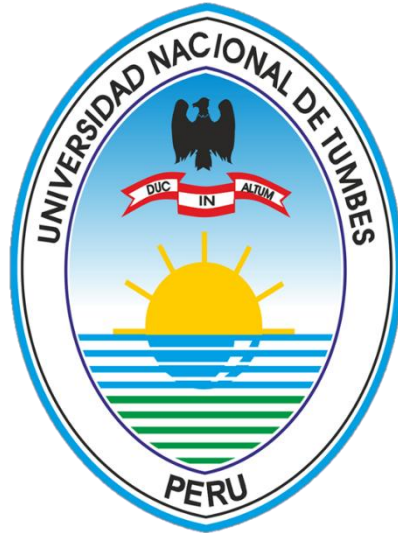


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño  
laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2  
Tumbes, 2024

**TESIS**

Para optar el Título profesional de Licenciado en Enfermería

**AUTOR:**

Br. Vega Sanchez Walter Manuel

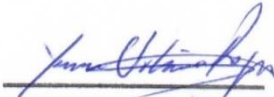
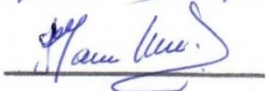

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



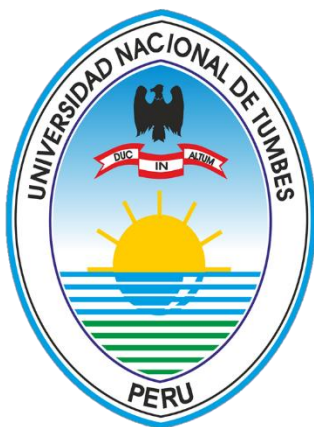
Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño  
laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2  
Tumbes, 2024

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas	Presidenta	
Dra. Julia Eulalia Mariños Vega	Secretaria	
Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval	Vocal	

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño  
laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2

Tumbes, 2024

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su  
contenido y forma:**

Br. Vega Sanchez, Walter Manuel (autor)

Dra. Lilia Jannet, Saldarriaga Sandoval (asesora)

**Tumbes, 2024**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**Tumbes – Perú**

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

En Tumbes, a los 20 días del mes noviembre del dos mil veinticuatro, siendo las 12 horas 00 minutos, en la modalidad presencial: En ambientes de la Ciudad Universitaria, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado RESOLUCIÓN DECANAL N° 009– 2024/ UNTUMBES – FCS, Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas (Presidenta), Dra. Julia Eulalia Mariños Vega (Secretaria), Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval (Vocal). Reconociendo en la misma resolución, a la Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada "Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de Enfermeras de Hospitalización del Hospital Regional li- 2 Tumbes, 2024", para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería, presentada por el bachiller:


**BR. VEGA SANCHEZ WALTER MANUEL**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al BR. VEGA SANCHEZ WALTER MANUEL: **APROBADO**, con calificativo: **BUENO**

En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 12 Horas 50 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma presencial, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 20 de noviembre del 2024.

  
Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas  
DNI N° 18057623  
ORCID N° 0000-0001-6834-6284  
(Presidenta)

  
Dra. Julia Eulalia Mariños Vega  
DNI N° 17949395  
ORCID N° 0000-0001-7399-0699  
(Secretaria)

  
Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval  
DNI N° 16631889  
ORCID N° 0000-0002-1773-6669  
(Asesor – Vocal)

cc.  
Jurado (03)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)  
MPMO/Decano

# Informe

## Tesis\_walter\_vega\_23\_11\_24.do

### CX

*por* Walter Vega Sanchez



Dra Lilia Saldarriaga Sandoval

---

**Fecha de entrega:** 23-nov-2024 08:00p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2529944295

**Nombre del archivo:** Informe\_Tesis\_walter\_vega\_23\_11\_24.docx (10.54M)

**Total de palabras:** 7737

**Total de caracteres:** 44246

## Informe Tesis\_walter\_vega\_23\_11\_24.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>dspace.utb.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>www.revoftalmologia.sld.cu</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.cidecuador.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>scielosp.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	

  
Dra Lilia Saldarriaga Sandoval

		1 %
10	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.scielo.br">www.scielo.br</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://scielo.sld.cu">scielo.sld.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
18	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
20	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %



Dra Lilia Saldarriaga Sandoval

21	<a href="https://dspace.uazuay.edu.ec">dspace.uazuay.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.azprensa.com">www.azprensa.com</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="https://repositorio.unasam.edu.pe">repositorio.unasam.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://saludlaboral.ugtcyl.es">saludlaboral.ugtcyl.es</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="https://repositorio.ups.edu.pe">repositorio.ups.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.garrigues.com">www.garrigues.com</a> Fuente de Internet	<1 %



Dra Lilia Saldarriaga Sandoval

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 15 words



## CERTIFICACIÓN DE ASESORÍA

**Yo, Dra. Enf. Lilia Saldarriaga Sandoval.**

Docente principal, nombrada T/C adscrita al Sector Académico de Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias de la Salud.

### **CERTIFICA, QUE:**

La tesis titulada: “Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024”, presentado por Br. Vega Sanchez Walter Manuel; aspirante al Título Profesional de Licenciado en Enfermería:

Ha sido guiado por mi persona; en vista de ello autorizo su exhibición y solicitud de registro a la Escuela Académico Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Tumbes, con fines de exploración y aceptación respectiva.

Tumbes, noviembre del 2024.



---

Dr. Lilia Saldarriaga Sandoval

Asesora de tesis

## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Vega Sanchez Walter Manuel; bachiller en Enfermería, de la Universidad Nacional de Tumbes, identificado con DNI N° 70507178 respectivamente, autor de la tesis titulada: "Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024".

Declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La investigación realizada fue realizada por el propio del autor.
2. Se utilizó la norma internacional de citado y referencias para la bibliografía respetado las fuentes consultadas con el propósito de ilustrar y comparar, y respeto de esta manera lo citado por los diversos autores.
3. El proyecto no ha sido plagiado, y es realizado totalmente por el autor con la conducción y asesoramiento docente.
4. El estudio no es un auto plagio; es decir, no tiene publicaciones previas ni presentado para algún certamen académico.
5. Los datos expuestos en los resultados son reales, sin ningún grado de falsedad, duplicado o copia, por lo tanto, las conclusiones son de gran aporte a la realidad actual.

Finalmente, de detectarse falsedad en la presente declaratoria se asumirán las derivaciones de estos actos, acatando cualquier sanción impuesta por las instancias competentes de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, noviembre del 2024.



---

Br. Vega Sanchez Walter Manuel

## **DEDICATORIA**

A mis padres, quienes han sido mi apoyo constante e incondicional a lo largo de mi vida. Este trabajo esta dedicado a ustedes como muestra de agradecimiento por los valores y educación que ustedes me inculcaron.

A mi hermana, por ser mi guía desde los comienzos de mi carrera universitaria. Agradezco el apoyo brindado en los momentos más difíciles.

Que este trabajo influya positivamente de alguna manera en el desarrollo de la comunidad en general tanto en el aspecto científico como en el social.

***El autor***

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesora por su guía, dedicación y paciencia en el desarrollo de mi tesis.

A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, por inculcarme los valores y el conocimiento que se requieren para el desempeño de mi carrera

Finalmente, a todos los que me ayudaron desde el comienzo hasta el final de esta investigación.

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	xi
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	xii
<b>RESUMEN</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>I. INTRODUCCION</b> .....	17
<b>II. REVISION DE LA LITERATURA</b> .....	20
2.1. Bases Teóricas.....	20
2.2. Antecedentes .....	25
A nivel Internacional.....	25
<b>III. MATERIALES Y METODOS</b> .....	27
3.1. Tipo de estudio.....	27
3.2. Diseño de investigación.....	27
3.3. Población, muestra y muestreo.....	27
Muestreo .....	28
Fue de tipo no probabilístico, por conveniencia. ....	28
3.4. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
Validez.....	28
Confiabilidad.....	28
3.5. Técnica de recolección de datos.....	29
3.6. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	29
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	30
4.1. Resultados .....	30
4.2. Discusión.....	34
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	37
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	38
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	39
<b>VIII. ANEXOS</b> .....	43

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b>	Determinantes psicológicos en la dimensión Apoyo social e Influencia del ambiente	30
<b>Tabla 2:</b>	Desempeño laboral en la dimensión Calidad de atención, Proceso de mejoría y Ambiente laboral	31
<b>Tabla 3:</b>	Correlación entre determinantes psicológicos y desempeño laboral	32
<b>Tabla 4:</b>	Regresión múltiple - Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral global	33

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024. El estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por las 40 enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización de dicho establecimiento antes mencionado, a quienes se les evaluó con 2 instrumentos Escala de Likert. Los resultados obtenidos muestran que, el 72.5% de las enfermeras perciben una influencia positiva en el ambiente laboral. Además de que este, junto al apoyo social son los factores encontrados más predominantes con un resultado de 72.5% y 67.5% respectivamente. Finalmente, se llegó a la conclusión de que, si existe relación entre los determinantes psicológicos y el desempeño laboral, por tal motivo, se deberían considerar como indicadores a tener en cuenta si se desea mejorar la atención brindada en la población.

**Palabras clave:** determinantes psicológicos, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

This research was developed with the objective of determining the influence of psychological determinants on the work performance of nurses in the hospitalization services of the Regional Hospital II-2 Tumbes, 2024. The study was quantitative, correlational and non-experimental in design. The sample was composed of the 40 nurses who work in the hospitalization services of the aforementioned establishment, who were evaluated with 2 Likert Scale instruments. The results obtained show that 72.5% of nurses perceive a positive influence in the work environment. In addition, this, together with social support, are the most predominant factors found with a result of 72.5% and 67.5% respectively. Finally, it was concluded that, if there is a relationship between psychological determinants and job performance, for this reason, they should be considered as indicators to take into account if we want to improve the care provided to the population.

**Keywords:** psychological determinants, job performance



## I. INTRODUCCION

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1) dice que, la salud mental es un estado de bienestar que permite a las personas afrontar momentos estresantes de la vida, desarrollar todas las habilidades, aprender y trabajar plenamente y contribuir al mejoramiento de su comunidad. Es un elemento fundamental de la salud y el bienestar que respalda nuestra capacidad individual y colectiva para tomar decisiones, formar relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental también es un derecho humano básico, así como también un factor importante en el desarrollo individual, social y socioeconómico.

Según el Ministerio de Sanidad de España (2), existe una amplia relación entre la salud y el medio ambiente que rodea a una persona, esto radica en los factores que influyen sobre el organismo que van desde el agua y aire que consumimos, hasta el entorno de trabajo en el que se envuelve una persona. Por ende, es factible decir que el ambiente laboral es capaz de producir cambios en la salud de una persona ya sea positivos o negativos.

Por otro lado, Ivana et al. (3), en Polonia afirma que los riesgos psicosociales representan un gran daño en los resultados laborales encontrando que el agotamiento laboral en las enfermeras, y el burnout tiende a ser ignorado, aunque tiene graves consecuencias en la salud laboral.

Al respecto de esto, Afiqah et al. (4), asiente que, en Asia, la principal razón del agotamiento laboral sería la falta de liderazgo, la carga de trabajo y la falta de respeto que existen alrededor del profesional de enfermería trayendo consigo deficiencias en la calidad de atención y aumento del número de enfermeras que carecen de una motivación en su trabajo. Además de que plantea que la mejor manera de lograr un cambio en este aspecto radica en la parte gerencial y política.

De igual manera, Rupkatha et al. (5), encontró que, en Estados Unidos, algunas enfermeras trabajan en entornos estresantes, que incluyen, entre otros, turnos extensos, lidiar con enfermedades debilitantes o que amenazan la vida, tratar con víctimas de accidentes y familias ansiosas y supervisiones exigentes. Estas exigencias laborales estresantes a menudo conducen al deterioro de la salud física y mental de los trabajadores de la salud.

En el Perú, Huarcaya (6), afirma que, los determinantes psicológicos se han venido agravando en los últimos años. Por tal razón, en las conclusiones llegadas en su estudio, se obtuvo que el estrés (que es más acentuado y frecuente en mujeres y personas con antecedentes psiquiátricos) producido por el temor al contagio de una enfermedad, afecta negativamente a la persona debilitando su sistema inmunológico y por consiguiente haciéndolo más susceptible a padecerla.

En adición a esto, Quintana (7) en su estudio sobre la relación de los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral realizado en enfermeras en un hospital de Essalud en Lima, obteniendo 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 una relación entre estos dos factores

En la región de Tumbes, siendo el principal centro de atención en toda la región, las enfermeras del Hospital Regional II-2 están en constante movimiento e interacción con personas con enfermedades infecciosas, por lo que sus niveles de estrés, miedo y ansiedad están en aumento.

Con todo lo mencionado anteriormente, podemos afirmar que las principales causas que afectan negativamente la salud mental de los profesionales de enfermería estarían presentes en su ambiente laboral, tales como, el agotamiento laboral, la carga de trabajo o el burnout.

Debido a esto, observaremos consecuencias que afectaran no solo al equipo de salud, sino también a los pacientes los cuales pueden ver afectado su salud física y mental. lo cual vendría a ser una grave falta en los objetivos planteados en el sistema de salud.

Por ende, el motivo de este estudio se estableció la influencia de los determinantes psicológicos sobre el desempeño o rendimiento laboral en los profesionales de enfermería. Se planteo como interrogante ¿Cuál es la influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024?

Es por eso que en la investigación se determinó la influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de las enfermeras. Así también como la identificación de los determinantes psicológicos en la dimensión apoyo social, e influencia del ambiente; y la evaluación en el desempeño laboral en su dimensión calidad de atención, proceso de mejoría y ambiente laboral.

Los determinantes sociales según el Comité de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, son susceptibles de provocar cambios negativos y daños en la salud de los trabajadores en su aspecto físico, psíquico y social, sin embargo, también pueden influir positivamente en la satisfacción de los trabajadores, por lo que, resulta de gran importancia el abordar este tema al estar presentes en las actividades de los profesionales de enfermería, de acuerdo a los resultados y/o conclusiones que se obtengan favorecerán en los profesionales de enfermería, reflexionar sobre los determinantes psicosociales en su entorno laboral.

## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. Bases Teóricas

La comisión de Salud Mental de Costa Rica (8) establece 2 principales determinantes psicológicos que afectan en la salud mental de una persona: Los determinantes biológicos y los ambientales.

Por una parte, los determinantes biológicos abarcan los elementos de salud que se desarrollan dentro del cuerpo a raíz de la biología individual sumada a sus aspectos orgánicos (los cuales pueden ser de naturaleza física como mental); por otra parte, al hablar de los determinantes ambientales, serian aquellos aspectos externos que modifican en el estado de salud de una persona realizando modificaciones en la conducta y organismo de un individuo.

Así bien, los determinantes biológicos abarcan la influencia del individuo desde 2 principales ejes: El primero seria la herencia genética, la cual se ha demostrado que ciertos genes pueden influir en el comportamiento y predisposición de un individuo; el segundo eje abarcaría los procesos ejecutados en el organismo tales como el sistema nervioso (el cual influye directamente en el comportamiento mediante la acción de las neuronas) y el sistema endocrino (encargado de las reacciones químicas que ocasionan predisposición a ciertas actitudes) (9).

Al entender esto, una persona se enferma por los determinantes biológicos (presencia de diagnóstico, tratamiento y evolución). Los factores psicosociales influyen en la enfermedad, incluidos los aspectos físicos y psicológicos y la calidad de vida, que a su vez influyen en las manifestaciones clínicas funcionales de la enfermedad. Los factores psicosociales incluyen circunstancias personales, de relación y el entorno laboral el cual afecta la motivación y la actitud del paciente que afectan en su estado de salud y su predisposición a enfermarse (10).

Del mismo modo, Navarro (11) nos dice que los determinantes ambientales se dividen en 4 niveles: El espacio privado, es aquel donde el individuo tiene pleno control otorgándole un sentimiento de seguridad y estabilidad emocional. El espacio semi – privado, en donde el control se comparte y dependiendo de esto,

generará en el individuo un sentimiento hostil o no. El espacio público, el cual nos describe como un ambiente en el que varias personas conviven trayendo consigo un sentimiento de vulnerabilidad en cada persona. Y finalmente el espacio global en el que el individuo carece de control y es sometido a la noción del bien general.

Por lo dicho anteriormente, Thoits (12) nos dice que el apoyo social es el grado en que las necesidades sociales básicas de las personas se satisfacen a través de interacciones con otros, entendiendo necesidades básicas como pertenencia, apego, identidad, seguridad y reconocimiento. Además de que el apoyo social es una transacción real entre dos o más personas que implica apoyo emocional, asistencia instrumental, información y aprecio.

Así también, según el “Modelo de Efectos Principales o Modelo Directo” afirma que el apoyo social es percibido como positivo, ya que genera un aumento en el bienestar o reduce la probabilidad de la presencia de los efectos negativos del estrés. Es una variable que va de la mano en relación a las afecciones de los determinantes de salud. Se cree que la forma por el que influye en el individuo es el que permite generar cambios psico-fisiológicos y de conducta en él.

Por otro lado, según Palomino (13) considera que el desempeño laboral o rendimiento laboral es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, y otros. Esta definición reconoce la importancia de los productos o resultados alcanzados en el ámbito del desempeño laboral.

Es importante destacar que, en el campo de la salud, también se relaciona además con la satisfacción del paciente o usuario y el cumplimiento de normas y protocolos de actuación. Además, considera ciertos criterios para el logro del desempeño laboral como son la eficiencia, calidad y productividad requeridas en donde la experiencia y conocimientos son importantes para demostrar la ejecución de procesos y la obtención de productos o resultados, a todo esto, se suma el cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas que le permitan convivir en un ambiente de convivencia pacífica y empatía.

Por su parte el desempeño de las enfermeras (os) va estrechamente ligado al rol gerencial constituido, partiendo de que el papel principal de un jefe o gerente en

enfermería radica en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros, humanos y materiales con intención de cumplir eficazmente los objetivos de la institución, la enfermera que tiene esta función debe guiar sus actividades a partir de sus conocimientos que brindan las ciencias administrativas, la economía y la política. Estas disciplinas son necesarias para la práctica del cuidado de enfermería.

Por otro lado, un entorno de trabajo seguro para el profesional de enfermería se caracteriza, principalmente, por buenas relaciones entre profesionales, un diseño de gestión solidario, un horario de laboral equilibrado, relación entre el aumento de la carga de trabajo y su combinación de habilidades, el tiempo óptimo para cumplir las necesidades de los pacientes, autonomía, correcta utilización de recursos y oportunidades de avance laboral.

Sin embargo, por lo general, el profesional de enfermería suele percibir su entorno laboral como estresante y complejo, mientras que reconoce la escasez de personal, los recursos escasos y las condiciones de apuro como los problemas más importantes. La naturaleza estresante de la enfermería a menudo conduce al cansancio, bajos resultados, ausentismo y, a la larga, contribuye a la falta de personal, por lo que acentúa aún más el problema (14).

La remuneración de los profesionales de la salud en las instituciones requiere que un gran porcentaje de ellos labore más de un turno, lo que implica jornadas que rebasan, por mucho, las 48 horas semanales recomendadas. (15)

Según Huarcaya (6) tal saturación de trabajo también conocida como Burnout, ocurre cuando algunos cambios o sensaciones corporales son interpretados como síntomas de alguna enfermedad. Se caracteriza por interpretaciones catastróficas de sensaciones y cambios corporales, creencias disfuncionales acerca de la salud y la enfermedad, y malos mecanismos adaptativos. En el contexto, por ejemplo, de la pandemia de COVID-19, las personas con altos niveles de ansiedad por la salud son susceptibles de interpretar sensaciones corporales inofensivas como evidencia de que se encuentran infectados, lo que incrementa su ansiedad, influye en su capacidad para tomar decisiones racionales y en su comportamiento. Esto ocasiona conductas desadaptativas, como acudir frecuentemente a los centros de salud para descartar la

enfermedad, excesivo lavado de manos, retraimiento social y ansiedad por comprar.

Este síndrome está presente en gran porcentaje de profesionales de la salud, ya que son muchas horas, meses y años de trabajo en ambientes especiales desarrollando labores de ayuda y apoyo, y en permanente contacto con todo tipo de circunstancias psicológicas que en determinado momento influyen en el estado de salud del personal de enfermería. Este síndrome puede considerarse desde dos ópticas: la perspectiva clínica, que asume el Burnout como estado (concepción estática) al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral; y la perspectiva psicosocial, que lo define como un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales y del entorno laboral. (7)

La provisión de cuidados a las personas hospitalizadas se realiza mediante sistemas llamados modelos de asignación. Estos modelos definen las funciones que deben realizar las enfermeras en las unidades de hospitalización y el tipo de relación que se establece entre estos profesionales y el paciente. Sus fines son proporcionar cuidados de forma coste-efectiva, determinando la responsabilidad de los cuidados del paciente y la distribución del trabajo enfermero, siendo su fin último la gestión del cuidado en la unidad de hospitalización. (16)

La Organización Mundial de la Salud plantea que la enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en cualquier circunstancia. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal. Se encuentra muy vinculada a los términos de calidad hospitalaria, desde la época de Florence Nightingale, quien postuló que las leyes de la enfermedad pueden ser modificadas si se comparan tratamientos con resultados y si se emplean herramientas para medir los sistemas de cuidados y la efectividad de la asistencia en los hospitales.

Además, la satisfacción del paciente tanto física como mental, es una percepción y una actitud que un usuario puede tener o ver hacia una experiencia total de atención, además de ser un aspecto multidimensional que representa un

marcador fundamental para la calidad de atención proporcionada por el profesional de enfermería. Además, el nivel de satisfacción del paciente es un factor aceptado mundialmente, que debe estudiarse con frecuencia para complementar la evaluación y garantía de la calidad para el buen funcionamiento del sistema de salud. Este enfoque holístico puede ayudar a cumplir mejor las necesidades de los pacientes y mejorar la calidad de la prestación de servicios de salud por medio del reconocimiento y entendimiento de sus determinantes a través de un proceso de mejora continua de la calidad (17).

En el arte de cuidar es necesaria la abstracción de la práctica en función de la autovaloración de los cuidados y los posibles cambios a obtener que emerjan de este proceso. De esta manera el cuidado no es estático, ni permanente, sino que debe basarse en evidencias que aporten las mejores alternativas de opción al paciente, la integración y confluencia de las creencias y los valores a respetar, así como los procesos de reflexión y análisis crítico de este.

Se plantea que la gestión de los cuidados de los enfermeros es un proceso dirigido a movilizar los recursos humanos y los del entorno, con intención de mantener y favorecer el cuidado de la persona que, en interacción con su entorno, vive experiencias de salud. (18).



## **2.2. Antecedentes**

### **A nivel Internacional**

Adeeb et al. (19) en su investigación “Burnout entre enfermeras que trabajan en centros de atención primaria de salud en Arabia Saudita, un estudio multicéntrico” realizada en el año 2020 en el que evaluó a 200 enfermeras(os) que laboraban en distintos centros de salud primaria en la ciudad de Medina en Arabia Saudita, con la finalidad de medir el agotamiento laboral obteniendo que, cerca del 39% presentaba un alto grado de agotamiento emocional, el 38% presentaba una alta despersonalización y el 85,5% poseía una baja percepción de realización personal. Por lo que se llegó en este estudio a que el burnout se asocia mayormente con la edad, el nivel de educación y las fuentes de estrés en el lugar de trabajo.

Yan et al. (20) en su estudio “El apoyo social, la resiliencia psicológica y la calidad de vida de las enfermeras en los departamentos de enfermedades infecciosas en China: un modelo mediado” llevado a cabo en el año 2022, encontró que, en una muestra de 866 enfermeras (os), que laboraban en 10 hospitales generales de China, la calidad de vida estaba correlacionada positivamente con el apoyo social y la resiliencia psicológica, concluyendo así, que la calidad de vida entre los enfermeros de dichas áreas se encuentra en un nivel medio.

Oliveira et al. (23) con su investigación: “Clima de equipo y satisfacción laboral en un Servicio Móvil de Atención de Urgencias”, realizada en el año 2022, aplicó en 95 trabajadores de un SAMU de la Región Metropolitana de la ciudad de São Paulo. 3 instrumentos: Caracterización sociodemográfica/laboral; Escala Clima del Equipo; y Escala de Satisfacción Laboral y mediante la estadística descriptiva, encontró que la satisfacción laboral tiene una relación mayor del 80% en las tres dimensiones de este estudio concluyendo que la gestión del SAMU en dicha institución promueve un ambiente favorable para la práctica profesional.

## **A nivel Nacional**

Soto et al. (21) en su estudio “Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú”, realizado en el 2022, en la localidad antes mencionada, encontró mediante dos cuestionarios sobre clima laboral y calidad de atención respectivamente, aplicado a 53 trabajadores del centro de salud antes mencionado, mediante el contraste de correlaciones; encontrando que, el clima organizacional promedio fue de un puntaje de 3,43 (de 1 a 5) y la calidad de atención promedio fue de 3,44 (de 1 a 5) concluyendo que si existe relación significativa entre la calidad de la atención y las dimensiones del clima organizacional.

Abarca et al. (22) en su investigación “Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería”, la cual realizo en el año 2021, realizo un estudio en 50 enfermeras que laboran en del Hospital Regional de la Policía Nacional del Perú “Julio Pinto Manrique”, en Arequipa donde encontró que el 70 % de las enfermeras presentaba estrés leve y la dinámica familiar fue valorada como aceptable y satisfactoria en el 38 y 30 %, respectivamente. Además de que aquellas enfermeras que reflejaron dinámicas familiares insatisfactorias, presentaron niveles de estrés entre moderado y alto.

## **A nivel Local**

No se han encontrado estudios respecto a las variables del estudio

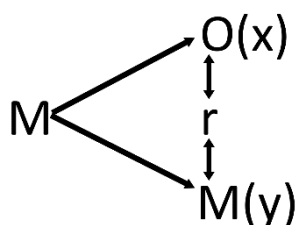
### III. MATERIALES Y METODOS

#### 3.1. Tipo de estudio

La investigación básica con enfoque cuantitativo, que se llevó en las instalaciones de los servicios de hospitalización de Cirugía Ginecología, Medicina, y Pediatría del Hospital Regional II – 2 Tumbes.

#### 3.2. Diseño de investigación

El estudio se realizó siguiendo el diseño no experimental ya que, no se manipulo las variables de estudio, el diseño fue de tipo correlacional estableciendo 2 variables de estudio, las cuales fueron contrastadas a partir de un marco teórico.



Dónde:

M= Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización

O(x)= Variable 1: Determinantes psicológicos

O(y)= Variable 2: Desempeño laboral

R= Relación entre las variables de estudio

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

##### Población

Estuvo conformada por las 40 enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización de Cirugía Ginecología, Medicina y Pediatría del Hospital Regional II – 2 Tumbes.

## **Muestra**

Fueron todas las 40 enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización de Cirugía Ginecología, Medicina y Pediatría del Hospital Regional II – 2 Tumbes.

## **Muestreo**

Fue de tipo no probabilístico, por conveniencia.

### **3.4. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El método fue deductivo, como técnica se utilizó la encuesta

Como instrumento se utilizó la escala Likert mediante 2 instrumentos llamados “Escala sobre de los determinantes psicológicos padecidos por las enfermeras en el Hospital Regional II-2” (Anexo 1) y “Escala sobre el grado del desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional II-2” (Anexo 2) las cuales constan de 16 y 17 ítems respectivamente los cuales tuvieron el objetivo de evaluar el estado y relación entre las 2 variables planteadas.

La escala utilizada estuvo conformada en 3 partes: Introducción, datos generales y desarrollo de las preguntas

### **Validación y Confiabilidad del instrumento**

#### **Validez**

Los instrumentos que se utilizaron fueron sometidos a juicios de expertos (anexo 4) por 2 profesionales competentes y expertos en el tema que se deseaba investigar además de compartir sus apreciaciones y sugerencias a fin de mejorar el instrumento utilizado.

#### **Confiabilidad**

Una vez validado el instrumento, este fue sometido a una prueba piloto aplicada en 10 profesionales que no pertenecieron a la población utilizando el índice de homogeneidad mediante el coeficiente Alfa Cronbach, (anexo 5) el cual se obtuvo un valor de 0.9 lo cual indica que el instrumento posee una adecuada consistencia interna.

### **3.5. Técnica de recolección de datos**

Para proceder con la recolección de datos en el Hospital Regional II -2 JAMO primero se solicitó la autorización a la jefa de enfermeros de dicho establecimiento, así como también los días destinados a la realizar dicha actividad en los servicios de Hospitalización de Cirugía, Ginecología, Medicina y Pediatría.

Posteriormente, se procedió a realizar la recolección de datos en los días acordados en los servicios mencionados respetando los principios que demandan esta investigación. Primeramente, se brindo información sobre los instrumentos y la finalidad que busca la investigación, una vez recibido el consentimiento de parte de los profesionales de enfermería, se procedió a explicar el contenido los instrumentos, así como también se les dio tiempo para que realicen dicho llenado en un tiempo no mayor de 15 minutos teniendo un promedio de 8 encuestados por día, dichos días se repitieron a fin de llenar la población objetivo

Al finalizar la aplicación de los instrumentos, se procedió a determinar los puntajes obtenidos en función a lo que la investigación busca.

### **3.6. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Los datos obtenidos se procesaron por medio del software estadístico (SPSS) mediante un análisis bivariado empleando el coeficiente de correlación de Person comprobando así la hipótesis planteada además del grado de correlación entre las 2 variables y sus dimensiones.

Pudiendo con esto, llegar a conclusiones en función de los resultados que se obtuvieron.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**Tabla 1: Determinantes psicológicos en la dimensión Apoyo social e Influencia del ambiente de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024**

<b>Dimensión</b>	<b>Bajo n(%)</b>	<b>Medio n(%)</b>	<b>Alto n(%)</b>
Apoyo social	2(5,0)	11(27,5)	27(67,5)
Influencia del ambiente	1(2,5)	10(25,0)	29(72,5)

**Fuente:** Datos recolectados mediante 2 Escalas Likert aplicados en enfermeras de los servicios de hospitalización de Cirugía, Ginecología, Medicina y Pediatría del Hospital Regional II – 2 Tumbes.

En la tabla 1, se observa que la dimensión de apoyo social, la mayoría de las enfermeras (67.5%) presentan un nivel alto. En cuanto a la influencia del ambiente, también la mayoría (72.5%) muestra un nivel alto.

**Tabla 2: Desempeño laboral en la dimensión Calidad de atención, Proceso de mejoría y Ambiente laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024**

<b>Dimensión</b>	<b>Bajo n(%)</b>	<b>Medio n(%)</b>	<b>Alto n(%)</b>
Calidad de atención	0(0,0)	6(15,0)	34(85,0)
Proceso de mejoría	1(2,5)	7(17,5)	32(80,0)
Ambiente laboral	4(10,0)	17(42,5)	19(47,5)

**Fuente:** Datos recolectados mediante 2 Escalas Likert aplicados en enfermeras de los servicios de hospitalización de Cirugía, Ginecología, Medicina y Pediatría del Hospital Regional II – 2 Tumbes.

En la tabla 2, se evidencia la calidad de atención es alta en el 85% de las enfermeras. El proceso de mejoría es alto en el 80% de las enfermeras. El ambiente laboral muestra una distribución más equilibrada, con un 47.5% en nivel alto y un 42.5% en nivel medio.

**Tabla 3: Correlación entre determinantes psicológicos y desempeño laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024**

<b>Determinante Psicológico</b>	<b>Calidad de Atención</b>	<b>Proceso de Mejoría</b>	<b>Ambiente Laboral</b>
Apoyo social	r = 0.32 (p < 0.05)	r = 0.28 (p < 0.05)	r = 0.25 (p < 0.05)
Influencia del ambiente	r = 0.35 (p < 0.05)	r = 0.30 (p < 0.05)	r = 0.27 (p < 0.05)

\*'r' coeficiente de correlación de Pearson. Los valores p indican la significancia estadística de cada correlación.

**Fuente:** Datos recolectados mediante 2 Escalas Likert aplicados en enfermeras de los servicios de hospitalización de Cirugía, Ginecología, Medicina y Pediatría del Hospital Regional II – 2 Tumbes.



**Tabla 4: Regresión múltiple - Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral global de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024**

<b>Variable Predictora</b>	<b>Coefficiente <math>\beta</math></b>	<b>Error Estándar</b>	<b>Valor t</b>	<b>Valor p</b>
Constante	2.456	0.382	6.430	<0.001
Apoyo social	0.287	0.098	2.929	0.006
Influencia del ambiente	0.312	0.105	2.971	0.005

$R^2 = 0.324$ ,  $R^2$  ajustado = 0.286,  $F(2, 37) = 8.867$ ,  $p < 0.001$

**Fuente:** Datos recolectados mediante 2 Escalas Likert aplicados en enfermeras de los servicios de hospitalización de Cirugía, Ginecología, Medicina y Pediatría del Hospital Regional II – 2 Tumbes.

## 4.2. Discusión

En el análisis de los resultados indican que el 67.5% de las enfermeras perciben un alto nivel de apoyo social en su entorno laboral. Este hallazgo es consistente con estudios previos que subrayan la importancia del apoyo social en el ámbito de la enfermería como Yan, et al. (20) el cual demostró que, la calidad de vida está estrechamente ligada al apoyo social percibido por los profesionales de Enfermería. Por ende, el alto porcentaje observado sugiere que el Hospital Regional II-2 Tumbes ha logrado fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre el personal de enfermería encontrando así, un óptimo desempeño laboral reflejado este en la calidad del ambiente.

Sin embargo, es importante notar que aproximadamente un tercio de las enfermeras perciben niveles medios o bajos de apoyo social, lo que indica un área de oportunidad para mejorar. Estrategias como la implementación de programas de mentoría o la promoción de actividades de team-building podrían ser beneficiosas para elevar la percepción de apoyo social entre este grupo.

El 72.5% de las enfermeras reportan una alta influencia positiva del ambiente laboral. Este resultado es alentador y se alinea con investigaciones que destacan la importancia del ambiente laboral en el sector salud como el realizado por Bustamante, et al. (12) el cual llegó a la conclusión que el apoyo social se utiliza como una herramienta que permite mejorar el cuidado de Enfermería, debido a su influencia en el bienestar, calidad de vida y salud de las personas. Por lo que podemos decir que un ambiente laboral positivo se ha asociado con mejores resultados en la atención al paciente y mayor satisfacción laboral entre el personal de enfermería.

No obstante, el hecho de que más de un cuarto de las enfermeras perciban una influencia del ambiente media o baja sugiere que aún hay margen para mejorar. Esto podría implicar la necesidad de revisar políticas organizacionales, prácticas de liderazgo o aspectos físicos del entorno de trabajo.

El 85% de las enfermeras muestran un alto nivel en la calidad de atención, lo cual es un indicador muy positivo. Este resultado sugiere que la mayoría de las enfermeras están comprometidas con proporcionar una atención de alta calidad a los pacientes. Esto se alinea con estudios que han demostrado una relación

entre un ambiente de trabajo positivo y la calidad de la atención como el realizado por Soto, et al. (21)

El 80% de las enfermeras presentan un alto nivel en el proceso de mejoría, lo que indica una fuerte orientación hacia la mejora continua y la adopción de mejores prácticas. Este hallazgo es prometedor, ya que la capacidad de adaptación y mejora constante es crucial en el dinámico campo de la atención médica como el realizado por García, et al. (15) al establecer que una buena adaptación al entorno laboral permitirá al profesional conseguir mejoras continuas en la ejecución de los cuidados dando consigo un aumento en la calidad de la atención

La distribución más equilibrada en la percepción del ambiente laboral (47.5% alto, 42.5% medio) sugiere que este es un aspecto más complejo y posiblemente más desafiante de manejar. Esta variabilidad podría reflejar diferencias en las experiencias individuales o en los distintos departamentos dentro del hospital.

Las correlaciones positivas y significativas entre los determinantes psicológicos y las dimensiones del desempeño laboral, aunque de magnitud moderada a baja ( $r$  entre 0.25 y 0.35), respaldan la hipótesis de que el apoyo social y la influencia del ambiente están relacionados con el desempeño laboral de las enfermeras. Estos hallazgos son consistentes con la literatura que ha encontrado asociaciones como Oliveira, et al. (23) en el que se coincide que al lograr un ambiente laboral sano donde se promueve el trabajo y apoyo del equipo equivaldrá en un correcto desempeño de sus labores por parte del profesional de la salud.

La influencia del ambiente muestra correlaciones ligeramente más fuertes con las dimensiones del desempeño laboral en comparación con el apoyo social. Esto podría sugerir que las intervenciones centradas en mejorar el ambiente laboral general podrían tener un impacto más amplio en el desempeño.

El modelo de regresión múltiple explica el 28.6% de la varianza en el desempeño laboral global, lo que indica que los determinantes psicológicos estudiados tienen una influencia significativa, aunque moderada, en el desempeño laboral. Este hallazgo subraya la importancia de considerar estos factores en la gestión y desarrollo del personal de enfermería.

Tanto el apoyo social como la influencia del ambiente son predictores significativos del desempeño laboral global, con coeficientes  $\beta$  de 0.287 y 0.312 respectivamente. Esto sugiere que, aunque ambos factores son importantes, las intervenciones dirigidas a mejorar el ambiente laboral general podrían tener un impacto ligeramente mayor en el desempeño laboral.

El estudio tiene implicaciones prácticas en el desarrollo de programas de apoyo social e implementar iniciativas de mentoría y colaboración entre el personal de enfermería. Mejora del ambiente laboral para revisar y optimizar las políticas organizacionales, prácticas de liderazgo y condiciones físicas de trabajo. Formación continua: Fomentar programas de desarrollo profesional que se centren no solo en habilidades técnicas, sino también en habilidades interpersonales y de gestión del estrés. Evaluación regular para implementar evaluaciones periódicas de los determinantes psicológicos y el desempeño laboral para monitorear el progreso y ajustar las intervenciones según sea necesario. Además, el estudio proporciona evidencia de la importancia de los determinantes psicológicos, particularmente el apoyo social y la influencia del ambiente, en el desempeño laboral de las enfermeras. Los hallazgos subrayan la necesidad de un enfoque holístico en la gestión del personal de enfermería, que considere tanto los aspectos técnicos como los psicosociales del entorno laboral. Estos resultados pueden servir como base para el desarrollo de políticas y programas destinados a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de las enfermeras, lo que a su vez podría conducir a una mejor atención al paciente y a resultados de salud más positivos en general.

Este estudio se limita a un solo hospital y un momento específico en el tiempo, por lo que futuras investigaciones podrían beneficiarse de un diseño longitudinal y la inclusión de múltiples centros hospitalarios. Además, explorar otros determinantes psicológicos y factores organizacionales podría proporcionar una comprensión más completa de los factores que influyen en el desempeño laboral de las enfermeras.

## V. CONCLUSIONES

Basándonos en los resultados del estudio se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- El apoyo social y la influencia del ambiente laboral son factores psicológicos predominantemente positivos entre las enfermeras del Hospital Regional II-2 Tumbes, con una mayoría significativa reportando niveles altos en ambas dimensiones (67.5% y 72.5% respectivamente).
- Las enfermeras muestran un alto nivel de desempeño laboral, particularmente en las dimensiones de calidad de atención (85% alto) y proceso de mejoría (80% alto).
- Existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los determinantes psicológicos (apoyo social e influencia del ambiente) y las dimensiones del desempeño laboral.
- Tanto el apoyo social como la influencia del ambiente son predictores significativos del desempeño laboral, con la influencia del ambiente mostrando un efecto ligeramente mayor.

En conclusión, este estudio proporciona evidencia empírica de la influencia significativa de los determinantes psicológicos, específicamente el apoyo social y la influencia del ambiente, en el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional II-2 Tumbes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A la institución, se enfatiza la importancia de la evaluación periódica del ambiente laboral y la conservación del apoyo social existente en los ambientes de trabajo a fin de mantener un control de calidad de evite la disminución de estos dos factores que influyen predominantemente en los resultados de las enfermeras
- A las enfermeras, se recomienda el desarrollo profesional continuo, el autocuidado y la participación activa en la preservación del ambiente laboral positivo, así como, mantenerse informadas sobre las redes de apoyo social dentro del hospital para mejorar el desempeño laboral de las enfermeras.
- A la Dirección Regional de Salud, instituciones educativas, sindicatos e investigadores, se sugieren acciones que pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales y el desempeño de las enfermeras a nivel más amplio pudiéndose extender también en establecimientos de salud en la periferia.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud [Internet]. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta; 2022. [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
2. Ministerio de Sanidad [Internet]. Salud y Medio Ambiente. España; 2023. [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/medioAmbiente/home2.htm#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20identifica%20diferentes%20factores%20de,Agentes%20qu%C3%ADmicos%20y%20biol%C3%B3gicos>
3. Ivana et al. Relaciones entre riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, estrés, factores individuales y burnout - Encuesta mediante cuestionario entre médicos y enfermeras de urgencias [Internet]. Pubmed. Serbia; 2017. [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28345677/>
4. Afiqah et al. Factores psicosociales y agotamiento entre enfermeras de oncología en Brunei Darussalam: un estudio piloto [Internet]. Pubmed. Brunei; 2021. [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37496507/>
5. Rupkatha et al. Un estudio transversal que evalúa el estrés laboral psicosocial y el riesgo para la salud en enfermeras del departamento de emergencias [Internet]. Pubmed. EE.UU.; 2021. [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31487874/>
6. Huarcaya J. Consideraciones sobre la salud mental. [Internet]. Lima; 2020 [fecha de acceso 10 nov 2023]. 37(2). Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/rpmesp/2020.v37n2/327-334/es>
7. Quintana Cueva R. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020 [Tesis]. Lima: Perú [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana\\_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

8. Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica. [Internet]. Política Nacional de Salud Mental 2012-2021. Costa Rica; 2021. [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <https://psicologiacr.com/wp-content/uploads/2017/05/La-salud-mental-y-sus-determinantes.pdf>
9. Universidad de Carlemany. [Internet]. Bases biológicas de la conducta y el comportamiento humano. Andorra; 2021. [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <https://www.universitatcarlemany.com/actualidad/blog/bases-biologicas-de-la-conducta-y-el-comportamiento-humano/#:~:text=Los%20tres%20principales%20ejes%20biol%C3%B3gicos,sistema%20endocrino%20y%20la%20gen%C3%A9tica>.
10. Vicente J, Guillén A. Los factores psicosociales como predictores pronósticos de difícil retorno laboral tras incapacidad. [Internet]. Madrid: España; 2018. [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n250/0465-546X-mesetra-64-250-00050.pdf>
11. Navarro Carrascal O. Psicología ambiental: visión crítica de una disciplina desconocida [Internet]. Francia. 2004. [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <https://psicologiacientifica.com/psicologia-ambiental-vision-critica/#:~:text=La%20Psicolog%C3%ADa%20Ambiental%20se%20interesa,parte%20integrante%20del%20comportamiento%20humano>.
12. Bustamante D, Alvarado O. Apoyo social: Uso del concepto en enfermería [Internet]. España; 2016 [fecha de acceso 10 feb 2024]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1179081/32-40.pdf>
13. Palomino C, Huarcaya J. Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por la COVID-19. [Internet]. Lima; 2020 [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v20n4/1727-558X-hm-20-04-e1218.pdf>
14. Muñoz S, et al. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 [Internet]. Ciudad de México; 2020 [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>.



15. García M et al. Personalización enfermera y calidad percibida del cuidado. [Internet].; 2011 [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv25n6/original5.pdf>
16. Damisela L. Calidad del cuidado de enfermería en la especialidad de Oftalmología. [Internet]. 2020. [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/oft/v32n4/1561-3070-oft-32-04-e729.pdf>
17. Asamrew et al. Nivel de satisfacción del paciente con los servicios hospitalarios y sus determinantes: un estudio de un hospital especializado en Etiopía [Internet].; 2020 [fecha de acceso 14 nov 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7443030/>
18. Torrecilla et al. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con covid-19, Mendoza, 2021. [Internet]. Buenos Aires: Argentina; 2021 [fecha de acceso 11 nov 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/rasp/v13s1/1853-810X-rasp-13-s1-25.pdf>
19. Adeeb et al. Burnout entre enfermeras que trabajan en centros de atención primaria de salud en Arabia Saudita, un estudio multicéntrico [Internet]. Pubmed. Arabia Saudita; 2020. [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33294486/>
20. Yan et al. El apoyo social, la resiliencia psicológica y la calidad de vida de las enfermeras en los departamentos de enfermedades infecciosas en China: un modelo mediado [Internet]. Pubmed. China; 2022. [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36325798/>
21. Soto et al. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú [Internet]. Scielo. Perú; 2022. [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n2/1561-2961-enf-38-02-e5154.pdf>
22. Abarca et al. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería Rev. Cubana de Medicina General Integral. [Internet]. Arequipa: Perú; 2021 [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1435.pdf>

23. Oliveira et al. Clima de equipo y satisfacción laboral en un Servicio Móvil de Atención de Urgencias Internet]. Arequipa: Brasil; 2022 [fecha de acceso 10 nov 2023]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/CbcvPpXnvx7RSk4KYCRwTJm/abstract/?lang=es>

## VIII. ANEXOS

### Anexo 01.

#### OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Puntaje
Determinantes psicológicos	Afecciones que impactan el pensamiento, sentimientos, estado de ánimo y comportamiento. Pueden ser ocasionales o duraderas (crónicas). Pueden afectar la capacidad de relacionarse con los demás y funcionar cada día.(13)	La manera de evaluar dichos determinantes psicológicos es mediante el instrumento planteado el cual obtendrá datos en relación a la escala de Likert con una puntuación de 1 a 5	Apoyo social	Roles en el hogar Motivación	1 – 5 puntos
			Influencia del ambiente	Control del ambiente Relación con el exterior Percepción del ambiente	1 – 5 puntos
Desempeño laboral	Acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. (7)	La evaluación de desempeño es la identificación, se hará mediante la escala de Likert planteada en el instrumento obteniendo un puntaje de 1 a 5	Calidad de la atención	Eficacia en la atención Conocimientos científicos	1 – 5 puntos
			Proceso de mejoría del paciente	Mejora en la salud física Mejora en la salud mental	1 – 5 puntos
			Ambiente laboral	Trabajo en equipo Calidad de la infraestructura Utilización de instrumentos	1 – 5 puntos

## ANEXO 2

### Escala sobre los determinantes psicológicos padecidos por las enfermeras en el Hospital Regional II-2

Introducción: El presente instrumento se realiza con fines netamente académicos y tiene la intención de conocer acerca de los problemas psicológicos padecidos por las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional II-2. Las siguientes respuestas serán confidenciales y se mantendrán en discreción.

Datos generales:

Edad (    )

Estado civil: \_\_\_\_\_ Grado de estudios: \_\_\_\_\_

Tiempo ejerciendo la profesión de enfermería: \_\_\_\_\_ Servicio que labora: \_\_\_\_\_

A continuación, marque con una X en el casillero correspondiente a cada pregunta

<b>Dimensión: Apoyo social</b>					
Sub – dimensión: Vida familiar					
	Nunca(1)	Casi nunca(2)	A veces(3)	Casi siempre(4)	Siempre(5)
Las tareas domésticas son cumplidas aun cuando no me encuentro en casa					
Cuando me encuentro trabajando, no me preocupo por las tareas domesticas					
Siento apoyo de mi familia cuando se me presenta una oportunidad nueva					
Expreso mis opiniones y sentimientos con los integrantes de mi familia					
Sub – dimensión: Vida laboral					
Siento tensión cuando laboro en mi servicio					
Soy más eficaz en mi trabajo si estoy rodeado con las personas que mejor me llevo					
Me siento satisfecho con los programas o actividades realizadas en el hospital					
Me siento conforme con mi remuneración económica					
<b>Dimensión: Influencia del ambiente</b>					
Sub – dimensión: Espacio privado					
Soy capaz de controlar lo que ocurre a mi alrededor					
En momentos de descanso, me doy tiempo para mi					
Soy capaz de solucionar mis problemas personales					
No me dejo influenciar fácilmente por lo que ocurre a mi alrededor					
Sub – dimensión: Espacio semi – privado					
La convivencia en mi hogar es buena					

Me siento cómodo trabajando en equipo					
Me desenvuelvo correctamente en mi ambiente laboral					
Soy capaz de separar mi vida laboral de mi vida personal					

## ANEXO 3

### Escala acerca del desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional II-2

1. Introducción:

El presente instrumento se realiza con fines netamente académicos y tiene la intención de conocer el grado del desempeño laboral que presentan las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional II-2. Las siguientes respuestas serán confidenciales y se mantendrán en discreción.

2. Datos generales:

Edad (    ) Estado civil: \_\_\_\_\_ Grado de estudios: \_\_\_\_\_

Tiempo ejerciendo la profesión de enfermería: \_\_\_\_\_ Servicio que labora: \_\_\_\_\_

3. Desarrollo:

A continuación, marque con una X en el casillero correspondiente a cada pregunta

<b>Dimensión: Calidad de la atención</b>					
Sub – dimensión: Realización de procedimientos					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Soy capaz de realizar las tareas que se me asignan					
Al terminar mi turno, me siento satisfecho con mis acciones					
Soy capaz de solucionar los inconvenientes que se me presenten en mi servicio					
A menudo no necesito ayuda para realizar mis actividades					
Sub – dimensión: Conocimientos científicos					
Conozco el fundamento científico detrás de cada procedimiento realizado					
Me mantengo informado sobre nuevos conocimientos en relación a mi profesión					
Conozco la manera correcta de realizar mis tareas					
<b>Dimensión: Proceso de mejoría del paciente</b>					
Sub – dimensión: Satisfacción física del paciente					
Siento que el proceso de mejoría de mi paciente es favorable, en parte, gracias a mi accionar					
Cumplo favorablemente con las necesidades físicas que se presentan en mi paciente					
Sub – dimensión: Satisfacción mental de paciente					
El paciente es capaz de transmitirme sus necesidades					
Soy capaz de explicarle correctamente a mi paciente acerca de los cuidados proporcionados					
El paciente se siente conforme con el cuidado proporcionado					
<b>Dimensión: Ambiente laboral</b>					
Sub – dimensión: Relación con los compañeros de trabajo					
Cada compañero de trabajo cumple con sus roles asignados					

Arreglamos satisfactoriamente los desacuerdos generados en el servicio					
Sub – dimensión: Condiciones de seguridad					
Siento que los materiales e infraestructura presentes en mi servicio están en óptimas condiciones					
Me siento cómodo al usar mi Equipo de Protección Personal (EPP)					

## ANEXO 4

### Validación por juicios de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

#### I. CARTA DE INVITACIÓN PARA VALIDACIÓN DE CONTENIDO

Estimado (a) *Lisette Leymila Berrios Albinos*

Considerando su amplio conocimiento y experiencia por medio de esta carta a invitarlo(a) a participar del estudio titulado: "Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024." El objetivo general del estudio es: Determinar la influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2.

Posterior al envío del material, usted deberá leer y firmar el Consentimiento Informado, responder el formulario que contiene datos referentes a su formación académica / profesional y responder al cuestionario de evaluación.

Reforzamos que su participación es muy importante para la validación de los diferentes instrumentos. Agradecemos anticipadamente su atención y estamos a disposición para cualquier duda que aparezca

Atentamente.

.....  
Vega Sanchez Walter Manuel

Bachiller en Enfermería





## II. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado(a) a participar de este estudio que será realizado en una Institución pública de la Región de Tumbes. Si Usted está de acuerdo en participar, deberá responder algunas preguntas relacionadas a la evaluación de la propuesta de los instrumentos de evaluación de: Escala sobre los determinantes psicológicos padecidos por las enfermeras en el Hospital Regional II-2 y Escala acerca del desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional II-2. Su participación es voluntaria y usted tiene derecho de salir del estudio en cualquier momento. El estudio tiene carácter sigiloso, de forma que su nombre no aparecerá en el trabajo y sus respuestas solamente serán utilizadas para la divulgación de los resultados en la forma de publicación científica. Usted también puede absolver cualquier duda sobre el estudio, hacer críticas, sugerencias o reclamaciones directamente con el investigador Walter Manuel Vega Sanchez, Bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes al teléfono 955604533, de lunes a viernes en el horario de 8am a 12am o por el e-mail 050521191@untumbes.edu.pe, agradezco su colaboración.

Declaración de consentimiento:

Declaro que después de haber leído el pedido consiento en participar del presente estudio. Este documento será firmado en dos vías siendo que una se queda con el evaluador y otra con el investigador.

Leí y concuerdo en participar del estudio

Nombre del participante del estudio:

Firma Número de DNI: 45526129 Fecha: 22.03.24



**B. INSTRUMENTOS A VALIDAR**

**1. INSTRUMENTO NO 1:**

**Escala sobre los determinantes psicológicos padecidos por las enfermeras en el Hospital Regional II-2**

**I. INFORMACION GENERAL**

Para evaluar la relevancia/representatividad de la propuesta de los instrumentos en los determinantes psicológicos de las 40 enfermeras que laboran en el Hospital Regional II-2 de Tumbes.

**2. INSTRUMENTO NO 2:**

**Escala acerca del desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional II-2**

**I. INFORMACION GENERAL**

Para evaluar la relevancia/representatividad de la propuesta de los instrumentos en el desempeño laboral de las 40 enfermeras que laboran en el Hospital Regional II-2 de Tumbes.



III. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Nombre (solo iniciales) LLOA
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino (X)
3. Edad: 35
4. Nivel académico:
  - a) Licenciado en Psicología
  - b) Especialista en Seguridad y Salud ocupacional
  - c) Maestría en \_\_\_\_\_
  - d) Doctorado en \_\_\_\_\_
  - e) Post-doctorado \_\_\_\_\_
5. Tiempo de actuación profesional: 12 años
6. Área de actuación: Salud Muntel
7. Actúa en la docencia: si ( ) no (X)
8. Cual institución: CSMC Tumbes
9. Cual área:
  - a) Instituto
  - b) Pre-grado
  - c) Especialización
  - d) Post-grado



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE ENFERMERÍA**

Dimensión: Proceso de mejoría del paciente				
Siento que el proceso de mejoría de mi paciente es favorable, en parte, gracias a mi accionar				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Cumplo favorablemente con las necesidades físicas que se presentan en mi paciente				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
El paciente es capaz de transcribirme sus necesidades				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Soy capaz de explicarle correctamente a mi paciente acerca de los cuidados proporcionados				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
El paciente se siente conforme con el cuidado proporcionado				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
<b>Dimensión: Ambiente laboral</b>				
Cada compañero de trabajo cumple con sus roles asignados				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Arreglamos satisfactoriamente los desacuerdos generados en el servicio				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Siento que los materiales e infraestructura presentes en mi servicio están en óptimas condiciones				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Me siento cómodo al usar mi Equipo de Protección Personal (EPP)				X
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE ENFERMERÍA**

**INSTRUMENTO 2: Escala acerca del desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional II-2**

Leyenda para la evaluación			
1.- No relevante o no representativo	2.- Ítem necesita de gran revisión para ser relevante	3.- Ítem necesita de pequeña revisión para ser relevante	4.- Ítem relevante o representativo

	Dimensión: Calidad de la atención				Observación
	1	2	3	4	
Soy capaz de realizar las tareas que se me asignan				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Al terminar mi turno, me siento satisfecho con mis acciones				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Soy capaz de solucionar los inconvenientes que se me presentan en mi servicio				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
A menudo no necesito ayuda para realizar mis actividades				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Soy capaz de realizar las tareas que se me asignan				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Conozco el fundamento científico detrás de cada procedimiento realizado				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Me mantengo informado sobre nuevos conocimientos en relación a mi profesión				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Conozco la manera correcta de realizar mis tareas				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	





UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA DE ENFERMERIA

	Dimensión: Influencia del ambiente				Observación
	1	2	3	4	
Soy capaz de controlar lo que ocurre a mi alrededor				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
En momentos de descanso, me doy tiempo para mí				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Soy capaz de solucionar mis problemas personales				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
No me dejo influenciar fácilmente por lo que ocurre a mi alrededor				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
La convivencia en mi hogar es buena				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Me siento cómodo trabajando en equipo				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Me desenvuelvo correctamente en mi ambiente laboral				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Soy capaz de separar mi vida laboral de mi vida personal				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					



C. CONTENIDO

INSTRUMENTO 1: Escala sobre los determinantes psicológicos padecidos por las enfermeras en el Hospital Regional II-2

1 - No relevante o no representativo	2 - Ítem necesita de gran revisión para ser relevante	3 - Ítem necesita de pequeña revisión para ser relevante	4 - Ítem relevante o representativo
--------------------------------------	---	--	-------------------------------------

Leyenda para la evaluación

	Dimensión: Apoyo social				Observación
	1	2	3	4	
Las tareas domésticas son cumplidas aun cuando no me encuentro en casa				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Cuando me encuentro trabajando, no me preocupo por las tareas domésticas					
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Siento apoyo de mi familia cuando se me presenta una oportunidad nueva				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Expreso mis opiniones y sentimientos con los integrantes de mi familia				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Siento tensión cuando laboro en mi servicio				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Soy más eficaz en mi trabajo si estoy rodeado con las personas que mejor me llevo				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Me siento satisfecho con los programas o actividades realizadas en el hospital				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	
Me siento conforme con mi remuneración económica				X	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				X	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

I. CARTA DE INVITACIÓN PARA VALIDACIÓN DE CONTENIDO

Estimado(a) Juliana Cepedez Calderón.

Considerando su amplio conocimiento y experiencia por medio de esta carta a invitarlo(a) a participar del estudio titulado: "Influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2024." El objetivo general del estudio es: Determinar la influencia de los determinantes psicológicos en el desempeño laboral de enfermeras de hospitalización del Hospital Regional II-2.

Posterior al envío del material, usted deberá leer y firmar el Consentimiento Informado, responder el formulario que contiene datos referentes a su formación académica / profesional y responder al cuestionario de evaluación.

Reforzamos que su participación es muy importante para la validación de los diferentes instrumentos. Agradecemos anticipadamente su atención y estamos a disposición para cualquier duda que aparezca

Atentamente.

.....  
Vega Sanchez Walter Manuel

Bachiller en Enfermería





III. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Nombre (solo iniciales) J. e. e.
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ()
3. Edad: 41
4. Nivel académico:
  - a) Licenciado en Psicología
  - b) Especialista en \_\_\_\_\_
  - c) Maestría en Salud Familiar y Comunitaria
  - d) Doctorado en \_\_\_\_\_
  - e) Post-doctorado \_\_\_\_\_
5. Tiempo de actuación profesional: 7 años
6. Área de actuación: Salud Mental
7. Actúa en la docencia: si ( ) no ()
8. Cual institución: CSMC - Tumpis
9. Cual área:
  - a) Instituto
  - b) Pre-grado
  - c) Especialización
  - d) Post-grado



## II. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado(a) a participar de este estudio que será realizado en una Institución pública de la Región de Tumbes. Si Usted está de acuerdo en participar, deberá responder algunas preguntas relacionadas a la evaluación de la propuesta de los instrumentos de evaluación de: Escala sobre los determinantes psicológicos padecidos por las enfermeras en el Hospital Regional II-2 y Escala acerca del desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional II-2. Su participación es voluntaria y usted tiene derecho de salir del estudio en cualquier momento. El estudio tiene carácter sigiloso, de forma que su nombre no aparecerá en el trabajo y sus respuestas solamente serán utilizadas para la divulgación de los resultados en la forma de publicación científica. Usted también puede absolver cualquier duda sobre el estudio, hacer críticas, sugerencias o reclamaciones directamente con el investigador Walter Manuel Vega Sanchez, Bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes al teléfono 955604533, de lunes a viernes en el horario de 8am a 12am o por el e-mail 050521191@untumbes.edu.pe, agradezco su colaboración.

Declaración de consentimiento:

Declaro que después de haber leído el pedido consiento en participar del presente estudio. Este documento será firmado en dos vías siendo que una se queda con el evaluador y otra con el investigador.

Leí y concuerdo en participar del estudio

Nombre del participante del estudio:

Firma Número de DNI: 41368009. Fecha: 22-03-24



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA DE ENFERMERÍA

Dimensión: Proceso de mejoría del paciente				
Siento que el proceso de mejoría de mi paciente es favorable, en parte, gracias a mi acción				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Cumplo favorablemente con las necesidades físicas que se presentan en mi paciente				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
El paciente es capaz de transcribirme sus necesidades				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Soy capaz de explicarle correctamente a mi paciente acerca de los cuidados proporcionados				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
El paciente se siente conforme con el cuidado proporcionado				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Dimensión: Ambiente laboral				
Cada compañero de trabajo cumple con sus roles asignados				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Arreglamos satisfactoriamente los desacuerdos generados en el servicio				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Siento que los materiales e infraestructura presentes en mi servicio están en óptimas condiciones				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				
Me siento cómodo al usar mi Equipo de Protección Personal (EPP)				✓
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA DE ENFERMERIA

**INSTRUMENTO 2: Escala acerca del desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional II-2**

Leyenda para la evaluación			
1.- No relevante o no representativo	2.- Item necesita de gran revisión para ser relevante	3.- Item necesita de pequeña revisión para ser relevante	4.- Item relevante o representativo

	Dimensión: Calidad de la atención				Observación
	1	2	3	4	
Soy capaz de realizar las tareas que se me asignan				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Al terminar mi turno, me siento satisfecho con mis acciones				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Soy capaz de solucionar los inconvenientes que se me presenten en mi servicio				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
A menudo no necesito ayuda para realizar mis actividades				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Soy capaz de realizar las tareas que se me asignan				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Conozco el fundamento científico detrás de cada procedimiento realizado				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Me mantengo informado sobre nuevos conocimientos en relación a mi profesión				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Conozco la manera correcta de realizar mis tareas				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA DE ENFERMERÍA

	Dimensión: Influencia del ambiente				Observación
	1	2	3	4	
Soy capaz de controlar lo que ocurre a mi alrededor				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
En momentos de descanso, me doy tiempo para mí				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Soy capaz de solucionar mis problemas personales				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
No me dejó influenciar fácilmente por lo que ocurre a mi alrededor				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
La convivencia en mi hogar es buena				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Me siento cómodo trabajando en equipo				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Me desenvuelvo correctamente en mi ambiente laboral				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					
Soy capaz de separar mi vida laboral de mi vida personal				✓	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre					





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE ENFERMERIA**

**C. CONTENIDO**

**INSTRUMENTO 1: Escala sobre los determinantes psicológicos padecidos por las enfermeras en el Hospital Regional II-2**

Leyenda para la evaluación

1.- No relevante o no representativo	2.- Ítem necesita de gran revisión para ser relevante	3.- Ítem necesita de pequeña revisión para ser relevante	4.- Ítem relevante o representativo
--------------------------------------	---	--	-------------------------------------

	Dimensión: Apoyo social				Observación
	1	2	3	4	
Las tareas domésticas son cumplidas aun cuando no me encuentro en casa				/	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				/	
Cuando me encuentro trabajando, no me preocupo por las tareas domésticas				/	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				/	
Siento apoyo de mi familia cuando se me presenta una oportunidad nueva				/	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				/	
Expreso mis opiniones y sentimientos con los integrantes de mi familia				/	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				/	
Siento tensión cuando laboro en mi servicio				/	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				/	
Soy más eficaz en mi trabajo si estoy rodeado con las personas que mejor me llevo				/	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				/	
Me siento satisfecho con los programas o actividades realizadas en el hospital				/	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				/	
Me siento conforme con mi remuneración económica				/	
Alternativa: Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre				/	

## ANEXO 5

### Prueba de confiabilidad por Alfa de Cronbach

		ITEMS																																
ENCUESTADOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	SUMA
1	5	1	2	4	1	1	2	1	5	3	1	5	5	4	4	3	3	2	5	4	5	1	3	3	1	2	1	5	5	1	4	1	93	
2	1	4	3	3	4	2	2	3	1	4	4	2	3	4	2	3	5	3	5	4	4	2	3	2	4	3	2	5	4	3	3	4	101	
3	2	4	1	2	2	5	1	3	2	1	4	2	3	1	2	2	5	3	3	4	4	3	3	2	3	1	5	3	1	4	3	3	87	
4	1	1	2	3	4	2	2	4	5	3	1	1	1	2	3	3	3	2	1	1	4	3	4	5	4	3	2	2	1	1	4	1	79	
5	5	5	4	4	5	4	2	1	3	3	5	1	3	2	4	2	5	3	2	4	1	2	4	2	5	1	5	1	4	1	1	3	97	
6	2	5	4	2	4	1	1	1	1	1	4	5	4	5	3	3	1	3	2	4	5	4	3	1	3	3	1	1	3	4	4	1	89	
7	2	4	2	3	1	3	1	4	3	4	3	2	1	3	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	1	1	4	1	1	3	87	
8	3	5	2	2	1	4	2	4	2	4	4	2	3	1	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	1	3	4	3	93
9	5	4	2	2	3	4	2	3	1	4	5	1	5	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	5	3	5	4	99	
10	2	4	1	2	4	1	3	4	5	4	3	2	3	5	3	3	1	2	5	4	4	4	2	3	1	4	2	1	4	4	5	3	98	
VARIANZA	2.4	2	1	0.6	2.1	2	0.4	1.6	2.6	1.3	1.8	2	1.7	2.1	0.6	0.4	2.4	0.4	2.2	1.1	1.3	1	0.36	1.1	1.6	1.01	2	2.8	2.4	1.7	1.8	1.2		
SUMATORIA DE VARIANZAS	48.73																																	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	923																																	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :  
 $k$ :  
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$ :  
 $S_T^2$ :

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	<b>0.98</b>		
Número de ítems del instrumento	→	32		
Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	48.7		
Varianza total del instrumento.	→	923		

Con un valor de **0.98** obtenemos que el instrumento es confiable para su aplicación