

DOI: <https://doi.org/>

Factores de riesgo psicosociales y productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima – 2023

Psychosocial risk factors and productivity of nursing interns at Norbert Wiener University, Lima – 2023

Deisy Geli Castilla Grijalba

Deisycastillagrijalba@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-4494-4484>

Bachiller en Enfermería. Universidad Norbert Wiener

Lima – Perú

Maria Hilda Cárdenas De Fernández

maria.cardenas@uwiener.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

Lima – Perú

Artículo recibido: 16 de noviembre de 2023. Aceptado para publicación: 05 de diciembre de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Determinar relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima - 2023. El estudio se desarrolló mediante el método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de diseño no experimental y de corte transversal, y de nivel correlacional. Se encontró en los resultados, que el 50% consideran que los factores de riesgo psicosociales inciden en un nivel medio en la productividad de ellas, asimismo el 45% consideran que la incidencia es alta y solo un 5% consideran que la incidencia es baja. Se procedió a realizar el análisis de inferencia general por medio del Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de ,966 y una sigma menor a 0.05, infiriendo así que, existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima – 2023. Se determinó la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima - 2023. Puesto que, se obtuvo un coeficiente de correlación de ,966, lo que nos indica que los factores de riesgo psicosociales se correlacionan de manera positiva muy alta con la productividad.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, productividad, estrés, ansiedad, enfermería

Abstract

To determine the relationship between psychosocial risk factors and the productivity of nursing interns at Norbert Wiener University, Lima - 2023. The study was developed using the hypothetical deductive method, quantitative approach, applied type, non-experimental and cross-sectional design, and correlational level. It was found in the results that 50% consider that psychosocial risk factors have a medium impact on their productivity, 45% consider that the incidence is high and only 5% consider that the incidence is low. We proceeded to perform the general inference analysis by means of Spearman's Rho, obtaining a correlation coefficient of ,966 and a sigma less than 0.05, thus inferring that, there is

a relationship between psychosocial risk factors and the productivity of nursing interns at the Norbert Wiener University, Lima - 2023. The relationship between psychosocial risk factors and productivity of nursing interns at Norbert Wiener University, Lima - 2023 was determined. A correlation coefficient of .966 was obtained, which indicates that psychosocial risk factors correlate positively with productivity.

Keywords: psychosocial risk factors, productivity, stress, anxiety, nursing

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Castilla Grijalba, D. G., & Cárdenas De Fernández, M. H. (2023). Factores de riesgo psicosociales y productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima – 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(6), 197 – 206.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1433>

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los temas del lugar y la eficiencia del trabajo en las diferentes organizaciones responden a que, desde un punto de vista, el lugar de trabajo se caracteriza como la presentación que realiza el trabajador en el cumplimiento de sus objetivos, las necesidades se desplazan de un individuo a otro. que marcan contrastes en las formas de comportarse.

En China (Wuhan), se paralizaron todos los rubros debido a que era una enfermedad nueva y se desconocía. Conforme pasaron los meses, hubo una ola de contagios a nivel mundial y nivel nacional por lo que Perú no fue la excepción. En marzo de 2020 llegó el primer caso de Covid19 provocando temor, ansiedad, confusión.

El riesgo psicosocial afecta a la población mundial, que se encuentra inmersa en una sociedad globalizada. Cada día, las personas luchan por enfrentar y solucionar los problemas que se les presentan en el trabajo y en sus actividades personales. Hay muchos factores ambientales que inciden en el riesgo psicosocial, uno de los cuales es el compromiso de los empleados.

Es así como, para la Organización Internacional del Trabajo, sostiene que se empleó la adaptabilidad de los trabajadores en los diferentes rubros en las empresas, dado que, necesitaban aprender a emplear los nuevos recursos como también buscar ambientes dentro de su hogar donde pudieran realizar sus funciones de igual manera en la que lo desarrollan antes de la pandemia en sus empresas.

Guerra et. al. (2020) en Ecuador, realizó un estudio en el año 2020 que tuvo como objetivo, "Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad". El tipo de investigación fue de diseño correlacional, la muestra fue de 81 encuestados. Mediante los resultados se obtuvo que, existe una correlación positiva directa puesto que, el valor 0,661 (crítico en el nivel 0,1). Se concluye que, existe una conexión positiva entre el lugar de trabajo y la eficiencia. Esta realidad verifica lo que la escritura autorizada ha encontrado fehacientemente en exámenes comparables.

Vilema en Ecuador, realizó un estudio en el año 2018 que tuvo como objetivo, "Analizar la correlación del clima y el desempeño laborales de los trabajadores de Codiempaques". El tipo de investigación fue de diseño correlacional, la muestra aplicada fue de 31 encuestados. Mediante los resultados se obtuvo que existe una conexión Rho Spearman de 0.862** alto e importancia menor a 1 entre los factores en estudio. Se concluye que, un elemento decisivo en el trabajo es el desarrollo de habilidades en las áreas donde se desempeñan las personas de la organización, el creador hace referencia a que a pesar de del hecho de que es cierto, cada uno de los exámenes determina las relaciones entre sus factores. Este examen descubrió la deficiencia esperada de su lugar de trabajo.

Lache en Perú, realizó un estudio en el año 2020 que tuvo como objetivo "Analizar la relación entre los factores de riesgo investigados". La estrategia aplicada fue cuantitativa de tipo transversal correlacional, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario bajo la escala likert, el NTP instrumento de medición de riesgos ergonómicos, se tuvo una población de 37 especialistas. Mediante los datos analizados por medio del Rho Spearman se halló una correlación moderada y sencillamente segura de 0.653 entre los factores bajo estudio. Se concluye que con la preparación del personal, desarrollando aún más la correspondencia, la compasión, el pensamiento crítico, la navegación y, posteriormente, permitiendo que el personal alcance los objetivos establecidos por la organización.

Collas en Perú, realizó un estudio en el año 2019 que tuvo como objetivo "Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral". El tipo de estudio fue aplicado, nivel correlacional y diseño no experimental, se tuvo como muestra a 156 representantes, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento los cuestionarios para medir ambas variables. Mediante los

resultados se obtuvo una relación $Rho = .682$, $p = .000$. Prescripción al Administrador para ejecutar bienes propios, así como para llevar a cabo circunstancias laborales. Se concluye que, el compromiso de este examen fue sugerir el refuerzo de las conexiones relacionales a través de la ejecución de un programa de capacidad para comprender a los individuos en un nivel más profundo, instruir y, en consecuencia, trabajar en el entorno autoritario ampliando la exhibición de representantes en su trabajo.

Moreno y Báez, caracterizaron los factores de riesgo psicosocial como las formas en que las circunstancias jerárquicas se ven y pueden influir de manera traidora en el bienestar relacionado con la palabra, particularmente cuando causan reacciones desadaptativas, tensiones o potencialmente alguna reacción psicofisiológica de estrés; es decir, desencadenan presión y estrés que influyen en el bienestar relacionado con las palabras.

La variable Productividad, mide el grado de competencia con el que se utilizan los activos designados y los activos de capital para crear un gasto. La alta eficiencia será el resultado de descubrir cómo crear una tonelada de valor financiero con poco trabajo o pocos activos. Es decir, una expansión en la eficiencia implica que se pueden adquirir más artículos con algo muy similar.

Se formuló como problema de investigación, ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima - 2023? Asimismo, se formuló como objetivo general, determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima - 2023.

METODOLOGÍA

En el presente estudio se aplicará el método hipotético deductivo, según Hernández, este método permitirá contrastar la hipótesis con la realidad del hecho a investigar, por lo que se tendrá que aceptar o rechazar de acuerdo con el contexto determinado. Se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se realizaron análisis estadísticos de los datos recopilados a través del cuestionario mediante la utilización de técnicas informáticas. Este enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio porque utiliza procedimientos y parte del supuesto de la existencia de orden en la naturaleza de las posibilidades de conocerlo.

El tipo de investigación será aplicado, ya que está basada dentro de un marco teórico teniendo como finalidad fundamental el desarrollo de nuevos conocimientos teóricos. El nivel de la presente investigación será correlacional porque permitirá que los antecedentes nos proporcionen vínculo entre variables. El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, porque permitirá recolectar los datos en un solo momento y en un periodo de tiempo. Este diseño permite describir variables y analizar hechos o sucesos que se interrelacionan en un tiempo determinado.

La población formará parte del presente estudio estará conformado por 100 internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener. La selección de la muestra estuvo conformada de acuerdo con el tamaño de la población, por lo que estará conformada por 100 internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener.

Se escogió el cuestionario como instrumento de recolección de datos. De acuerdo con lo mencionado por Hernández y Mendoza, quienes plantearon que la encuesta es un conjunto de consultas sobre al menos un factor a estimar. Se utilizará el Cuestionario SUSES0/ISTAS21, para medir la variable Factores de riesgo psicosociales y el cuestionario de nivel de productividad para medir la variable productividad.

Una vez obtenido el tamaño de la muestra, posteriormente se diseñará una base de datos en Excel 2016, para realizar la observación estadística respectivo, para luego la información obtenida serán procesados utilizando las técnicas de procesamiento y análisis de datos, siendo los siguientes: tabulación de datos, Procesador computarizado: SPPSS versión 25.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Variable Factores de riesgo psicológico

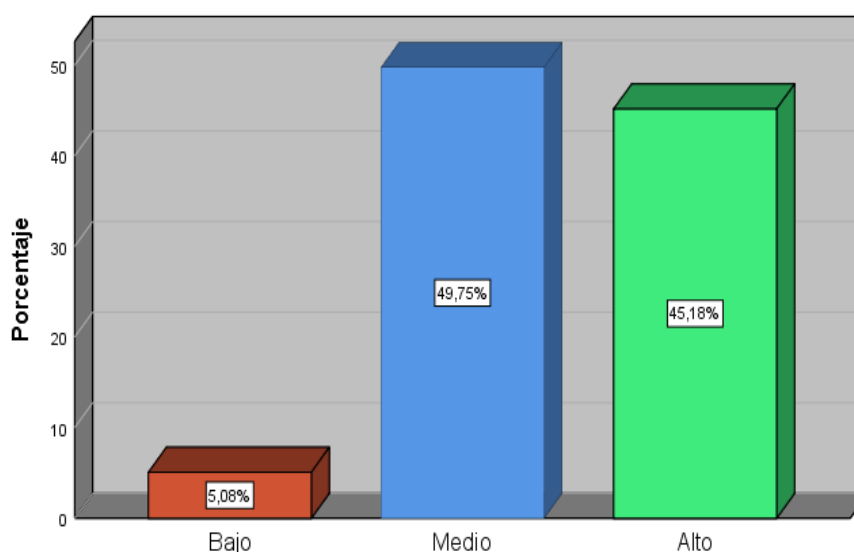
Tabla 1

Factores de riesgo psicosociales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	5,1
	Medio	39	49,7
	Alto	34	45,2
	Total	80	100,0

Gráfico 1

Factores de riesgo psicosociales



Luego de aplicar el cuestionario a las enfermeras, se obtuvo que el 50% consideran que los factores de riesgo psicosociales inciden en un nivel medio en la productividad de ellas, asimismo el 45% consideran que la incidencia es alta y solo un 5% consideran que la incidencia es baja.

Variable Productividad

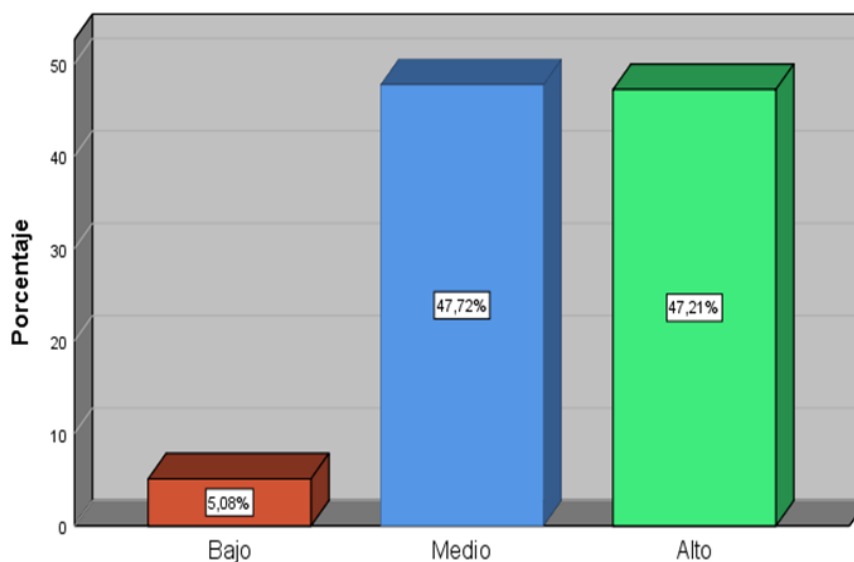
Tabla 2

Productividad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	5,1
	Medio	38	47,7
	Alto	36	47,2
	Total	80	100,0

Gráfico 2

Productividad



Luego de aplicar el cuestionario a las enfermeras, se obtuvo que el 48% consideran que la productividad es media, asimismo el 47% incide en un nivel alto y solo un 5% incide en un nivel bajo.

Tabla 3

Prueba de inferencia general

			Factores de riesgo psicosociales (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,966**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,966**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se procedió a realizar el análisis de inferencia general por medio del Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de ,966 y un sigma menor a 0.05, infiriendo así que, existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima - 2023.

CONCLUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima – 2023. Existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima - 2023. En la tabla 1, se tiene que el 50% consideran que los factores de riesgo psicosociales inciden en un nivel medio en la productividad de ellas, asimismo el 45% consideran que la incidencia es alta y solo un 5% consideran que la incidencia es baja. Asimismo en la tabla 6, se obtuvo que, el 48% consideran que la productividad es media, asimismo el 47% incide en un nivel alto y solo un 5% incide en un nivel bajo.

Se destaca la elección de la encuesta como técnica y el uso del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 para medir los factores de riesgo psicosociales y el cuestionario de nivel de productividad para medir la variable productividad. Además, se detalla la descripción de cada instrumento y sus propiedades psicométricas, incluyendo confiabilidad y validez. Se evidencia un riguroso análisis de los datos obtenidos para asegurar la fiabilidad de los resultados.

Los resultados guardan relación con el estudio de Lache (14) en Perú, realizó un estudio en el año 2020, el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre los factores de riesgo investigados mediante una estrategia cuantitativa de tipo transversal correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario bajo la escala Likert, el NTP instrumento de medición de riesgos ergonómicos, y se contó con una población de 37 especialistas. Los datos analizados por medio del Rho Spearman demostraron una correlación moderada y segura de 0.653 entre los factores bajo estudio. Se concluye que es necesario seguir preparando al personal, fomentando la correspondencia, la compasión, el pensamiento crítico y la navegación para que puedan alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

REFERENCIAS

- Anzola, M. O. Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. 2018.
- Bustos, P. y Miranda, M. Clima Organizacional. Lautaro. 2018.
- Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill. 2017.
- Collas Ore, F. Clima organizacional y desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3nSwpZc>
- Duelles Ramírez, M. Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la corte Superior de Justicia del Santa, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. 2017. Disponible en: <https://bit.ly/2WOY15m>
- Ebenezer, C., y Shimawua, D. The effect of work environment on employee productivity: A case of study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State, Nigeria. European Journal of Business and novation Research. 2017. 5(5): 23-39. <http://bit.ly/389bMck>
- Ganga-Contreras, F. Casinelli-Capurro, A. Piñones-Santana, M. QuirozCastillo, J. El concepto de Eficiencia Organizativa: una aproximación a lo universitario. Revista Líder. 2017. 25(1).126-150. <https://bit.ly/3aKnOE7>
- Garbuglia Silvia, C. Clima laboral en un organismo público. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cuyo]. 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3poHYrb>
- García-Villamizar, G. Clima organizacional: Hacia un nuevo Mundo. Pork An. 2017. 152-177. Disponible en: <https://bit.ly/2KBXH7H>
- Gellerman, S. W. People, Problems and Profits. McGrawHill. 1960.
- Marchant, L. Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Primer Seminario Viña del Mar. Chile. 2018.
- Ordoñez, M. Indagación teórica respecto al concepto de eficacia organizacional. Tendencias & Retos. 2018. 20(2): 101-117.
- Ortiz-Campillo, L. Ortiz-Ospino, L. Coronell-Cuadrad, R. Hamburger-Madrid, K. Orozco-Acosta, E. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Revista Latinoamericana de Hipertensión. 2019. 14(2).187-193. Disponible en: <https://bit.ly/3prpW7K>
- Goncalves, A. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). 2018.
- Guerra, L. Laica, K. Núñez, J. Análisis de la relación entre el clima organizacional y la productividad en el sector agrícola. Caso de estudio: Productora de Brócoli "Ponce Ponce & Merlo Cia", Provincia de Cotopaxi, Ecuador. Revista de Ciencias Administrativas y Económicas. 2020. 3(2).76-87. Disponible en: <https://bit.ly/3nWgbOE>
- Gutiérrez Pulido, H. Calidad total y Productividad. (3ra edición). McGraw-Hill / Interamericana Editores. 2018.
- Hernández, R. y Mendoza C. Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill Education. 2018.

Koontz, H. y Weirhrich, H. Administración: una perspectiva global. (12ª. Ed). Editorial McGraw Hill Interamericana. 2016.

Lache Rodas, J. Clima organizacional y su relación con la productividad del colaborador en el servicio de Imagenología del Hospital Regional Lambayeque. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3nRhPRN>

Pacheco Sanunga, H. Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. 2017. Disponible en: <https://bit.ly/3hhTMZI>

Palma Carrillo, S. Escala Clima Laboral CL-SPC Manual. Cartolan E.I.R.L. 2018.

Quintana Damiano, A. Clima organizacional y productividad laboral del personal de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas-2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. 2018. Disponible en: <http://bit.ly/38veS2w>

Ramos-Carpio, J. Acosta-Herrera, R. Ramos-Carpio, K. Martinez-Vasquez, B. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma año 2018. Revista Dilemas Contemporáneos: Política y valores. 2019. 54(7).1-33. Disponible en: <http://bit.ly/2LZrTKb>

Robbins, S. y Coulter M. Administración (8ª Ed). Prentice Hall. 2015.

Sanyal, S. & Hisam, M. The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. Journal of Business and Management. 2018. 20(3): 15-22. Disponible en: <http://bit.ly/2JJpD9m>

Sandoval, M. Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 2017. 10(27), 83-88. Disponible en: <http://bit.ly/389hjJ6>

Sedano Gilvonio, H. Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3hhUaaC>

Seisdedos, N. El clima laboral y su medida (4ª ed.). Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2017.

Syverson, C. What Determines Productivity. Journal of Economic Literature. 2017. 49(2). 326-365

Tahir, T. Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. European Journal of Business and Management. 2018. 7(1): 329-345. <http://bit.ly/2LdXWWq>

Vilema Escudero, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital. <https://bit.ly/2JkQWGD>

Wen, J., Huang, S., Pingping, H. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. International Journal of Hospitality Management, 1(81): 120-130. <http://bit.ly/2X2LKuv>

Pérez-Bilbao & Nogareda (2017). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Recuperando de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/92_6a937/926w.pdf

Coveñas, I. (2018). Aplicación de la teoría de restricciones para aumentar la productividad en el área metalmecánica de la empresa Cromoplasto S.A.C. Tesis. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33173>

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2018). La Entrevista, Recurso Flexible y Dinámico-The interview, a Flexible and Dynamic Resource. Investigación En Educación Médica, 2(7), 162–167. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>

EcuRed contributors. (2020). Desempeño laboral. Recuperado de: https://www.ecured.cu/index.php?title=Desempe%C3%B1o_laboral&oldid=3488744

Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2017). Administración. Una perspectiva global y empresarial. (14ª ed.). México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Casa, M. y Ganchala, A. (2016). Modelo básico de gestión administrativa para mejorar la productividad de la vidriería "Niza" del cantón Latacunga en el período 2015 - 2016. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.

Kumar, J. y Kumar, A. (2017). Employee empowerment – An empirical study. Global Journal of Management and Business Research, 17(4), pp. 58-64. Recuperado de https://globaljournals.org/GJMBR_Volume17/5-EmployeeEmpowerment.pdf

Halvorsen, K., Dihle, A., Hansen, C., Nordhaug, M., Jerpseth, H., Tveiten, S., Joranger, P. & Ruud, I. (2020). Empowerment in healthcare: A thematic synthesis and critical discussion of concept analyses of empowerment, Patient Educ Couns (2020). <https://doi.org/10.1016/j.pec.2020.02.017>

Giraldo, S. (2018). El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales. Colombia: Universidad de Manizales

Vásquez, M. (2018). Motivación intrínseca y productividad laboral (Estudio realizado con agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepequez, San Marcos). Tesis. Repositorio de la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>

Atehortúa, F. (2018). Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas: normas NTCGP 1000:2004 conforme a la ley 872 de 2003. Antioquia : Universidad de Antioquia, 2005. 9789586559034.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V