

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN
EL CENTRO QUIRURGICO DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTOR

JOHNNY ARIAS RAMOS

ASESORA

DRA. ANTONIA EMILIANA MAMANI ENCALADA

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Callao, 2023

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA PRESIDENTA
- Dr. CÉSAR, ÁNGEL DURAND GONZALES SECRETARIA
- Dra. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO MIEMBRO
- Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN SUPLENTE

ASESOR (A): Dra. Antonia Emiliana Mamani Encalada

Nº de Libro: 6

Nº de Folio: 6

Nº de Acta: 223

Fecha de Aprobación del Informe de Tesis: 09 Setiembre 2023

Resolución de Sustentación: 311-2023-D/FCS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 224 -2023-CXII/CTT-FCS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 09:00 am del **sábado 09 de setiembre del año 2023**, mediante el uso de la **Plataforma Virtual Google Meet**, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del **CXII** Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA	:	Presidenta
Dr. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES	:	Secretario
Dra. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO	:	Vocal

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, 2023** , presentada por :

- **ARIAS RAMOS JOHNNY**

Acto seguido se procedió a la sustentación de tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con la finalidad de obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO**, Finalizada la sustentación los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueronabsueltas.

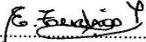
Terminada la sustentación, el jurado luego de deliberar, acordó: **APROBAR** con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación BUENO (15) la presente tesis, conforme al Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021. Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO(A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad en **ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Se extiende la presente acta, a las 09:30 am del mismo día.

Callao, 09 de setiembre del 2023


.....
Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA
PRESIDENTA DE JURADO


.....
Dr. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES
SECRETARIO DE JURADO


.....
Dra. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO
Vocal de Jurado

AQUÍ

EL ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

(emitido por el jurado de sustentación).



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Universidad
Nacional del Callao**
Ciencia y Tecnología rumbo al Tercer Milenio

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

INFORME N° 003-2023- JS CXII/ CTT ESP

PARA : DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI
DECANA FCS

DE : JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CXII CICLO TALLER

ASUNTO : INFORME FAVORABLE DEL PRESIDENTA DEL JURADO DE SUSTENTACION

FECHA : Callao, 09 de setiembre del 2023

Visto el Acta de Sustentación N° 224 -2023 de sustentación de Tesis Titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, 2023.** no presenta observación, de esta manera se emite el presente, a

- **ARIAS RAMOS JOHNNY**

Por lo que debe proseguir con los trámites respectivos para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Es todo cuanto se informa a usted.


.....
Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA
Presidenta

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista – Callao ☎4533940

AQUÍ

INFORME FAVORABLE DEL

(firmada por el presidente de jurado de sustentación).
JURADO

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Segunda Especialidad Profesional.

TÍTULO: “FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, 2023”

AUTOR

JOHNNY ARIAS RAMOS /ORCID 0009-0002-4851-5292 /DNI 43878881

ASESORA:

DRA. ANTONIA EMILIANA MAMANI ENCALADA /ORCID 0009-0005-7218-1781
/DNI 06616778

LUGAR DE EJECUCIÓN: Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval.

UNIDAD DE ANALISIS: Personal de enfermería.

TIPO: Básica

ENFOQUE: Cuantitativo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud: Enfermería.

DEDICATORIA

A Dios por guiarme en los momentos difíciles, darme fuerzas, sabiduría y bendecirme en la vida. A mi esposa: Frida; por apoyarme incondicionalmente y por su continuo apoyo y una de las razones por las que sigo mejorando. A mis hijos: Jhon Kevin y Erick Alexander son la fuerza que me motiva a salir adelante día a día.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial al señor todo poderoso, por concederme la esperanza y por ser guía en mi destino.

A nuestros venerados progenitores, quienes son la razón de nuestra existencia.

A mis colegas y compañeras (o) del Centro Médico Naval, especialmente del servicio de centro quirúrgico donde laboro, muchas gratitudes por su ánimo, indicaciones y soporte dispuesto.

A mi asesora Dra. Antonia Emiliana Mamani encalada quien gracias a sus consejos me permite enfocar la presente investigación que paso a paso lo pude ir desarrollando.

A la universidad nacional del callao y sus docentes por sus enseñanzas en investigación.

ÍNDICE

CONTENIDO DE TABLAS.....	9
CONTENIDO DE GRÁFICOS.....	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCION.....	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema General.....	19
1.2.2. Problemas Específicos.....	19
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo General.....	19
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación	20
1.5. Delimitantes de la investigación	21
1.5.1. Teórica.....	21
1.5.2. Temporal	21
1.5.3. Espacial.....	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Internacionales	22
2.1.2. Nacionales.....	25
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Marco Conceptual.....	34
2.4. Definición de Términos Básicos	37
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	38
3.1. Hipótesis.....	38
3.1.1. Hipótesis General	38
3.1.2. Hipótesis Específicas	38
3.2. Operacionalización de las Variables	39
IV. METODOLÓGIA.....	40

4.1. Diseño metodológico.....	40
4.2. Método de investigación	41
4.3. Población y Muestra	41
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	41
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	42
4.6. Análisis y procesamiento de recolección.....	43
4.7. Aspectos Éticos en Investigación.....	43
V. RESULTADOS.....	46
5.1. Resultados Descriptivos.....	46
5.2 Resultados Inferenciales.....	53
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
6.1. Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados	62
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	63
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	66
VII. CONCLUSIONES.....	67
VIII. RECOMENDACIONES.....	68
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS	74

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Datos demográficos del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.....	45
Tabla 2. Análisis descriptivo de la variable factores de riesgos psicosociales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....	46
Tabla 3. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....	46
Tabla 4. Análisis descriptivo de la dimensión sobrecarga laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....	47
Tabla 5. Análisis descriptivo de la dimensión organización institucional del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....	47
Tabla 6. Pruebas de normalidad de las variables y dimensiones.....	52
Tabla 7. Análisis correlación de los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....	53
Tabla 8. Análisis correlación de los factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....	54
Tabla 9. Análisis correlación de los factores de riesgos psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....	55

Tabla 10. Análisis correlación de los factores de riesgos psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....	56
Tabla 11. Prueba de hipótesis de los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023	57
Tabla 12. Prueba de hipótesis de los factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.....	58
Tabla 13. Prueba de hipótesis de los factores de riesgos psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.....	59
Tabla 14. Prueba de hipótesis de los factores de riesgos psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023	60

CONTENIDO DE GRÁFICOS

- Gráfico 1.** Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.....48
- Gráfico 2.** Análisis descriptivo de la variable productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....49
- Gráfico 3.** Análisis descriptivo de la dimensión características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 50
- Gráfico 4.** Análisis descriptivo de la dimensión pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.....51

RESUMEN

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

Palabras claves: riesgos psicosociales, desempeño laboral, personal de enfermería, centro quirúrgico.

ABSTRACT

The present research work entitled Psychosocial risk factors and work performance of the nursing staff working in the surgical center of the Naval Medical Center, 2023. Its objective was: To relate psychosocial risk factors and work performance of nursing personnel working in the surgical center of the Naval Medical Center 2023. Methodology: it was a basic, quantitative, descriptive, correlational and non-experimental design. The instrument used were 2 questionnaires entitled psychosocial risk factors and work performance. With a total population of nursing personnel working in the surgical center. Results: Spearman's correlation coefficient ($\rho = -0.012$) indicates that there is no positive correlation, there is a very low inverse or negative correlation between the variables psychosocial risk factors and work performance, and the calculated significance value ($P=0.925$) >0.05 shows that the null hypothesis is not rejected. Therefore, there is no relationship between the variables psychosocial risk factors and work performance of the nursing personnel working in the surgical center of the Naval Medical Center 2023. Conclusion: No correlation was found between the variables, i.e. psychosocial risk factors may not necessarily influence the work performance of the nursing staff working at the Naval Medical Center.

Key words: psychosocial risks, work performance, nursing staff, surgical center.

INTRODUCCION

El centro quirúrgico es un espacio especializado donde se llevan a cabo tanto cirugías programadas como emergencias. En este lugar se encuentran todos los recursos materiales y humanos necesarios para realizar intervenciones quirúrgicas y garantizar una recuperación eficaz y segura, evitando cualquier tipo de contaminación. Debido a la importancia y la exigencia que implica este entorno, se considera un área crítica para el desempeño de los profesionales de enfermería, quienes trabajan bajo presión y se esfuerzan al máximo. En el ámbito de la salud, especialmente, en el centro quirúrgico, el personal de enfermería enfrenta diversas situaciones estresantes que pueden considerarse riesgos psicosociales en su entorno laboral. Entre estas situaciones se incluyen asumir una gran responsabilidad de lidiar con las relaciones interpersonales, así como en relación al cuidado del paciente, lo cual implica un contacto constante y directo con ellos, incluso en momentos de sufrimiento y muerte, generando emociones de tensión, tristeza y descontrol. Además, deben lidiar con la presión del tiempo para resolver problemas rápidamente, trabajar en horarios extenuantes que incluyen turnos nocturnos, jornadas de 12 horas y trabajo en días festivos y especiales, lo que afecta negativamente su vida social y familiar. Cuando la organización y gestión del trabajo no son adecuadas, pueden surgir consecuencias negativas a nivel psicológico, físico y social, como el estrés laboral, el agotamiento y la depresión (1).

Los factores de riesgo psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (2). Así mismo el desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol (3).

Según Bernardo Moreno Jiménez del departamento de psicología biológica y de la salud de la facultad de psicología de la universidad autónoma de Madrid de España. En su publicación, factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales; indica que los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves (4). La exposición a estos factores de riesgo en el trabajo puede causar diversos trastornos psicológicos, entre los cuales se encuentran los siguientes: síndrome de desgaste profesional, trastornos de la personalidad, fatiga crónica, desarrollo de adicción a sustancias psicoactivas, distrés, depresión, sentimientos de fracaso, insatisfacción laboral, insomnio, desórdenes cardiovasculares, desórdenes digestivos y osteomusculares. Estos factores debilitan no sólo la salud, sino que también perjudican con sensibilidad a las organizaciones de trabajo, por lo que los trabajadores de la salud pueden sentirse exhaustos física y emocionalmente, lo que afecta su rendimiento y motivación, por ende, disminuya la calidad y productividad de su desempeño laboral (5).

El presente estudio tiene como objetivo determinar los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.

El presente estudio de investigación está constituido por nueve capítulos: Capítulo I: Planteamiento del problema, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Hipótesis y variables, Capítulo IV: Metodología, Capítulo V: Resultados, Capítulo VI: Discusión de Resultados, Capítulo VII: Conclusiones, Capítulo VIII: Recomendaciones, Capítulo IX: Referencias Bibliográficas y Anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En cuanto a la realidad problemática, observamos situaciones de relaciones interpersonales, sobrecarga laboral y la organización institucional como factores que causan riesgo psicosociales presentes en los centros laborales sean del ámbito público o privado que se perciben en todas las unidades sean de función asistencial y/o administrativo, incrementándose cuando la demanda laboral es mayor a lo asignado para el trabajador, esta situación se presenta con mayor incidencia en la actualidad, en las áreas críticas de un hospital de alta complejidad, especialmente en los centros quirúrgicos . Hoy en día el trabajador de salud asistencial o los que cumplen la función de gestión organizacional o ambos rubros al mismo tiempo, están expuestos a aquellas condiciones de exigencia laboral dadas por la organización afectando directamente las relaciones con el empleador, su ámbito social y su desarrollo en el trabajo, la realización de esta tarea puede llegar afectar la salud física, psíquica o social (6).

Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que Otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él. Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (7).

Según el ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social de España refiere que, el comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. En la actualidad, se considera que son Riesgos psicosociales; el estrés laboral, la fatiga, sobrecarga laboral, las relaciones interpersonales y la violencia en el trabajo (7).

En los dos últimos decenios, pese a algunos avances muy importantes realizados por organismos internacionales, gobiernos, empresas, sindicatos y universidades, se considera que el número de accidentes mortales, lesiones y enfermedades ocupacionales sigue siendo inaceptablemente elevado. En los países en desarrollo están aumentando los riesgos para la salud como consecuencia de la rápida industrialización y la globalización, mientras que los países desarrollados tienen problemas relacionados con el incremento del estrés en el trabajo y el envejecimiento de la población. No cabe duda de que, sin medidas preventivas adecuadas para promover y proteger la salud de los trabajadores, los costos de la salud relacionados con el trabajo y el sufrimiento humano se acrecentarán en el nuevo milenio. Una estrategia que puede ser útil para los empleadores con el objeto de enfrentar las múltiples presiones en el lugar de trabajo y las repercusiones en la salud de los trabajadores es la aplicación de un modelo holístico e integrador de la gestión de la salud en el entorno laboral. Es así que desde años anteriores numerosos estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales a nivel de trabajo, y que su papel en relación con el estado de salud y la causalidad de la enfermedad tiene un alcance relativamente amplio. Los factores psicosociales pueden contribuir a la causalidad y al

agravamiento de una enfermedad y afectar el resultado de los tratamientos curativos y de rehabilitación (8).

A medida que aumentan las cargas y los riesgos para la salud en el lugar de trabajo surge la necesidad de programas de salud bien diseñados y debidamente aplicados que aborden los múltiples aspectos que determinan la situación de salud en el trabajo, incluidos los factores de estrés. En el decenio de 1990 apareció un modelo integrador a este respecto que abarcaba la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, la seguridad ocupacional y la reducción de los riesgos, así como el desarrollo institucional y la gestión de los recursos humanos. Con él se pretende tanto identificar las causas de una salud deficiente como favorecer una salud mejor. Su objetivo es prevenir y gestionar los problemas de salud física y mental, reducir los factores de riesgo y los peligros para la salud y la seguridad, y mejorar la salud y la rehabilitación. Además de los resultados en la salud, el modelo podría mejorar el grado de satisfacción y la moral de los trabajadores, además de la calidad del trabajo y la productividad laboral, creando un clima social propicio y una cultura de salud en el lugar de trabajo (9).

Por lo tanto, en el Perú, mediante la promulgación en el año 2011 de la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Ley N° 29783) en el artículo 17° indica que “el empleador debe adoptar un enfoque de sistemas de gestión en el área de SST, en conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente”, este sistema tiene como uno de sus principios evaluar los principales riesgos que pueden ocasionar los mayores perjuicios a la seguridad y salud de los trabajadores, el empleador y otros. (10) Así pues, los riesgos psicosociales que afectan al personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval encontramos como las relaciones interpersonales, sobrecarga laboral, cansancio, organización institucional, alteraciones del estado de ánimo, agotamiento, lo que repercute en la atención adecuada del paciente quirúrgico y sus familiares en el Centro Médico Naval. Es por todo lo señalado que formulamos la siguiente pregunta.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona los factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona los factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval?
- ¿Cómo se relaciona los factores de riesgos psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval?
- ¿Cómo se relaciona los factores de riesgo psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General:

Determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Identificar la relación de los factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.
- Identificar la relación de los factores de riesgos psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.
- Identificar la relación de los factores de riesgos psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

1.4. Justificación

Se justifica la presente investigación para determinar los factores de riesgos psicosociales presentes del desempeño laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico del Centro Médico Naval a través del mismo, promover el mejoramiento del medio ambiente laboral, lo que permitirá incidir en el cuidado de la salud del trabajador de enfermería, satisfacción con el trabajo y mejoramiento de la prestación del servicio. La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre los factores de riesgo y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de los diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales, y fisiológicos. Los factores de riesgo psicosociales pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos. Por lo tanto, esta investigación es de mucha importancia porque el personal del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval, se

ve afectado su desempeño en las labores diarias que realiza, por lo que el desarrollo de la investigación pretende plantear estrategias que les permitan afrontar eficazmente problemas psicosociales y poder lograr un desempeño adecuado en sus distintas labores que realizan en el centro quirúrgico. Esta investigación, se sustenta en la teoría del modelo de Sor Callista Roy de la adaptación, en el cual el individuo se ajusta a situaciones tensionales y a un estado final producido por el proceso.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórica

El presente estudio se basa en los factores psicosociales que es definida como aquellas situaciones cotidianas que se hacen presente en cualquier espacio laboral y por lo tanto está arraigada al contenido del trabajo y la forma como se ejecuta la actividad laboral pues tiene la suficiente capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud del trabajador. Mientras que para la segunda variable que es el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales, pericia y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios.

1.5.2. Temporal

Esta investigación se realizó en el periodo que comprende los meses de enero a mayo 2023.

1.5.3. Espacial

Este estudio se realizó en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Ubicado en la Av. Venezuela s/n distrito de Bellavista, Provincia Constitucional del Callao.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Hernández AJ, Gómez M, González G, Salgado JD (México 2021), el objetivo de investigación se basa en analizar los factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. Material y métodos: estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. Universo: integrado por el personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. Muestra: no probabilística a criterio del investigador, integrado por 50 enfermeras y enfermeros de quirófano de todos los turnos. El instrumento: cuestionario de 88 preguntas, con respuestas dicotómicas, con una confiabilidad de .99 utilizando fórmula de Kuder-Richardson. Resultados: personal de enfermería tiene un riesgo biológico del 100 %, en riesgos químicos 87 %, riesgos físicos 94 %, en cuanto a riesgos psicosocial 94 % de los encuestados consideran tener este riesgo, para riesgos ergonómicos el 67 % de los encuestados refieren presentar lesiones músculo esqueléticas. Conclusión: Los profesionales de enfermería dentro del área quirúrgica están expuestos a los diferentes riesgos. Estos peligros afectan individual y colectivamente, tienen la probabilidad de desencadenar una alteración a la salud, afectando inevitablemente el proceso de trabajo, conlleva al bajo rendimiento laboral e incumplimiento de los objetivos en las instituciones públicas y privadas. Se debe tener gran observancia al apego de las medidas de bioseguridad en la unidad quirúrgica para disminuir los riesgos de enfermedades infectocontagiosas (11).

Castro OS, Romero HE. (Ecuador 2022), en su investigación tuvo como Objetivo: Conocer los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. Materiales y Métodos: Se basa en una metodología del tipo descriptiva, cualitativa, que incluye la revisión de publicaciones científicas sobre los factores de riesgo del síndrome de Burnout.

Resultados: El síndrome del Burnout es considerado en líneas generales como un desgaste profesional a nivel laboral. Se estima que hasta la actualidad este síndrome era asociado a los problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida y presenta una afectación genérica de los individuos. Conclusiones: De acuerdo con los resultados de la revisión de documentación científica, se evidencia una alta exposición de los profesionales de enfermería a los factores de riesgo psicosocial. Las exigencias cuantitativas y el intenso ritmo de trabajo se manifiestan en la sobrecarga laboral que ha sido impuesta en las instituciones, principalmente frente a la atención de un gran volumen de pacientes, el desempeño de funciones ajenas al ejercicio del cuidado directo y la falta de recursos humanos y materiales para desarrollar la labor (12).

Barrantes P, Barrantes C. (Costa Rica 2020), en su investigación tuvo como Objetivo del presente programa creado con la intención de ofrecerle al personal de enfermería que labora en servicios quirúrgicos una evidencia sobre la existencia de los factores de riesgo presentes en su área de trabajo. Método: Se aplicaron tres herramientas: la revisión bibliográfica, el cuestionario y un grupo focal. Estas fueron dirigidas a treinta (30) funcionarios que actualmente forman parte de los servicios quirúrgicos. Resultados: Se logró elaborar el programa para el abordaje de los factores de riesgo en el personal de enfermería que labora en los servicios quirúrgicos, en un hospital público. Discusión: Se enfoca en la prevención, como un medio eficaz para mejorar la situación que actualmente vive el personal de enfermería que se desempeña en servicios quirúrgicos. Conclusiones: Una de las principales percepciones es la sensación de abandono por parte del personal de enfermería que se desempeña en servicios quirúrgicos. Con el programa informativo preventivo, que se desarrolló en servicios quirúrgicos, se estarían dando los primeros pasos en la consolidación de un espacio que se interese por solventar las diferentes situaciones que este sector enfrenta, implicando una mejor productividad del personal (13).

Dávila MR. (México 2019), en su investigación tuvo como objetivo Identificar los agentes de riesgo laboral y daños a la salud en las enfermeras del Hospital General Fresnillo, esta investigación es un estudio observacional, transversal y analítico, que tiene por objetivo estudiar los agentes de riesgo laboral a los que se exponen en cada jornada de trabajo el personal de enfermería, además se identifican los principales daños a la salud producto de la exposición a dichos factores de riesgo. La muestra comprendió 261 enfermeras de los diferentes turnos adscritas a los servicios de Quirófano, UCI, Urgencias, CE y E, Hospitalización y Pediatría. Los datos se recolectaron a partir de un cuestionario de elaboración propia, dirigido a la población en estudio. Los resultados demostraron que la mayoría del personal de enfermería refiere tener un alto grado de exposición a riesgos físicos como la ventilación inadecuada. Así mismo se reportó alta exposición a sustancias químicas, exposición a riesgos biológicos por el manejo de material punzocortante. Respecto a los riesgos ergonómicos se encontró que el levantamiento de cargas mostró un mayor porcentaje; en los agentes de riesgo de tipo psicosociales la sobrecarga de trabajo fue la mayormente percibida. En relación a los resultados de daños en las enfermeras, los más importantes fueron del sistema musculoesquelético; del cardiorrespiratorio específicamente la cefalea, en los gastrointestinales fue la colitis, por último, de los daños psicosociales la pérdida de energía fue el indicador de mayor porcentaje. Conclusiones: Dentro de los riesgos psicosociales los encuestados indicaron que realizar el trabajo con material insuficiente presenta un riesgo importante (83.1 %), la sobrecarga de trabajo fue el factor de riesgo más elevado (91.9 %); mientras que el trabajar sin pausas de descanso 84.9 % del personal lo manifestó como riesgo. También, 153 enfermeras indicaron que realizar tareas rutinarias es un riesgo; por otra parte, 128 enfermeras refirieron que realizar tareas peligrosas y realizar tres o más actividades a la vez, lo respondieron afirmativamente como riesgo 75.6 % del personal encuestado. Por último, 95 personas, quienes representan la mayoría de las 172 encuestadas, señalaron como riesgo en cuestión a condiciones de inseguridad para desempeñar su trabajo (14).

Barahona RL, Yanira J. (El Salvador 2018), en su investigación tuvo como objetivo del estudio analizar los riesgos a los que se expone el personal de enfermería en sus labores en sala de operaciones de la emergencia y bloque quirúrgico Japón en el Hospital Nacional “Rosales”; materiales y métodos: Investigación de tipo descriptivo, transversal con enfoque cuantitativo y alcance exploratorio. Resultados: Se determinó que los riesgos más frecuentes a los que está expuesto el personal de enfermería son los riesgos físicos 95% Riesgo de sufrir golpes y caídas, 82.5% exposición crónica a radiaciones, 70% aires acondicionados no funcionan, 87.5% Riesgo biológico y 47.5% exposición a sustancias químicas. Conclusiones: El personal de enfermería, está expuesto a riesgos físicos, químicos y biológicos que afectan su salud, el desarrollo de su proceso y entorno laboral. Desarrolla actividades generadoras de riesgos laborales, relacionados con el cuidado del paciente, así como el ambiente de trabajo y el manejo de equipos y materiales (15).

2.1.2. Nacionales

Quintana RI. (Lima 2020), el desarrollo de su investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao 2020. El diseño metodológico que se uso fue el enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, el tipo fue básica, no probabilístico, diseño no experimental, la población total estuvo conformada por 60 enfermeras asistenciales que laboran en las áreas de pediatría y neonatología, la técnica usada fue la encuesta y dos instrumentos validados, para la confiabilidad se hizo uso el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose resultados altos de fiabilidad de 0,956 para el cuestionario factores de riesgo psicosocial y 0,921 en el cuestionario desempeño laboral. Como resultado se obtuvieron valores de significancia de 0,000, lo cual es inferior a ($p < 0,05$), con una correlación negativa moderada de (-0,587) inversamente proporcional comprendiéndose que a mayores factores de riesgo psicosocial menor desempeño laboral, el resultado descriptivo nos dio un nivel medio de 51,7% para la variable

factores de riesgo psicosocial y nivel medio de 58.3% para la variable desempeño laboral. Concluyendo que existe relación significativa de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II - Essalud, Callao (16).

Benites FL. (Lima 2021), el desarrollo de su investigación se realizó con el objetivo: Relacionar los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes SARS COV 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria - Essalud. Metodología: la presente investigación fue de un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, de carácter transversal. El tipo de diseño no experimental y el instrumento utilizado fueron validados. Muestra: está constituido por 40 enfermeros del servicio de urgencias del Programa de Atención Domiciliaria - PADOMI. Resultados: El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,135$) indica que no existe correlación positiva, se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ($P=0.406$) >0.05 se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo que No existe relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud. Conclusión: No se ha encontrado correlación entre las variables, es decir los factores de riesgos psicosociales, no necesariamente puede influir en el desempeño laboral, probablemente en el presente estudio no hay correlación entre estas variables porque el perfil del enfermero adquirido en su formación profesional y experiencia laboral como especialista en emergencias y desastres, está adaptado a trabajar bajo presión trayendo consigo el máximo de sus capacidades resolutivas, así como su compromiso ético (17).

Acevedo FP, Bernal KS. (Lima 2022) su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Riesgos Psicosociales laborales en trabajadores de una tienda. El método empleado fue cuantitativo, de

diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. Una muestra de 36 trabajadores de una tienda, perteneciente a una población de 138 trabajadores. En los resultados se pudo observar en el personal de atención al cliente, soporte administrativo, supervisores y directivo de una tienda por departamento en los últimos 06 meses se dieron las siguientes situaciones: Incremento de descansos médicos por motivos de estrés laboral en 23%, disminución de la productividad en 32%, incremento de la rotación laboral e incluso incremento de la deserción en 3% así como tardanzas injustificadas y ausencias, las cuales luego de entrevistar al personal en la entrevista de salida, señalaban tenían como causa el estrés y ansiedad relacionada a la condiciones y exigencias en las que desempeñaba su puesto de trabajo. Así mismo los resultados indican que no se evidencia una relación significativa entre Inteligencia Emocional y Riesgos Psicosociales laborales, pero si entre Inteligencia Emocional y tres dimensiones de la variable Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo y Doble Presencia (18).

Terrazos MG. (Oxapampa 2018), con el estudio tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre las normas de bioseguridad y los riesgos laborales en el personal de enfermería del hospital I Essalud. Por la condición especial; la población fue por todo el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del hospital I. Del 100% de nuestra muestra poblacional; el 45.5% tiene un tiempo de servicio mayor a 16 años de las cuales el 36.4% tienen mayor a 39 años así mismo el 36.3% tiene un tiempo de servicio de 82 11 a 16 años de tiempo de servicio de las cuales el 18.1% tiene edades que fluctúan entre 28 a 33 años de edad. Por lo que deducimos que nuestra muestra representativa para nuestro estudio fue personal del servicio con mayor de 16 años en tiempo de servicio por lo que la falta de pericia no se relaciona con riesgos laborales como se mencionan en estudios anteriores (19).

Lobo BK. (Lima 2018), En su trabajo tuvo como objetivo investigar la relación que se da entre los factores personales y el desempeño laboral del personal de

enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, 2017, dicho estudio empleo el tipo de investigación básica, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra de la investigación se plasmó en una muestra censal, lo que para el estudio se ha considerado un total de 40 profesionales del servicio de neurocirugía. A la luz de los resultados, entre los hallazgos se halló que existe correlación significativa de 0.726 "correlación positiva media" de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 304) entre las variables: factores personales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2017, con un nivel de confianza del 95%, así también, correlación significativa entre las dimensiones de los factores personales que comprende a las dimensiones gestión, personalidad y productividad asistencial como también en el bienestar personal con el desempeño laboral. El estudio concluye que hay relación positiva media entre los factores personales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, 2017 (20).

Chucle, IA. (Lima 2022), en su investigación, su objetivo fue determinar la relación que existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería; tipo de estudio observacional, aplicada de corte transversal de diseño no experimental de alcance correlacional y corte transversal. La población total fue de 134 profesionales de enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos, se desarrolló un cuestionario ya validado. Respecto a la confiabilidad de la variable factores de riesgo psicosocial tiene como Alfa de Cronbach. 0,956, por lo cual se sostiene que el instrumento es confiable, de igual forma ocurre con el instrumento que mide el desempeño laboral donde La confiabilidad del instrumento se determinó en función al estadístico Alfa de Cronbach. El resultado de la prueba arrojó 0,921, En conclusión, se refiere que existe relación entre factores psicosociales y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2022. Lo que significa que a

mayor presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, menor desempeño laboral de las profesionales de enfermería (21).

Vallejos SD, Muñoz JJ. (Chiclayo 2022), el estudio se centró en evaluar los riesgos psicosociales del personal asistencial de la institución, causando mejoras en el desempeño laboral de los mismos. Su metodología es de tipo básica cuantitativo diseño no experimental de corte transversal correlacional. Su población compuesta por 60 enfermeras del Centro de Salud de Santa Cruz, la muestra; estuvo basada en la misma población por ser una población pequeña y se trabajará con la muestra censal, en donde se utilizará el total de las enfermeras. Se utilizó como técnicas encuestas como instrumentos los cuestionarios para poder obtener la información necesaria para el estudio. Como resultados tenemos que muestra que la variable riesgos psicosociales tiene una relación negativa y moderada de $-0,624$ con un nivel de significancia bilateral de Spearman de $0,000$ con el desempeño laboral, es así que se concluye se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto es; los riesgos psicosociales se relacionan de manera inversa y significativa con el desempeño laboral (22).

2.2. Bases teóricas

Teorías

Uno de los modelos más influyentes en investigación sobre la relación entre factores de riesgos psicosociales en salud es el modelo demanda-control en el trabajo de Siegrist y su sucesor el modelo demanda- control-apoyo. El modelo demanda-control se centra en dos aspectos del entorno laboral: demandas laborales y control del trabajo. Las demandas se refieren a la carga laboral o la presión. El control del trabajo, que a veces se llama latitud de decisión, se refiere a la capacidad de la persona de controlar sus actividades en el trabajo. Las reacciones estresantes se esperan en un trabajo de “alto estrés”, que es un trabajo con alta demanda + bajo control. Una segunda hipótesis afirma que altas demandas en combinación con alto

control llevan a un aumento del aprendizaje, la motivación y el desarrollo de destrezas que son los llamados “trabajos activos” (23).

En base a todo lo expuesto anteriormente, considero acorde posicionarme desde las teorías de Sor Callista Roy, la autora, nacida el 14 de Octubre de 1939, en Los Ángeles (California), quien analizó la gran capacidad de recuperación y adaptación de las personas a cambios físicos y psicológicos importantes; impactada por dicho fenómeno, hasta el punto de considerarlo como un marco conceptual adecuado para la enfermería, desarrolló los conceptos básicos mientras aún estudiaba y lo presentó por primera vez en 1970 en un artículo publicado en la Nursing Outlook, titulado «Adaptación» centrados en su Teoría enfermera de la adaptación. La autora establece que el nivel de adaptación está compuesto por el efecto combinatorio de tres tipos de estímulos: Focales, los que se presentan ante el individuo, Contextuales, que son el resto de los estímulos presentes que contribuyen en el efecto de los estímulos focales, y por último los Residuales, factores del entorno cuyo efecto no queda muy claro en una situación determinada. determinando si un estímulo provocará una respuesta positiva o negativa, marcando así, que la adaptación es el proceso de responder de forma positiva ante cambios en el entorno. Los autores establecen que puede observarse la distinción entre los problemas de adaptación y los diagnósticos enfermeros, basada en el trabajo que se está desarrollando en ambos campos. Por consiguiente, los problemas no se ven como diagnósticos enfermeros sino como áreas de interés de las enfermeras en relación con la persona o grupo que se tiene que adaptar (en cada uno de los modos de adaptación) (p. 89-90); en lo que respecta al estímulo focal, habla del estímulo interno o externo más inmediato al que se enfrenta el sistema 26 humano. los estímulos contextuales hacen referencia a todos los factores de riesgo del entorno que se le presentan a la persona, tanto de modo interno como de modo externo, aunque no ocupan el centro de atención de la persona ni de la energía (se establece que el modo de adaptación del auto concepto de grupo es uno de los tres modos de adaptación psicosociales y se centra, particularmente, en los aspectos psicológicos

y espirituales del sistema humano. La necesidad básica en la que subyace es la autoestima del individuo, se ha identificado como la integridad física y espiritual, o como la necesidad de saber quién es uno mismo para poder existir bajo un sentido de unidad, significado y finalidad en el universo. Por otra parte, el modo del auto concepto de identidad de grupo se compone de las relaciones interpersonales, la imagen que se tiene del grupo, el entorno social y la cultura. Una de sus necesidades básicas es la integridad de la identidad (24).

2.2.1.- Riesgo Psicosocial.

Riesgo psicológico

Riesgo social: son condiciones sociales o medios sociales que provocan cambios y de esta manera determine el desarrollo de esta enfermedad.

Riesgo Psicosocial: son elementos que participan en la determinación de la enfermedad, algunas personas que atraviesan situaciones difíciles donde se ve alterado el estado emocional, el organismo les produce respuestas auto adquiriendo un concepto negativo. Según la OTI son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento en el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos. Los riesgos psicosociales pueden causar en el trabajador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros. Físicamente pueden causar insomnio, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares. La persona puede volverse adicta a el alcohol, el tabaco o a alguna sustancia psicoactiva. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de

autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. (25)

2.2.2. Desempeño Laboral

Antes de Frederick Herzberg sin duda muchos ya nos habían adelantado, teorías sobre el entorno laboral y los condicionantes que permiten que los trabajadores obren en una u otra forma, pero ciertamente ha sido hasta que el gran Psicólogo (1993-2000) nos presentó sus llamadas Teoría de Enriquecimiento Laboral y Teoría de la Motivación e higiene que se empezaron a desentrañar la influencia del entorno laboral y la motivación en el desempeño laboral (26).

El **Desempeño Laboral** según Chavenato es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para los objetivos. En lo que respecta al desempeño de enfermería, resalta que: “sólo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente” (27).

Según Stoner, Freeman y Gilbert es el procedimiento para determinar las actividades que realizan los profesionales de enfermería es a través del desempeño laboral, el cual comprende actos que se centran en las habilidades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la organización. En otras palabras, para ser hábil en su desempeño, se requiere una “medida de la eficiencia y la eficacia de un gerente, grado en que se determina o alcanzan los objetivos acertados” (28).

Es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la pericia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia y decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales,

entre otros. En otras palabras, para Urbina, Soler y Otero el desempeño laboral en los profesionales de enfermería se evidencia en el trabajo que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos de enfermería tales como: bachilleres, técnicos y licenciados. Siendo visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico que este asume al permanecer en un área de especialización o servicio designado por el departamento de enfermería (29).

Otros autores como Mikovich y Boidrem, consideran otra serie de características individuales, entre ellas. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (30).

Evaluación de Desempeño Laboral

En el mundo en que vivimos evaluamos en todo momento el desempeño de las cosas y las personas que nos rodean. Es por eso que podemos mencionar que la evaluación del desempeño laboral no es nueva. Desde el momento en que una persona emplea a otra, el trabajo de esta última pasa a ser evaluado, es la forma más usada para estimar y apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. Según Wnewstrom “La evaluación del desempeño constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base a políticas y procedimientos bien definidos” (31).

Por otra parte, Chiavenato señala que, “La evaluación de Desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función a las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo”. Se puede inferir que la Evaluación de Desempeño es un procedimiento mediante el cual se califica la actuación del empleado teniendo en

cuenta el conocimiento y el desempeño en el cargo, y es fundamental para determinar el comportamiento de las personas en los mismos (27).

2.3. Marco Conceptual

2.2.1. Factores de riesgo psicosocial

Para, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984 en Ginebra definieron los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (32).

Según, Moreno considera que son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que pueden afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo de su labor (33).

De la misma manera, para otro autor también la define como aquella condición que se halla en ciertas circunstancias de la labor, que viene a vincularse con la institución de la labor, la clase del puesto, ejecución de la labor, y también involucra a todos los entornos con los cuales se labora; los que vienen a afectar la evolución correcta del trabajo y a la salud de las personas con los cuales se trabaja (34).

De acuerdo, a la Organización Internacional de Trabajo (1986): Los factores psicosociales son resultado de las interacciones que se suscitan entre el trabajador y su entorno, ya se, compañeros, la estructura o la forma en que está organizada el trabajo. Por otro lado, entra en juego las capacidades del trabajador en términos de

10 creencias, hábitos, conocimientos que influye en la forma en que percibe el entorno descrito (35).

Al igual, que la definición proporcionada por la OIT (1986), lo que justifica la importancia de los factores psicosociales en el entorno de trabajo es su capacidad para afectar la salud de los trabajadores y por ende su productividad y tienen que ver básicamente con la manera como los trabajadores perciben, interpretan o vivencian la influencia de las estructuras organizacionales y los procesos en su estado emocional. Es por ello por lo que se dice que son las situaciones de trabajo que se relacionan con el contenido, organización y ejecución del mismo (33).

Por lo mismo, los factores psicosociales también son definida como aquellas situaciones cotidianas que se hacen presente en cualquier espacio laboral y por lo tanto está arraigada al contenido del trabajo y la forma como se ejecuta la actividad laboral pues tiene la suficiente capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud del trabajador (36).

2.2.3. Desempeño laboral

En efecto, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (37). Para, la OMS -2006 detalla que “el conveniente desempeño del sujeto sanitario es notable puesto que influye de modo instantáneo en la dispensación de servicios de salud y en la salud del espacio. Se entiende por adecuado el desempeño, cuando los individuos colaboran de manera justa, eficiente y adecuada con el fin de lograr resultados sanitarios apropiados” (38).

De la misma manera, en el ámbito de la salud, esto comprende la preparación técnica y la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos, buenas relaciones interpersonales, la motivación y la actitud del personal de la salud durante la ejecución de sus actividades juegan un papel

fundamental en su desempeño (39). Así mismo, es el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios (40).

Por lo que, el desempeño hace referencia a los cumplimientos del laborador sobre o que requiere el trabajo. Chiavenato señala que el viene hacer que eficiencia de todo 16 laborador, al interior de su función, lo que viene hacer fundamental para toda organización (41).

De la misma manera, otros autores como Milkovich y Boudrem consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (42).

Por lo que, en esta profesión entonces se requiere que los profesionales implementen acciones y se elaboren instrumentos con criterios de evaluación de su desempeño claros, que permitan medir los niveles de calidad del servicio prestado mediante su desempeño laboral. En este contexto, es importante la estabilidad laboral ofreciéndoles apropiados beneficios, del cual depende un mejor desempeño laboral para medir la efectividad y éxito en la institución. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad (43).

2.4. Definición de Términos Básicos

Desempeño Laboral: Comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

Sobre carga de laboral: surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada.

Organización Institucional: Robbins lo define como un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.

Características personales: Son las que engloban la estructura psicológica completa de cada persona, incluyendo tanto los aspectos fisiológicos e intelectuales, como los afectivos e impulsivos.

Pericia: Para su mayor comprensión, la pericia puede definirse como una habilidad o capacidad que posee un profesional, la cual ha adquirido por su experiencia, además de los conocimientos que ha desarrollado. La pericia puede relacionarse tanto en áreas prácticas como técnicas, científicas, artísticas y de cualquier sector de trabajo.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Ha: Los factores de riesgos psicosociales se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.

Ho: Los factores de riesgo psicosociales no se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.

3.1.2. Hipótesis Específicas

HE1: Los factores de riesgos psicosociales no se relacionan con la productividad del personal del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

HE2: Los factores de riesgos psicosociales no se relacionan con las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

HE3: Los factores de riesgos psicosociales no se relacionan con la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

3.2. Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Método	Técnica
V1 Factores de riesgos psicosociales	Son elementos que participan en la determinación de la enfermedad, algunas personas que atraviesan situaciones difíciles donde se ve alterado el estado emocional, el organismo les produce respuestas auto adquiriendo un concepto negativo (8).	Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del personal de enfermería en sus dimensiones relaciones interpersonales, sobrecarga laboral y organización institucional.	Relaciones Interpersonales. Sobrecarga laboral. Organización institucional.	Relaciones interpersonales entre con los jefes del servicio o autoridades. Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. Funciones y tareas del trabajador. Jornadas largas. Ausencia de Condiciones para el descanso. Problema de género. Burocracia.	Inductivo Deductivo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
V2 Desempeño Laboral.	Es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo (41).	Son todas las actividades que realizan el personal de enfermería durante sus labores diarias considerando sus dimensiones de productividad, características personales y pericia.	Productividad. Características personales. Pericia.	Calidad de trabajo. Cooperación y trabajo en equipo. Cumplimiento del plan de trabajo. Disciplina laboral. Iniciativa. creatividad. Superación personal. Comunicación. Solución de problemas.	Inductivo Deductivo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

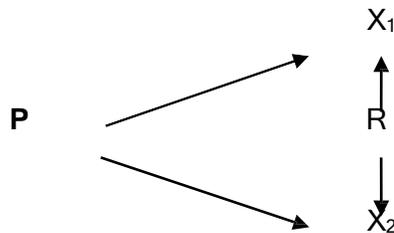
IV. METODOLÓGIA

4.1. Diseño metodológico

El tipo de estudio: El tipo de estudio es descriptivo por que describe tal cual es la realidad objeto de estudio, cuantitativo porque cuantifica las observaciones y se procesan numéricamente; correlacional por que identifica y analiza la relación que existe entre los factores de riesgos psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería que trabajan en el Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval; de corte transversal por que estudia a los sujetos en un momento determinado.

Diseño de Investigación

En este estudio se empleará el diseño no experimental de investigación, de tipo correlacional transversal porque se orienta a la determinación del grado de relación entre dos variables de interés de una misma muestra.



P = Población

X_i =Desempeño Laboral

X₂ =Factores de Riesgo Psicosocial

R = Relación

4.2. Método de investigación

El método hipotético deductivo ya que a partir del razonamiento general se extrae conclusiones más concretas y específicas.

Así mismo se empleó como método la encuesta, instrumento el cuestionario para describir el comportamiento de las variables.

4.3. Población y Muestra

La población estará conformada por el total del personal de enfermería (técnico y enfermera(o) (60) del área anestesiología del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval.

Criterios de inclusión

- Personal profesional y técnico de enfermería de 23 a 65 años activos a la fecha.
- Personal nombrado y contratados CAS
- Tiempo de servicio mayor de un año.
- Profesionales de ambos sexos.
- Que acepten ser parte del estudio mediante consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Personal profesional y técnico de enfermería que se encuentran de vacaciones.
- Enfermeras supervisoras y jefas de servicio
- Internos

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El presente estudio fue realizado en el Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval “Santiago Távora”, en el periodo del 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica

La investigación se desarrolló con la técnica de la encuesta para obtener la información deseada.

Validez y Confiabilidad del instrumento:

El instrumento fue un cuestionario que fue tomado de la investigación de Julia Taquiri J, que a la vez fue sometido a la validez mediante juicio de expertos cuyos aportes sirvieron para mejorar el instrumento que luego fue analizado por la prueba binomial siendo el resultado $p < 0.05$ lo cual expresa la concordancia significativa.

Así mismo se realizó el análisis de alfa de Crombach para la confiabilidad de las dos variables de la presente investigación, donde para la variable factores de riesgo psicosocial, señala un valor de 0,713 para un total de 14 ítems o elementos formulados, donde según la tabla de Ruiz Bolívar (2002) resulta una magnitud de confiabilidad Alta.

Y para la variable desempeño laboral, señala un valor de 0,881 para un total de 24 ítems o elementos formulados, donde según la tabla de Ruiz Bolívar (2002) resulta una magnitud de confiabilidad Muy Alta

Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos, se procedió a informar a los sujetos de estudio sobre la investigación previa autorización.

Luego de aceptada su participación, se les instruyó sobre todo acerca de la investigación, mediante un consentimiento informado.

El instrumento fue aplicado durante un aproximado de 25 a 30 minutos y fue llenado de manera personal por cada uno de los encuestados. Antes de concluir la encuesta fue revisada para comprobar que los datos estén completos.

4.6. Análisis y procesamiento de recolección

La información fue procesada utilizando el programa estadístico SPSS versión 25, donde se ejecutó el procesamiento de datos, los resultados de las variables, y el análisis.

En el que se realizó el análisis descriptivo, iniciándose el trabajo con reportes de frecuencias simples y acumuladas, tanto absolutas como relativas de las variables de estudio, posteriormente se categorizó las variables numéricas continuas para efecto de analizar datos agrupados y facilitar su manejo.

Finalmente se realizó el análisis inferencial usando la Prueba de Correlación de Spearman para relacionar el conjunto de variables y posterior se presentaron los resultados en tablas y gráficos de barras simples.

Para calcular la Prueba de Normalidad, se verificó que los datos son mayores de 50 datos; para ello utilizamos prueba Kolmogorov-Smirnov, con un nivel de significancia que es menor de 0.05, donde las variables en la población no tienen una distribución no Normal; por ende, vamos a utilizar las pruebas no paramétricas; es decir, la Prueba de Correlación de Spearman.

En la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en estudio se obtiene una significancia de $< 0,001$ por lo que significa que es una prueba no normal.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

Se tuvo en cuenta los principios éticos.

Aspectos éticos

En consecuencia, este estudio está enmarcado en el desarrollo de investigaciones en el campo de la salud, por ello se tuvieron presentes las pautas

éticas que se tienen que aplicar cuando se realizan trabajos de investigación con seres humanos, para garantizar su protección, así mismo se aplicó el consentimiento informado previo alcance de información sobre el estudio a los profesionales enfermeros participantes. Los principios bioéticos fueron aplicados de la siguiente manera:

Principio de autonomía

Por consiguiente, este principio bioético, está asociado a la libre decisión del participante, de involucrarse o no en el estudio, busca el respeto a las decisiones del participante en todo el proceso de investigación. A cada profesional de Enfermería se le explico los objetivos y alcances de la investigación, se respetó su decisión personal de involucrarse en el estudio, de aceptar la participación cada profesional y técnico de Enfermería, se le solicito firme el consentimiento informado que formaliza su participación.

Principio de beneficencia

De la misma manera, este principio hace referencia al hecho de no causar daño al ser humano participante en un estudio, la beneficencia previene y elimina el daño, enfatizando en el hacer el bien a otro. A cada personal de enfermería participante, se les explico que su participación es importante y que significa un aporte a la mejora del cuidado del profesional de enfermería. Para lo cual cada personal en estudio firmo el consentimiento informado respectivo.

Principio de no maleficencia

Así mismo, este principio hace referencia a no hacer daño y exponer a riesgos al participante en estudios donde participen seres humanos. A cada profesional y técnico de Enfermería, se le indicó que involucrarse en el estudio no implica riesgo alguno para él, también se enfatizó en la confidencialidad de los datos que brindó en la recolección de datos.

Principio de justicia

Por lo que, este importante principio señala la importancia de los contenidos éticos, que es importante practicarlos en la investigación con personas, enfatiza en la no discriminación y trato justo a todos los involucrados en el estudio.

De la misma forma, a cada profesional y técnico de Enfermería participante, se le abordó por igual, sin preferencia alguna o discriminación, todo acto con ellos estuvo marcado en el respeto, equidad y cordialidad.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1. Datos demográficos del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.

SEXO	N°	Porcentaje
Femenino	40	67.8%
Masculino	19	32,2%
EDAD	N°	Porcentaje
20 a 30 años	23	39%
31 a 40 años	10	16.9%
41 a 50 años	21	35.6%
Mayor a 50 años	5	8.5%
TIEMPO DE SERVICIO	N°	Porcentaje
Menor de 3 meses hasta 01 año	3	5.1%
Mayor de 01 años hasta 05 años	24	40.7%
Mayor de 05 años hasta 10 años	8	13.6%
Mayor de 10 años	24	40.7%

En la tabla 1, se observó las características sociodemográficas del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico, en su mayoría son de sexo femenino en un 67.8%, con edades de 20 a 30 años en un 39%, con tiempo de servicios mayor a 5 años en un 40.7%. Se concluye que la población encuestada en su mayoría son mujeres con edades de 20 a 30 años de edad y con tiempo de servicio mayores a 5 años.

Tabla 2. Análisis descriptivo de la variable factores de riesgos psicosociales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

Variable Factores de Riesgos Psicosocial	Frecuencia	Porcentaje
Bajo riesgos psicosocial	5	8,3%
Mediano riesgo psicosocial	55	91,7%
Total	60	100%

En la tabla 2, podemos apreciar que del 100% de miembros del personal de enfermería encuestados, y que constituyen la población de estudio, el 91.7% tienen mediano riesgo psicosocial, mientras que un 8.3% tienen bajo riesgo psicosocial.

Tabla 3. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

Dimensión Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo relación interpersonal	3	5%
Mediano relación interpersonal	57	95%
Total	60	100%

En la tabla 3, podemos apreciar que del 100% de los miembros del personal de enfermería encuestados, y que constituyen la población de estudio, el 95% tienen una mediana relación interpersonal, mientras que un 5% tienen baja relación interpersonal en el ambiente laboral.

Tabla 4. Análisis descriptivo de la dimensión sobrecarga laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

Dimensión Sobrecarga Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Baja sobrecarga laboral	1	1,7%
Mediano sobrecarga laboral	59	98,3%
Total	60	100%

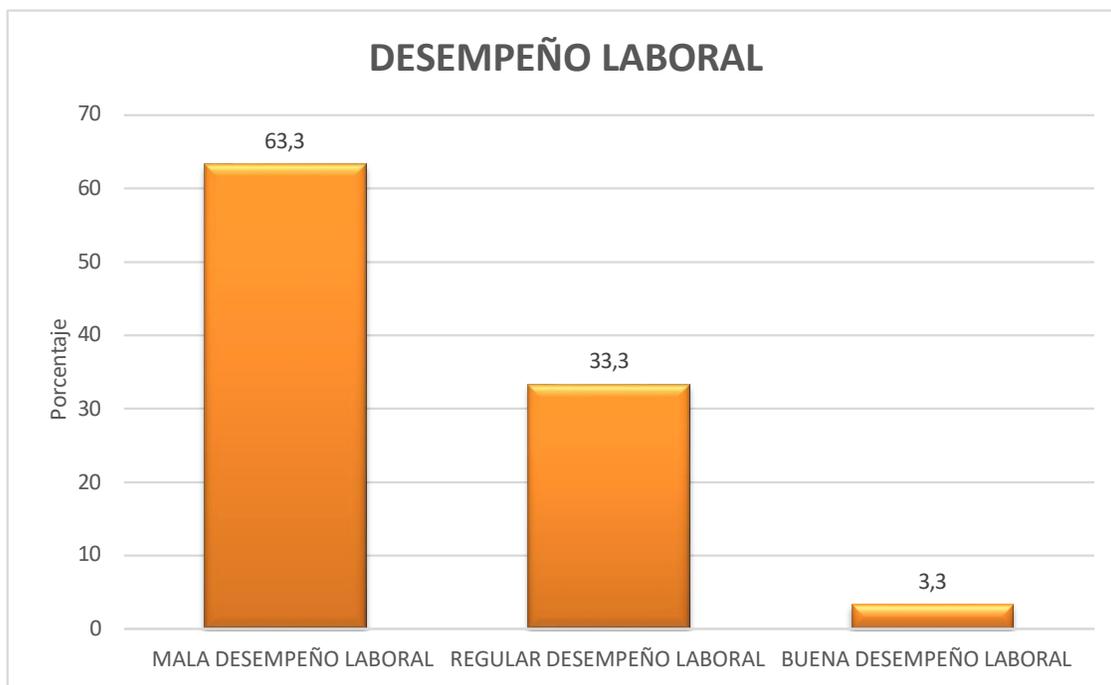
En la tabla 4, que el 98.3% tienen una mediana sobrecarga laboral, mientras que un 1.7% tienen baja sobrecarga laboral, por lo cual podemos dar cuenta que la mediana sobrecarga laboral constituye la mayor parte de la población de estudio.

Tabla 5. Análisis descriptivo de la dimensión organización institucional del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

Dimensión Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo Organización Institucional	60	100%

En la tabla 5, podemos apreciar que el 100% de la población total, tienen bajo organización institucional.

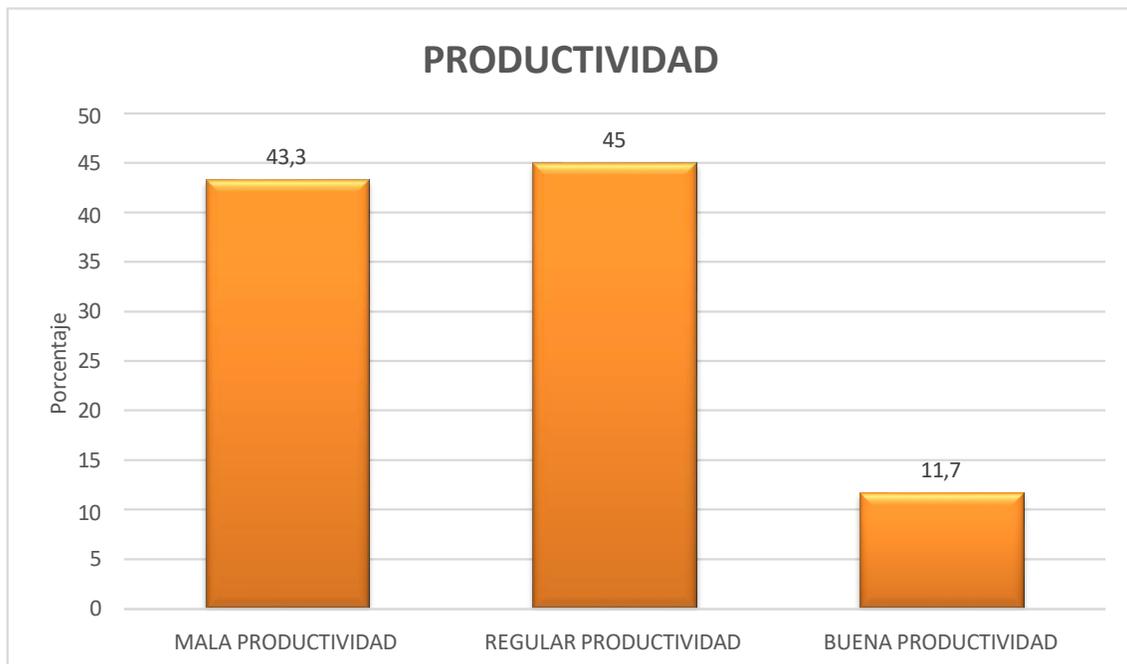
Gráfico 1. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.



Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

En el gráfico 1, podemos apreciar que el 63.3% tienen un mal desempeño laboral, frente a un 33.3% de regular desempeño laboral y un 3,3% de buen desempeño laboral, así podemos dar cuenta que el mal desempeño laboral del personal que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval representa la mayor parte con un 63.3% de la población de estudio.

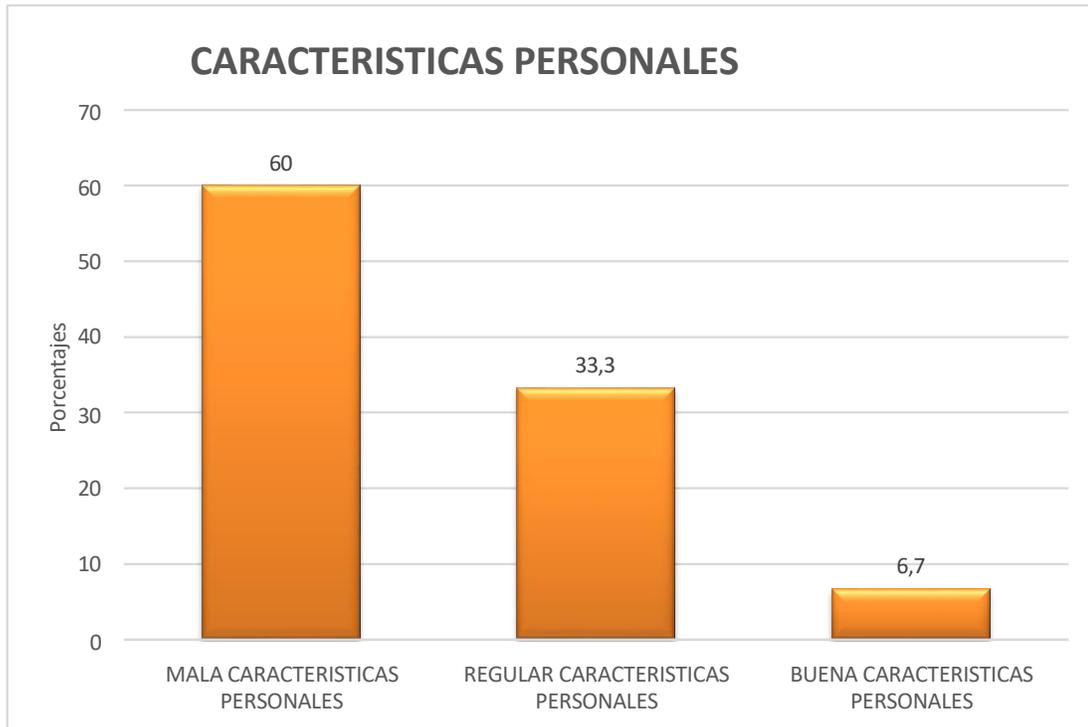
Gráfico 2. Análisis descriptivo de la variable productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.



Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

En el gráfico 2, podemos apreciar que el 45.00% tienen una regular productividad, 43.3% tienen mala productividad y 11,7% tiene buena productividad. Si sumamos la regular productividad y la buena productividad, podemos dar cuenta que estos constituyen el 56.67% de la población de estudio.

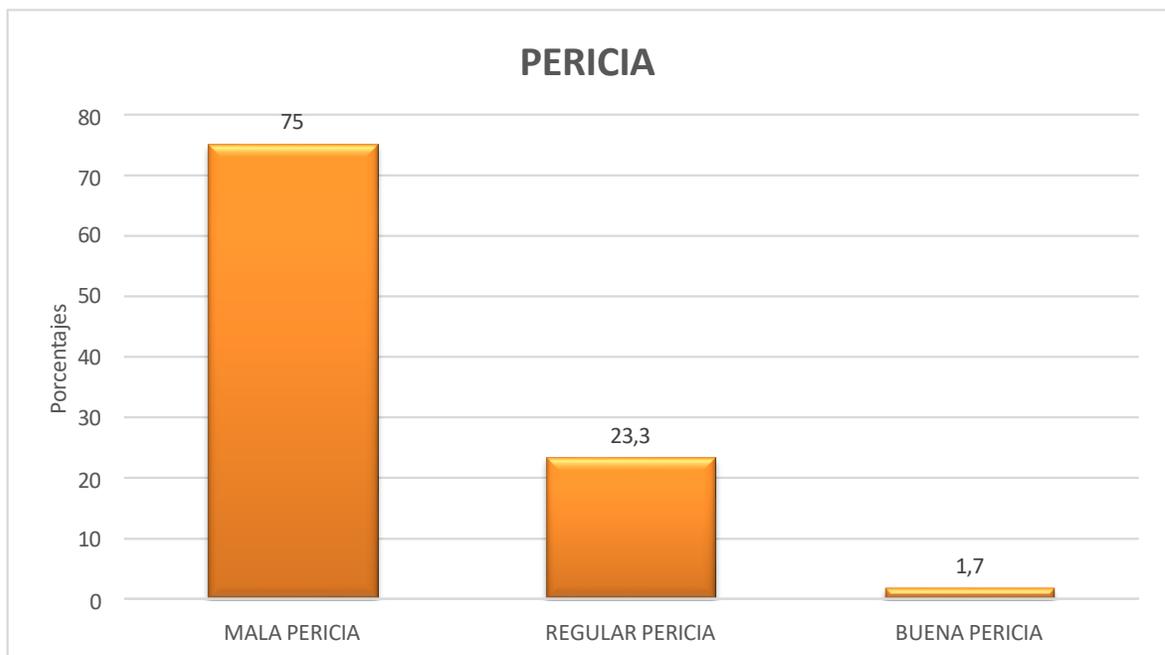
Gráfico 3. Análisis descriptivo de la dimensión características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.



Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

En el gráfico 3, podemos apreciar que el 60% tienen una mala características personales, frente a un 33.33% regular características personales y 6,67% buenas características personales, así podemos dar cuenta que las malas características personales del personal que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval representan el 60% de la población de estudio.

Gráfico 4. Análisis descriptivo de la dimensión pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.



Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

En el gráfico 4, podemos apreciar que el 75% tienen una mala pericia, frente a un 23.33% regular pericia y 1,67% buena pericia, así podemos dar cuenta que las malas pericias del personal que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval representan el 75% de la población de estudio.

5.2 Resultados Inferenciales

5.2.1 Análisis de Normalidad

Para calcular la Prueba de Normalidad, se verificó que los datos son mayores de 50 datos; para ello utilizamos prueba Kolmogorov-Smirnov, con un nivel de significancia que es menor de 0.05, donde las variables en la población no tienen una distribución Normal; por ende, vamos a utilizar las pruebas no paramétricas; es decir, la Prueba de Correlación de Spearman.

Tabla 6. Pruebas de normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RELACIONES INTERPERSONALES	0,54	60	<0,001	0,227	60	<0,001
SOBRECARGA LABORAL	0,535	60	<0,001	0,11	60	<0,001
ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	.	60	.	.	60	.
RIESGO PSICOSOCIAL	0,534	60	<0,001	0,309	60	<0,001
PRODUCTIVIDAD	0,277	60	<0,001	0,773	60	<0,001
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	0,373	60	<0,001	0,697	60	<0,001
PERICIA	0,46	60	<0,001	0,567	60	<0,001
DESEMPEÑO LABORAL	0,396	60	<0,001	0,665	60	<0,001

En la Tabla 6, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en estudio se obtiene una significancia de $< 0,001$ en todos, lo que es menor de 0.05, por lo que significa que es una prueba no normal.

5.2.2 Análisis de correlación

Tabla 7. Análisis de correlación de los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

		RIESGO PSICOSOCIAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1
	RIESGO PSICOSOCIAL	Sig. (bilateral)	0,925
		N	60
		Coeficiente de correlación	-0,012
	DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	0,925
		N	60

Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

Según la tabla 7, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,012, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral es una correlación negativa muy baja.

Tabla 8. Análisis de correlación de los factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

			RIESGO PSICOSOCIAL	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	RIESGO PSICOSOCIAL	Coefficiente de correlación	1	0,021
		Sig. (bilateral)	.	0,873
	PRODUCTIVIDAD	N	60	60
		Coefficiente de correlación	0,021	1
		Sig. (bilateral)	0,873	.
		N	60	60

Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

Según Tabla 8, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,021, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal que labora en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval, es una correlación positiva muy baja.

Tabla 9. Análisis correlación de los factores de riesgos psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

			RIESGO PSICOSOCIAL	CARACTERISTICAS PERSONALES
Rho de Spearman	RIESGO PSICOSOCIAL	Coeficiente de correlación	1	-0,21
		Sig. (bilateral)	.	0,108
	N		60	60
	CARACTERISTICAS PERSONALES	Coeficiente de correlación	-0,21	1
		Sig. (bilateral)	0,108	.
	N		60	60

Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

Según la tabla.9, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,21, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgo psicosociales y características personales es una correlación negativa baja.

Tabla 10. Análisis correlación de los factores de riesgos psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

		RIESGO PSICOSOCIAL	PERICIA
	RIESGO PSICOSOCIAL	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0,449
Rho de Spearman	PERICIA	N	60
		Coeficiente de correlación	-0,1
		Sig. (bilateral)	0,449
		N	60

Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

Según la tabla 5.2.10, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,1, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgo psicosociales y la pericia es una correlación negativa baja.

5.3 Prueba de Hipótesis

a. Demostración de hipótesis general

H1: existe relación entre factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval, 2023.

Ho: no existe relación entre factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval, 2023

Tabla 11. Prueba de hipótesis de los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.

			RIESGO PSICOSOCIAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RIESGO PSICOSOCIAL	Coefficiente de correlación	1	-0,012
		Sig. (bilateral)	.	0,925
		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	-0,012	1
		Sig. (bilateral)	0,925	.
		N	60	60

Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

Según la tabla 11, los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia $=0,925 > \alpha = 0.05$; por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

b. Demostración de hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre factores de riesgo psicosociales y la productividad del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval, 2023.

Ho: No existe relación entre factores de riesgo psicosociales y la productividad del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval, 2023.

Tabla 12. Prueba de hipótesis de los factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.

			RIESGO PSICOSOCIAL	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	RIESGO PSICOSOCIAL	Coefficiente de correlación	1	0,021
		Sig. (bilateral)	.	0,873
	PRODUCTIVIDAD	N	60	60
		Coefficiente de correlación	0,021	1
		Sig. (bilateral)	0,873	.
		N	60	60

Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

Según la tabla 12, los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia = $0,873 > \alpha = 0.05$; por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

c. Demostración de hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre factores de riesgo psicosociales y las características personales del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval, 2023.

Ho: No existe relación entre factores de riesgo psicosociales y las características personales del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval, 2023.

Tabla 13. Prueba de hipótesis de los factores de riesgos psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.

			RIESGO PSICOSOCIAL	CARACTERISTICAS PERSONALES
Rho de Spearman	RIESGO PSICOSOCIAL	Coefficiente de correlación	1	-0,21
		Sig. (bilateral)	.	0,108
	CARACTERISTICAS PERSONALES	N	60	60
		Coefficiente de correlación	-0,21	1
		Sig. (bilateral)	0,108	.
		N	60	60

Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

Según la tabla 13, los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia = $0,108 > \alpha = 0.05$; por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

d. Demostración de hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre factores de riesgo psicosociales y la pericia del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval, 2023.

Ho: No existe relación entre factores de riesgo psicosociales y la pericia del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del centro médico naval, 2023.

Tabla 14. Prueba de hipótesis de los factores de riesgos psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.

		RIESGO PSICOSOCIAL	PERICIA
Rho de Spearman	RIESGO PSICOSOCIAL	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	. 0,449
	PERICIA	N	60
		Coefficiente de correlación	-0,1
		Sig. (bilateral)	0,449
		N	60

Fuente: datos recolectados del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval - 2023

Según la tabla 14, los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia $=0,449 > \alpha = 0.05$; por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados.

En esta investigación en relación al objetivo general, se obtuvo un coeficiente de correlación de $-0,012$, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral es una correlación negativa muy baja. Así mismo los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia $=0,925 > \alpha = 0.05$; por lo cual se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

En relación al objetivo específico 1, se obtuvo un coeficiente de correlación de $0,021$, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal que labora en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval, es una correlación positiva muy baja. Así mismo los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia $= 0,873 > \alpha = 0.05$; por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

En relación al objetivo específico 2, se obtuvo un coeficiente de correlación de $-0,21$, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgo psicosociales y características personales es una correlación negativa baja. Así mismo los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia $= 0,108 > \alpha = 0.05$; por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación

entre los factores de riesgos psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

En relación al objetivo específico 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,1, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgo psicosociales y productividad es una correlación negativa baja. Así mismo los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia $=0,449 > \alpha = 0.05$; por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Según el objetivo general, determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023. se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,012, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral es una correlación negativa muy baja. Los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia $=0,925 > \alpha = 0.05$; es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023. Datos que al ser comparados por lo encontrado por Benites FL (Lima 2021), que tuvo como objetivo: Relacionar los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes SARS COV 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria - Essalud Lima, 2021, donde sus resultados obtuvieron un coeficiente de correlación

de Spearman de ($\rho = -0,135$) indicando que no existe correlación positiva, se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ($P=0.406$) >0.05 se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo que No existe relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral, concluyendo que no existe correlación entre las variables, confirmando la contrastación entre los dos estudios realizados, se determina la aceptación de la hipótesis nula, por lo tanto, no existe correlación entre las dos variables. Sin embargo, con lo encontrado por Chucle, IA (Lima 2022), en su investigación, Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, que refiere que existe relación entre factores psicosociales y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2022. Lo que contrasta en los resultados obtenidos entre ambos estudios, por lo que se puede deducir que la correlación entre ambas variables, no siempre resulta con la hipótesis nula.

Según el objetivo específico 1, determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023, los resultados obtenidos en el gráfico 2, podemos apreciar que el 45.00% tienen una regular productividad, el 43.3% tienen mala productividad y 11,7% tiene buena productividad, Datos que, al ser comparados por lo encontrado por Acevedo FP, Bernal KS (Lima 2022) mediante “inteligencia emocional y riesgos psicosociales laborales en trabajadores de una tienda por departamento de lima”, en sus resultados pudo observar que el personal en estudio tuvo una disminución de la productividad en 32%. Al contrastar los resultados de ambos estudios podemos concluir que la mala productividad y la disminución de la productividad afecta a menos del 50% del personal en estudio.

Según el objetivo específico 2, determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023, los resultados

obtenidos según la tabla 9, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,21, por lo tanto, se puede afirmar que la correlación que existe entre factores de riesgo psicosociales y características personales es una correlación negativa baja, Datos que, al ser comparados por lo encontrado por **Lobo BK. (Lima 2018)**, con su trabajo que tuvo como objetivo investigar la relación que se da entre los factores personales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, su estudio concluye que hay relación positiva media entre los factores personales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja (20), en la contrastación de resultados resaltan una diferencia significativa en la naturaleza de la relación entre factores de riesgo psicosociales y características personales en comparación con la relación entre factores personales y desempeño laboral del personal de enfermería. Mientras que en el estudio previo se demostró una asociación positiva media, entre factores personales y desempeño laboral en el servicio de neurocirugía, en el presente trabajo se encontró una asociación negativa baja entre los factores de riesgo psicosociales y características personales en el centro de cirugía del Centro Médico Naval 2023.

Según el objetivo específico 3, determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023. Los valores obtenidos mediante la Prueba de Correlación de Rho Spearman con un valor significancia $=0,449 > \alpha = 0.05$; es decir, no existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023. Datos que, al ser comparados por lo encontrado por Terrazos MG (Oxapampa 2018) con el estudio “Relación de las normas de bioseguridad y los riesgos laborales en el personal de enfermería: Servicio de emergencia del Hospital I Oxapampa Essalud 2016”, en sus resultados deduce que la falta de pericia no se relaciona con riesgos laborales. Con estos resultados se afirma que el riesgo psicosocial no se relaciona con la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro

quirúrgico del Centro Médico Naval 2023. Así mismo, en el gráfico 4, nos muestra que el 75% del personal presentan una mala pericia, durante sus labores en el centro quirúrgico.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Los autores manifiestan no tener conflictos de interés y se responsabiliza por lo vertido en el presente estudio. El presente estudio de investigación se realizó con la autorización de la dirección de Centro Médico Naval, y el Jefe del Departamento de Anestesiología y Centro quirúrgico, luego se efectuó las coordinaciones internas con el jefe del mencionado departamento, para la aplicación del instrumento se realizó previo consentimiento informado del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval.

VII. CONCLUSIONES

1. No existe relación directa entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,012,$) indica que no existe correlación, siendo esta negativa muy baja entre la variable factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral.
2. No existe relación directa entre la variable factores de riesgos psicosociales y la dimensión productividad del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,021,$) indica que no existe correlación, siendo esta positiva muy baja entre la variable factores de riesgos psicosociales y la dimensión productividad.
3. No existe relación directa entre la variable factores de riesgos psicosociales y la dimensión característica personales del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,21,$) indica que no existe correlación, siendo esta negativa baja entre la variable factores de riesgos psicosociales y la dimensión característica personales.
4. No existe relación directa entre la variable factores de riesgos psicosociales y la dimensión pericia del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,1,$) indica que no existe correlación, siendo esta negativa baja entre la variable factores de riesgos psicosociales y la dimensión pericia.

VIII. RECOMENDACIONES

- En investigaciones futuras, se aconseja considerar la expansión de la muestra para que refleje de manera precisa a la población en cuestión. De igual manera, la elección de una muestra con homogeneidad puede fortalecer la solidez de los resultados y permitir un análisis más minucioso. El uso de diferentes métodos de análisis también puede proporcionar una comprensión más completa de la relación entre las variables, esto mejorará la generalización de los resultados a un nivel más amplio.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. EU-OSHA O. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. 2023.
2. CEPRIT. http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm#:~:text=Los%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosociales,salud%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20de.
3. Greta G. Factorial HR. [Online].; 2021 [cited 2023 julio 18. Available from: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo-%2C%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol>.
4. Bernardo MJ. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y seguridad en el trabajo. 2011; 57(1): p. 4_19.
5. Carvajal JMB y AB. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Sociedad Venezolana de Farmacología y de Farmacología Clínica y Terapéutica. 2019 diciembre; 38(4): p. 501-508.
6. Yanet BNL. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. Lima: Universidad Peruana Unión, Lima; 2019.
7. Avraham Aladjem EA. Enciclopedia de Salud y Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ed. Chantal Dufresne B, editor. Madrid; 1998.

8. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra. Factores Psicosociales en el Trabajo. informe del comite mixto. Ginebra: OIT; 1984. Report No.: 56.
9. Kalimo R, EBMA&CCL. IRIS. [Online].; 1987 [cited 2023 julio 02. Available from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/40996>.
10. Colegio Enfermeros del Peru. conaren.org.pe. [Online].; 2002 [cited 2023 julio 03. Available from: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf.
11. Hernández AJ GMGGSJ. Factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. Revista de Enfermería Neurológica. 2021 Diciembre; 20(3): p. 197-206.
12. Urrea OSCR y Her. Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. mas VITA. 2021 Marzo 27; 4(2).
13. Carrillo PBQ y CB. Programa para el Abordaje de los Factores de Riesgo en el personal de Enfermería, que labora en los Servicios Quirúrgicos, en un Hospital Público. Tesis. Costa Rica: Universidad de Costa Rica; 2020.
14. Troncoso MDRD. Agentes de Riesgo Laboral y Daños a la Salud en El. tesis. Mexico: Universidad Autónoma de Zacatecas, Zacatecas; 2019.
15. Canjura RLBF y JY. Riesgos a los que está expuesto el personal de Enfermería en sus labores en Sala de Operaciones de la Unidad de Emergencia y Bloque Quirúrgico Japón del Hospital Nacional "Rosales" San Salvador. tesis. El Salvador: Universidad de El Salvador Facultad de Medicina Maestría en Gestión Hospitalaria, San Salvador; 2018.

16. Cueva RIQ. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao. tesis. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2020.
17. Vilcamasco FLB. Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería que atienden a pacientes con SARS COV 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria ESSALUD Lima. tesis. Callao: Universidad Nacional del Callao, Lima; 2021.
18. Regalado FPAZ y KSB. Inteligencia emocional y riesgos psicosociales laborales en trabajadores de una tienda por departamento de Lima. tesis. Lima: Universidad Privada del Norte, Lima; 2022.
19. Luna MGT. Relación de las normas de bioseguridad y los riesgos laborales en el personal de enfermería: Servicio de emergencia del Hospital I Oxapampa Essalud. tesis. Oxapampa: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Cerro de Pasco; 2020.
20. Karina LPB. factores personales que influyen en el desempeño laboral. tesis. lima: universidad nacional Federico Villarreal, Lima; 2018.
21. Paulino Chucle IA. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos De Mayo. tesis. Lima: Universidad Norbert Wiener, Lima; 2022.
22. Vallejos Soto DY. Riesgos psicosociales y desempeño laboral en el. tesis. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo, La Libertad; 2022.
23. Nieuwenhuijsen. emutom. [Online].; 2012 [cited 2023 junio 23. Available from:
<https://emutom.eu/files/chapter2/Capitulo%202.6.1%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial%20Texto.pdf>.

24. Ojeda V. Factores de Riesgos Psicosociales y Calidad de Atención Recibida según sexo y edad. tesina. Rosario: Universidad Nacional de Rosario, Argentina; 2021.
25. Organizacion Panamericana de la Salud. iris.pao.org. [Online].; 1990 [cited 2023 junio 23. Available from: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/39382?locale-attribute=pt>.
26. Pinto JM. El legado de Herzberg Frederick Irving. Revista de la Universidad EAFIT. 2022 noviembre; 9(128): p. 79-86.
27. Chiavenato I. sijufor.org/. [Online].; 2011 [cited 2023 junio 24. Available from: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf.
28. Stoner J, Freeman Reygjdr. Administración. Editorial Pearson. 1996; 6.
29. Francisco A. Salud ocupacional. editorial Ecoe. 2006.
30. Milkovich GYBJ. Direccio y Administracion de recursos humanos. 6th ed.: Addison-wesley Iberoamericana; 1994.
31. John W. Comportamiento Humano en el Trabajo. 13th ed. Mexico: Mc Graw Hill; 1991.
32. Trabajo Old. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Boletín internacional de Investigación Sindica. 2016; 8(1-2).
33. Bernardo MJ. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; 57.
34. Pedro GM. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista Peruana de medicina experimentel y salud publica. 2012.

35. Muñoz MR. Informe de resultados de la medición de riesgos psicosociales. informe. Antioquia: Tecnológico de Antioquia; 2018.
36. Monte PG. Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Piramide ed. Piramide , editor. Madrid; 2014.
37. Montejo AP. repositoriodigital.ipn.mx. [Online].; 2009 [cited 2003 junio 23. Available from: <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>.
38. Organización Panamericana de la Salud. iris.paho.org. [Online].; 2020 [cited 2023 junio 19. Available from: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52717/9789275373613_spa.pdf?sequence=5.
39. A H. Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Tesis de Maestría. Medellín: Universidad CES, Colombia; 2018.
40. AL SDE. La gestión de los recursos humanos. 3rd ed. Fernandez JI, editor. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España; 2007.
41. Paola Cevallos Vasquez EA. Factores Psicosociales y carga mental de trabajo. Latino-Am.Enfermagen. 2015 Marzo, Abril; 23.
42. Celis FDS. La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. Laurus. 2006; 12: p. 20-27.
43. Chiavenato I. Comportamiento organizacional la dinámica del existo en los organizaciones. 2nd ed. I e, editor. Mexico DC: Mc Graw-Hil; 2009.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona los factores de riesgo psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona los factores de riesgo psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona los factores de riesgo psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y la productividad del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023</p> <p>Determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023</p> <p>Determinar la relación de los factores de riesgo psicosociales y la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Los Factores de Riesgo Psicosociales se relacionan con el Desempeño Laboral del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>Los factores de riesgo psicosociales se relacionan con la productividad del personal del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023</p> <p>Los factores de riesgo psicosociales se relacionan con las características personales del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023</p> <p>Los factores de riesgo psicosociales se relacionan con la pericia del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Centro Médico Naval 2023.</p>	<p>Variable: Factores de Riesgo Psicosocial</p> <p>Dimensiones: Relaciones Interpersonales Sobrecarga laboral Organización Institucional</p> <p>Variable: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Productividad Características Personales Pericia</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método de investigación: Inductivo - Deductivo</p> <p>Población de estudio: La población está compuesta por 60 personal de enfermería</p> <p>Técnicas de recolección: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Se tabulará la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del Software estadístico SPSS, versión 25 en español y el programa Microsoft Excel.</p>

Anexo 02: Instrumentos Validados

TABLA MAGNITUD DE CONFIABILIDAD

Rangos de α	Magnitud de confiabilidad
0.81 a 1.00	<i>Muy alta</i>
0.61 a 0.80	<i>Alta</i>
0.41 a 0.60	<i>Moderada</i>
0.21 a 0.40	<i>Baja</i>
0.01 a 0.20	<i>Muy baja</i>

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

ANALISIS DEL ALFA DE CRONBACH

ANALISIS DEL ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,713	14

Señala un valor de 0,713 para un total de 14 Ítems o elementos formulados, donde según la tabla de Ruiz Bolívar (2002) resulta una magnitud de confiabilidad Alta.

ANALISIS DEL ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,881	24

Señala un valor de 0,881 para un total de 24 Ítems o elementos formulados, donde según la tabla de Ruiz Bolívar (2002) resulta una magnitud de confiabilidad Muy Alta.

PARA ANALIZAR EL GRADO DE CORRELACION NOS APOYAREMOS EN LA TABLA PROPUESTA POR MARTINEZ, EN EL AÑO 2009

Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Martínez (2009)

ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Buenos días/tardes, el presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestas el equipo de enfermería de sala de operaciones. Los resultados se utilizarán solo con fines de estudio, es de carácter anónimo y confidencial. Se solicita su total veracidad en el desarrollo; le agradezco anticipadamente por su valiosa colaboración.

1. Edad:

20 a 30 años () 31 a 40 años () 41 a 50 años () > 50 años

2.- sexo:

Masculino () Femenino ()

3.- Tiempo de labor servicio en centro quirúrgico:

Menor de 3 meses hasta 1 año () Mayor de 1 año hasta 5 años () Mayor de 5 años hasta 10 años () Mayor de 10 años ()

A continuación, lea detenidamente los enunciados y marque con un X en la casilla que a su criterio corresponda de acuerdo a como usted lo percibe como riesgo ya sea a su persona o a los demás miembros del equipo de enfermería.

N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
	RELACIONES INTERPERSONALES				
01	¿Los jefes tratan al personal con poca cordialidad/amabilidad?				
02	¿Cuándo alguien comete una falta sus jefes tratan el tema entre todos?				
03	¿Sientes que el trato de sus jefes es muy duro?				
04	¿Existe en el servicio un ambiente de calumnias, burlas y chismes, que incomoda al personal?				
05	¿Existe alguno de sus compañeros que es más preferido por los jefes?				
	SOBRECARGA LABORAL				
06	¿Siente que su labor o función le genera mucho esfuerzo y tensión, pero no cuenta con un momento ni lugar de descanso durante la jornada?				

07	¿Siente usted que su función en su servicio es de excesiva de carga física o mental?				
08	¿Considera que la jornada laboral es muy larga?				
09	¿Tras terminar su trabajo ha podido percibir fatigas o cansancio al no contar con condiciones para descansar?				
	ORGANIZACIONINSTITUCIONAL				
10	¿Alguna vez ha sentido que es objeto de insinuaciones sexuales u otro tipo de acoso en su servicio?				
11	¿Considera que el servicio ofrece oportunidades para desarrollarse como persona ya sea si es mujer u hombre?				
12	¿En el servicio se toma en cuenta el género para asignar funciones o responsabilidades?				
13	¿Es fácil lograr conversar con su jefe?				
14	¿Cuándo usted quiere realizar alguna modificación o innovación en el servicio, es fácil conseguir el apoyo o autorización?				

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
	PRODUCTIVIDAD				
01	El personal de enfermería del servicio del centro quirúrgico se preocupa por alcanzar las metas trazadas.				
02	En el centro quirúrgico el personal de enfermería atiende con prontitud y esmero.				
03	El personal de enfermería muestra respeto y consideración por el paciente.				
04	El personal de enfermería se preocupa por la buena atención del paciente cuando ingreso al centro quirúrgico.				
05	Se realiza el trabajo en coordinación con el equipo quirúrgico.				
06	Cuenta con el apoyo del personal de enfermería cuando lo necesita.				
07	El personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico tiene responsabilidad y control de los equipos y materiales médico quirúrgico a su cargo.				
08	Existe por parte del personal de enfermería control y seguimiento de las cirugías programadas.				
09	El personal de enfermería desempeña adecuadamente las funciones delegadas.				
	CARACTERISTICAS PERSONALES				
10	El personal de enfermería cumple con los reglamentos, normas, manuales, procedimientos y disposiciones vigentes.				
11	El personal de enfermería fomenta las medidas de bioseguridad.				
12	Existe planeación por parte del personal de enfermería de las actividades.				
13	El personal de enfermería participa en las actividades académicas programadas por el centro quirúrgico.				
14	El personal de enfermería aporta en el mejoramiento continuo del centro quirúrgico.				
15	El personal de enfermería busca mejorar la atención del cuidado del paciente.				

16	El personal de enfermería se preocupa para aceptar y enfrentar los cambios que ocurren en la forma de trabajar.				
17	Existe por parte del personal de enfermería una buena observación y registro de los signos y síntomas del paciente.				
18	Existe creatividad por parte del personal de enfermería en el desarrollo del trabajo.				
	PERICIA				
19	El personal de enfermería contribuye con el aprendizaje y superación del equipo quirúrgico.				
20	El equipo quirúrgico maneja bien las relaciones interpersonales.				
21	Existen canales de comunicación entre el personal de enfermería.				
22	El personal de enfermería manifiesta siempre una posición positiva ante los problemas.				
23	El personal de enfermería utiliza con facilidad sus capacidades para la solución de problemas.				
24	El equipo quirúrgico resuelve los problemas del paciente.				

Anexo 03: Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,..... identificado con
DNI:..... en mi calidad de entrevistado, del servicio de anestesiología y centro quirúrgico del centro Médico Naval Cirujano Mayor “Santiago Távara”. De la provincia constitucional del Callao, en pleno uso de mis facultades mentales y de mis derechos de salud: en cumplimiento de la LEY Nro. 26842 – Ley General de Salud:

DECLARO

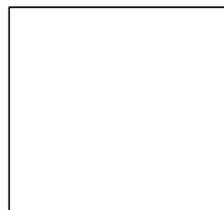
Que por este medio hago constar el permiso ser partícipe de la investigación y atestiguando haber sido previamente informado/a que se me realizara una encuesta de satisfacción laboral, cuyos datos personales serán protegidos.

La investigación es titulada” “Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal de Enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Centro Médico Naval, 2023”

Comprende toda la información que se me ha brindado y doy mi conformidad para ser parte de la unidad muestral de la presente investigación.

Firma:.....

Fecha:.....



Anexo 04: Base de Datos

1. Factores de riesgos psicosociales:

	NRO	PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	PO6	PO7	PO8	PO9	PO10	PO11	PO12	PO13	PO14	
1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	
5	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
6	6	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	
7	7	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	
8	8	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
9	9	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
10	10	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
11	11	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
12	12	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
13	13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
14	14	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
15	15	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
16	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	
17	17	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
18	18	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
19	19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
20	20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3
21	21	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
22	22	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	
23	23	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
24	24	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
25	25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
26	26	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
27	27	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
28	28	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
29	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
30	30	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	
31	31	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	3	
32	32	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
33	33	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	
34	34	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
35	35	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
36	36	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
37	37	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	
38	38	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
39	39	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
40	40	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	
41	41	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
42	42	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
43	43	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
44	44	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
45	45	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	
46	46	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
47	47	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
48	48	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
49	49	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
50	50	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
51	51	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
52	52	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
53	53	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
54	54	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
55	55	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
56	56	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
57	57	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	
58	58	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	
59	59	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	
60	60	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	

2.- Desempeño Laboral:

A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	3	4	4	3	2	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	4	4	4	
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	
2	3	3	3	3	1	2	4	4	4	4	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3	2	3	
1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	4	3	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	
1	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	1	1	1	1	1	4	2	3	3	3	1	4	3	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	
2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	4	3	3	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	4	3	3	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	4	
2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	3	3	3	1	2	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	
2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	
3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	4	
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	
2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
2	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	2	1	2	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3
2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
1	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	3	4	4	2	2	1	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
1	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3
2	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2
3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	1	2	3	1	4	4	2	2	1	2	4	2	2
1	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	4	4	4
2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4