Título

Gráfico de tallo y hoja

Gráfico Q-Q normal

Gráfico Q-Q normal est

Diagrama de caja

postest

Título

Gráfico de tallo y hoja

Gráfico Q-Q normal

Gráfico Q-Q normal est

Diagrama de caja

Log

Prueba T

Título

Notas

Conjunto de datos activo

Estadísticos de muestras relacionadas

Correlaciones de muestras relacionadas

Prueba de muestras relacionadas

**Estadísticos de muestras relacionadas**

	Media	N	Desviación tip.	Error tip. de la media
pretest	37,5000	20	6,10004	1,36401
postest	50,5000	20	2,39517	,53558

**Correlaciones de muestras relacionadas**

	N	Correlación	Sig.
pretest y postest	20	,018	,940

**Prueba de muestras relacionadas**

	Diferencias relacionadas				t	gt	Sig. (bilateral)	
	Media	Desviación tip.	Error tip. de la media	95% intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior				Superior
pretest - postest	-13,00000	6,51314	1,45638	-16,04825	-9,95175	-8,926	19	,000

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 136, W: 492 pt

Vista de datos Vista de variables

