



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de
enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján,
Huacho, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

AUTORES:

Crispin Ugarte, Julian Jhon (orcid.org/0000-0002-5299-0734)
Flores Nonato, Diana Carolina (orcid.org/0000-0002-8757-3367)

ASESORA:

Mgtr. Bayona Linares, Nancy Ysolina (orcid.org/0000-0001-5051-5158)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

POLÍTICAS Y GESTIÓN EN SALUD

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres, por habernos educado y formarnos con buenos sentimientos y valores, lo cual nos han ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

Agradecimiento

Principalmente agradecer a Dios que nos ha guiado y dado la fortaleza para seguir adelante. En aquellos momentos de dificultad y debilidad.

Gracias a nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nosotros, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos también a nuestros docentes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de nuestra preparación profesional

Índice de contenidos

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	24
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	24
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	24
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	25
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
3.5. PROCEDIMIENTO	26
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	27
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	53

Índice de tablas

TABLA 1. TABLA DE INTERPRETACIÓN CORRELACIONAL	28
TABLA 2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	29
TABLA 3. DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	30
TABLA 4. PRUEBA DE NORMALIDAD	31
TABLA 5. CORRELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	32
TABLA 6. RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022.	33
TABLA 7. CORRELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	34
TABLA 8. RELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	35
TABLA 9. CORRELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	36
TABLA 10. RELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	37
TABLA 11. CORRELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE APOYO SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	38
TABLA 12. RELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE APOYO SOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	39
TABLA 13. CORRELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE LAS COMPENSACIONES EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	40
TABLA 14. RELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE LAS COMPENSACIONES EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	41

TABLA 15.	CORRELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL RIESGO DE LA DOBLE PRESENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	42
------------------	---	----

TABLA 16.	RELACIÓN ENTRE EL RIESGO DE LA DE LA DOBLE PRESENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022	43
------------------	---	----

Índice de figuras

FIGURA 1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022.

FIGURA 2. DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID 19 DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN 2022.

Resumen

En el presente estudio se trazó como objetivo, determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján, Huacho, 2022 empleando una metodología de tipo básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional considerando una población muestral de 60 profesionales de enfermería del área COVID – 19 del Hospital del Seguro Huacho. Entre los resultados, demuestra que los factores de riesgo psicosocial se encuentran en un nivel de riesgo medio con 60% mientras que el desempeño laboral el 95% está en un nivel medio. Se concluyó que existe relación inversa alta entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján con un coeficiente Rho de Spearman $-0,857$ y un nivel de significancia $0,000$.

Palabras clave. Factores de riesgo psicosocial, desempeño laboral, profesional de enfermería.

Abstract

In the present study, the objective was to determine the relationship between psychosocial risk factors and job performance in nursing professionals in the COVID 19 area of Hospital II Gustavo Lanatta Luján, Huacho, 2022 using a basic type methodology, of Quantitative approach, non-experimental, correlational design considering a sample population of 60 nursing professionals from the COVID-19 area of the Hospital del Seguro Huacho. Among the results, it shows that psychosocial risk factors are at a medium risk level with 60% while job performance 95% is at a medium level. It was concluded that there is a high inverse relationship between psychosocial risk factors and job performance in nursing professionals in the COVID 19 area of Hospital II Gustavo Lanatta Luján with a Spearman's Rho coefficient -0.857 and a significance level of 0.000 .

Keywords. Psychosocial risk factors, job performance, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

A causa de la pandemia se ha evidenciado que, en todo el mundo, diferentes campos de trabajo se enfrentan a nuevos desafíos debido a las nuevas condiciones laborales. La Organización mundial de la Salud¹ (OMS) alertaba que, a raíz de la pandemia, tanto el miedo como la preocupación y el estrés son respuestas que suscitaron ante el cambio de los hábitos domésticos, académico y laborales, asimismo, señalan que es importante que las organizaciones elaboren medidas para disminuir los factores de riesgo psicosociales y así se proteja la salud mental de las personas y con ello mejorar su rendimiento o desempeño laboral.

En este sentido, los riesgos psicosociales que involucran aquellos escenarios con la relación del trabajo, sea este el tipo las tareas, el entorno de trabajo que al final afecta al desarrollo de la persona, y por ende a su salud que después de un periodo podrá afectar al desempeño del mismo trabajador, en este caso de los profesionales de enfermería, factores que se han venido incrementado a razón de la pandemia ².

Entonces, los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral y las enfermedades no transmisibles alarman con mayor intensidad a los trabajadores en todo el mundo y más aún cuando el contexto de la pandemia ha hecho que el estrés y los riesgos psicosociales se incrementen en toda las poblaciones y específicamente en los profesionales de enfermería ³; los mismos riesgos han venido afectando el desempeño laboral de los trabajadores, por ello deben los factores de riesgo psicosocial afectan aquellas habilidades necesarias para desempeñar las tareas en un puesto determinado.⁴

Asimismo, a nivel internacional, Carrillo M. ⁵ en su investigación desarrollada en Ecuador, establece que los riesgos psicosociales como las exigencias psicológicas, posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social, doble presencia y estima que se encuentran relacionados con el desempeño laboral por ello, se considera recomendable diseñar e instaurar programas que permitan el manejo adecuado de los riesgos psicosociales.

Mientras tanto, en Perú, debido a la pandemia, fue necesario que las enfermeras puedan atender a un gran número de personas cuya salud física y

mental se vio afectada; por ello, los profesionales de enfermería son la columna vertebral del sistema de salud, razón por la cual muchas personas están al frente de la lucha contra Covid-19, quienes están expuestos a horas de trabajo estresante, miedo a lastimarse, contaminación, inestabilidad por problemas de salud. Sistémicas, por ende entre otras condiciones que pueden ocasionar un nivel alto de estrés ⁶

De igual forma, el portal de los riesgos laborales de los trabajadores ⁷, señala que los factores de riesgo psicosocial; provoca estrés, fatiga mental, deterioro mental y afecta significativamente la eficiencia y el desempeño laboral de las enfermeras. Entonces, la pandemia ocasionada por el Covid-19 y las medidas de contingencia ejecutadas por cada país, teniendo efectos especiales sobre las esferas dentro de la sociedad, entre otras psicológicas, administrativas y económicas; los cuales fueron publicados por medio de comunicación en el país, sobre todo cuando se refiere a la caída del aspecto sanitario en las distintas provincias que forman parte del Perú, de modo que al final se tuvo un colapso de todo el sistema sanitario.

En un estudio desarrollado en Lima – Perú, se concluyó también acerca de los factores de carácter psicosocial, desde allí las exigencias psicológicas donde el control en cuanto al trabajo se tiene que cumplir, algunos detalles de la relación también son al apoyo social, y por lo tanto las compensaciones dentro del trabajo. Al final los efectos de esta situación someten al trabajador a poder tener un estrés laboral en las enfermeras en cada uno de sus roles que toman dentro del hospital, donde la percepción es más fuerte para las enfermeras que trabajan diariamente dentro de esta institución. ⁹

En este contexto, se ha observado que en los módulos de servicio de Covid-19 del Hospital del Seguro de Huacho, las enfermeras están expuestas a trabajos estresantes durante muchas horas, además del miedo a la contaminación, entre otras condiciones que han venido afectando su rendimiento y desempeño laboral, lo cual los ha imposibilitado de alguna forma, la realización de actividades efectivas para contrarrestar la pandemia, ya que los número de solicitudes de permiso se incrementaron, de igual forma se incrementaron los índices de tardanza, entre otros indicadores.

Por ello, en la presente investigación se plantan la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022? Asimismo, se establecen las siguientes problemáticas específicas: a) ¿Cuál es la relación entre el riesgo de las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján? b) ¿Cuál es la relación entre el riesgo de control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján? c) ¿Cuál es la relación entre el riesgo de apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján? d) ¿Cuál es la relación entre el riesgo de las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján? e) ¿Cuál es la relación entre el riesgo de la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján?

El estudio adquiere una **justificación teórica**, porque los resultados de la presente investigación contribuirán al conocimiento de las variables investigadas (factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral), así como servirá de guía y como antecedentes para investigaciones futuras. Asimismo, el estudio también posee una **justificación práctica**, ya que desde el aporte o impacto del estudio se motivará el desarrollo de herramientas que permitan reducir los factores psicosociales y mejorar el desempeño laboral en la población investigada.

Por último, adquiere una **justificación metodológica**, porque se utiliza el método científico, como el proceso que permitirá lograr conclusiones objetivas, ya que se siguen procedimientos rigurosos y sistemáticos, para lo cual se aplicó instrumentos validados y estandarizados a través de métodos estadísticos.

A partir de las problemáticas establecidas y sus justificaciones, se establece el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022. De la misma forma se establecen los objetivos específicos del estudio: a) Identificar la relación entre el riesgo de las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de

enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. b) Identificar la relación entre el riesgo de control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. c) Identificar la relación entre el riesgo de apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. d) Identificar la relación entre el riesgo de las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. e) Identificar la relación entre el riesgo de la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

Por último, de los problemas y objetivos planteados, se desprende la siguiente hipótesis general: Existe relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022. De igual manera, se desprenden las siguientes hipótesis específicas; a) Existe relación inversa entre el riesgo de las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. b) Existe relación inversa entre el riesgo de control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. c) Existe relación inversa entre el riesgo de apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. d) Existe relación inversa entre el riesgo de las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján. e) Existe relación inversa entre el riesgo de la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales

Espino-Porras C. et al. En su estudio realizado el 2021, se planteó como objetivo analizar cómo los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el ausentismo en enfermeras de México, desarrollado con un método de tipo cuantitativo, de diseño prospectivo y de alcance cuantitativo-relación, que involucró una muestra de 221 enfermeras, a quienes se les administró con el Cuestionario ISTAS21 y el Cuestionario para identificar ausentismo. Donde se tiene los resultados del grupo encuestado correspondiente a personal de base, el 39.9% se ausentaron en el último año. En cuanto a ausencia programadas se tiene al 61.1% siendo mayo el mes de mayores ausentismos. Concluyeron que al final el riesgo psicosocial tiene la influencia de un modo directo con nivel de ausentismo de los profesionales analizados.¹⁰

García-Iglesias J. en su estudio del 2021, realizado con el objetivo de poder analizar las condiciones psicosociales, y por ende su incidencia con el desempeño que pueda tener el personal en la institución en España, desarrollado con un método de tipo cuantitativo, de diseño prospectivo y de alcance cuantitativo-relación, que involucró una muestra de 1704 enfermeras, a quienes se les administró con el Cuestionario ISTAS21, el Cuestionario UWES-9 y Cuestionario HGQ 12. Como resultados se obtuvo que 57% reportaron sentirse vigorosos, 71% expresaban dedicación en sus labores y otro 62% se sentía absorbida por su trabajo. De esta forma concluyeron que las condiciones psicosociales indican fuertemente en el desempeño laboral de las enfermeras.¹¹

López A. et al. en su investigación realizada el 2021, se trazó como objetivo principal de analizar cómo los factores psicosociales inciden en la salud mental de profesionales de la salud en Manabí, desarrollado con un método de tipo cuantitativo, de diseño prospectivo y de alcance cuantitativo-relacional, que involucró una muestra de 40 profesionales, a quienes se les administró con el Cuestionario ISTAS21 y el cuestionario de salud mental. Como resultados se obtuvo que el sector salud ha sido el más vulnerado por la pandemia y el incremento de factores psicosociales se elevó a más del 70%, ya que la pandemia

trajo efectos negativos en la salud mental de los profesionales, lo cual incrementó la sobrecarga laboral (36%) y el ritmo de trabajo (30%). Por ello concluyeron que los factores de riesgo psicosociales afectan significativamente en la salud mental de las enfermeras en tiempos de Covid-19, generándoles estrés, ansiedad y otras psicopatologías.¹²

Crespo C. en su estudio realizado el 2021, se planteó analizar cómo los factores de riesgo psicosocial se asocian con el desempeño laboral de colaboradores de una empresa en tiempos de Covid-19, desarrollado con un método de tipo cuantitativo, de diseño prospectivo y de alcance cuantitativo-relación, que involucró una muestra de 60 colaboradores, a quienes se les administró con el Cuestionario FPSICO. Como resultados, donde el 53% exhiben una evaluación de desempeño excelente, el 23% presentan una evaluación de desempeño muy buena en relación al 14 personas que representan, el 11% presentan una evaluación de desempeño buena, 6 personas representan Mientras que 3 personas que se hallan dentro del 5%, presentan una evaluación del desempeño regular y el 8% presentan una evaluación de desempeño inadecuado, es decir 5 personas que representan Por ello, concluye que los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones se relacionan con el desempeño laboral ($\text{Chi}=7.815$)¹⁴.

Chambi P, Tito N. en su estudio realizado el 2020, se planteó como objetivo analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en enfermeros (as) del Hospital Honorio Delgado de Arequipa, desarrollado con un método de tipo observacional, de diseño transeccional y de enfoque cuantitativo-descriptivo, en un tamaño muestral de 128 colaboradores en salud, a quienes se les administró con el Cuestionario ISTAS21 y el Cuestionario de desempeño laboral. Se presentaron los resultados que un 68% se reportó un alcance medio de factores de riesgo psicosocial y otro 64.1% reportó niveles regulares de desempeño laboral. Lo cual permitió concluir que, los componentes de riesgo psicosocial se asocian fuertemente con el desempeño laboral ($P=.038$); sin embargo, la dimensión de compensaciones y trabajo activo no se relacionan con el desempeño laboral.¹⁷

Sánchez M. en su estudio realizado el 2020, se planteó analizar los riesgos psicosociales de enfermeras de un centro de salud de Chiclayo, desarrollado con un método de tipo observacional, de diseño transeccional y de enfoque descriptivo, que involucró una muestra de 10 artículos científicos. Se presenta de resultados con paciente y familia 78%, En relaciones interpersonales con compañeros de trabajo 79%, se determina con un nivel alto en función a 90% en jornadas largas con muchas horas de trabajo, el 71% presenta sobre carga dentro del ámbito laboral. En cuanto al 82% en relación a las funciones y tareas que se les adjudica al trabajador. En función a las condiciones de trabajo acerca del lugar y los periodos de descanso adecuado para el trabajador según el 80%. Por ello, se concluye que estos factores psicosociales inciden en el desempeño diario de los profesionales.¹⁸

Mercedes R. en su estudio realizado el 2020, buscó analizar los factores de riesgo psicosocial en enfermeros (as) de un Hospital de Santa Anita, desarrollado con un método de tipo cuantitativo, de diseño prospectivo y de alcance cuantitativo-descriptivo, que involucró una muestra de 82 profesionales de salud, a quienes se les administró con el Cuestionario ISTAS21.entre los resultados más resaltantes sea fue al 51.2% acerca de las condiciones del lugar donde está desarrollándose el trabajo, con el 43.2%. Sobre la carga de trabajo, el 35.8% sobre el contenido y características que exige la tarea asignada; el 40.3% sobre las exigencias de las condiciones laborales, el 45.6% sobre el papel laboral y por ende acerca del desarrollo de la misma carrera, el 34.9% en cuanto a la interacción social y demás aspectos de la organización, para el rendimiento cerca del 37.8%. De modo que el autor llega a concluir que todos los factores psicosociales si afectan en el desempeño en el aspecto laboral.¹⁹

Del Águila A. en su estudio realizado el 2019, buscó analizar cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en el desempeño laboral en profesionales asistencialistas del establecimiento de Salud en Morales, desarrollado con un método de tipo cuantitativo, de diseño prospectivo y de alcance cuantitativo, que involucró un tamaño muestral de 72 personas en temas de salud, a ellos se les administró con el Cuestionario ISTAS21 y el método de escala gráfica para el desempeño laboral. Como resultados se obtuvo que

64% reportaron niveles favorables en el componente de actividades que se dan de manera activa y espacios en el desarrollo, otro 47% reportaron niveles favorables de colaboración social y la dimensión calidad de liderazgo, 68% reportaron niveles desfavorables de exposición psicosocial, otro 68% reportó niveles desfavorables de estima, 60% reportaron niveles desfavorables de doble presencia y 50% reportaron niveles desfavorables de exigencias psicológicas, mientras que solo un 10% reportó niveles óptimos de desempeño laboral. Esto permitió concluir que los factores de riesgo psicosocial influyen en el desempeño laboral respecto a profesionales de la salud.¹⁶

Quispez C. en su estudio realizado el 2017, se planteó como objetivo principal de identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que dañan en el desempeño laboral en una institución de salud en Lima, desarrollado con un método de tipo observacional, de diseño transeccional y de enfoque cuantitativo-relacional, que involucró en un tamaño muestral de 16 colaboradores de salud, los cuales fueron evaluados con el Cuestionario ISTAS21 y el Cuestionario de desempeño laboral. Se halló que 67.6% reportaron niveles altos de exigencias psicológicas, 26.5% reportaron niveles altos de trabajo activo, 55.9% reportaron niveles altos de inseguridad, 57.4% reportaron apoyo social en niveles altos, 47.1% reportaron niveles altos en doble presencia y 82.4% reportaron estima en niveles altos. Por ello, concluye que los factores mencionados han venido afectando el desempeño laboral de los profesionales, considerando que este estudio se desarrolló antes de la pandemia, lo cual comunica que los factores psicosociales se presentaban antes de la pandemia.¹⁵

Entonces, los especialistas del MINSA, señalan que el personal de enfermería y los demás colaboradores enfrentan eventos que incrementan la presencia de factores de riesgo psicosocial, por ende, los eventos estresantes al momento de cumplir sus funciones laborales como, la excesiva demanda asistencial, alta presión laboral, exposición directa al contagio por COVID-19, interacción con pacientes en situación de crisis emocional, conflicto ético-moral, insuficiencia de equipos de seguridad, estrés en zonas de primera respuesta, frustración ante los decesos de pacientes o negativa evolución, contacto afectivo-familiar restringido, agotamiento mental y físico; estos eventos

alcanzaron a causar dificultades psicológicas, como ansiedad, síntomas de depresión, estrés intenso, enojo, insomnio, conflictos interpersonales, etc., problemas que afectaron el desempeño laboral, la calidad en la atención de pacientes, la toma de decisiones laborales de los profesionales de salud frente a su lucha contra el COVID-19 ⁶.

Con relación a los factores de riesgo psicosocial; se le define como un producto de la interacción de los trabajadores con el trabajo, el medio ambiente que presentan para sus actividades, las condiciones que esta situación pese y la satisfacción de los colaboradores dentro de la organización, en consecuencia, los factores psicosociales sobre la salud se han expuesto en modelos como el de demanda, el control y el desempeño social. ²⁰.

Es preciso señalar primero que, los problemas de salud que son atribuidos, por otro modo se tiene dentro del trabajo acerca de los factores psicosociales en ella, que por ende afecta sobre el estado de calidad de vida, de los colaboradores de sus familias y todo su contexto como tal. Siendo esta situación cada vez más importante, de modo que permite medir la magnitud y afecta para determinar la incapacidad laboral que solo es consecuencia de dichos factores. ³

Las situaciones laborales siempre presentan factores psicosociales que dependen de la organización en la empresa, siendo los puntos más importantes acerca del entorno, puesto donde se trabaja y como se lleva a cabo las tareas asignadas, estas al final se verán reflejadas en el cumplimiento de tareas asignadas y de manera colateral con la salud de los empleados. ²¹

Asimismo, los factores psicosociales, son situaciones que puedan llegar a afectar el estado de salud de los colaboradores e incluso tener efectos dañinos en contra la salud de los empleados sea esto de carácter físico, mentalmente y socialmente. Estos riesgos no siempre se notarán el corto plazo, o en un plazo más futuro. Por lo tanto, no solo son riesgos físicos en accidentes u otras enfermedades que se deriven del mismo. ²²

Por último, los factores de riesgo se manifiestan de forma diversa, entre ello se tiene a los que se presentan según su naturaleza, que de manera general están hecha del mismo constructo social, donde se reflejarían las cualidades

especiales de la organización y las condiciones dentro del trabajo, en los que el trabajador está viviendo en horarios de trabajo. Por ende, en el cuestionario SUSESO/ISTAS21 (versión breve) está direccionado en una evaluación de los factores de riesgo psicosociales, cuenta con 20 preguntas que son agrupadas en cinco dimensiones, las cuales son: a) Exigencias psicológicas; b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades; c) Apoyo social en la empresa; d) Compensaciones y e) Doble presencia ²³.

En base a la primera dimensión denominada exigencias psicológicas, se enfocan en dos puntos un desde un enfoque cuantitativo o de la tarea en la que se enfoca, para referirse del desde el enfoque cuantitativo se el tiempo para hacer un trabajo y cuanto trabajo se realiza. Pero cuando se enfoca en el tipo de vista, donde las exigencias psicológicas, donde depende la interacción con otras personas, donde la mayoría tienden a ser emocionales²³. Para poder explicar mediante los siguientes indicadores:

En ese sentido, tiene mucha relación entre la exigencia cuantitativa con el volumen de trabajo, y por el tiempo que se les da para poder concluirlo. Se puede considerar que las exigencias son más altas, cuando se mide con tiempos asignados.²³ el manejo de conocimientos presenta un nivel de exigencias cognitivas, que no se puedan determinar cómo negativas o positivas, ya que de lo anterior dependerán las posibilidades de desarrollo⁵.en cuanto a las exigencias sensoriales tiene relación con cada uno de los sentidos, y pueden ser parte general de todas las exigencias dentro del trabajo. ²⁰

Asimismo, las exigencias emocionales hacen referencia, dentro de la situación emocional dentro de las relaciones con las personas que trabaja, y que sus emociones y sentimientos entre los colaboradores. ²³ por lo tanto cuando se habla sobre que las personas parezcan sin sentimientos y brinda cierto nivel de independencia en resolver problemas de manera independiente frente a la situación del comportamiento entre sus compañeros y otros superiores de la organización.⁵

Respecto a la segunda dimensión de riesgo de control sobre el trabajo hace referencia a la autonomía que pueda llegar a tener cada empleado donde

maneje su tiempo, sus horarios de descanso; en tanto se tiene sus percepciones con las tareas y decisiones acerca los trabajos por ende colaborarían con el trabajador para crecer profesionalmente. ²³

Entonces, la influencia de la autonomía o la decisión del trabajador con relación al contenido que maneja, y las condiciones que ese trabajo presente. Donde el orden de las tareas, los métodos a utilizar, la cantidad de trabajo asignado, entre los horarios que se presentan y la elección que sus compañeros puedan realizar sobre el trabajo. ²⁴

Asimismo, se tiene la facilidad de interrumpir tareas cuando se tiene control de horarios de trabajo, donde se pueden aprovechar para atender obligaciones personales o poder interrumpir las actividades con un descanso breve.²³ Queda claro, que al momento de poder tener la facilidad de desarrollo de oportunidades y tener más posibilidades de crecimiento dentro del trabajo. Es muy resaltante como, posibilidades de poder desarrollar mayores oportunidades de lograr desarrollar actividades dentro de la práctica, y poder lograr desarrollar mejores habilidades y poder romper la monotonía de los trabajos.²⁴

Por último, el sentido del trabajo hace referencia a la relación principal tiene que ver con los ingresos económicos de manera directa e inmediata, donde la relación del trabajador con las empresas se posiciona en un siguiente nivel. La primera viene siendo una manera en que los trabajadores se sienten fortalecidos, por parte el valor social del trabajo es otro de los factores, donde el trabajo de uno sirve para otra., y por ende tener un alto interés con las exigencias.²⁴ la parte más importantes la integración dentro de la empresa, donde se adjudica la identificación del personal con la empresa de manera general, sin referirse al específicamente al control.¹⁵

Tercero, el apoyo social forma parte de importante de las funciones, donde el grupo afecta al componente emocional del trabajador; por otro lado las jerarquías, los compañeros y demás superiores donde las relaciones presten sus propias complejidades. ²³

Entonces, cuando el grado de entendimiento en las acciones hace el respaldo sobre el rol que se está tomando, y que facilitaría la toma de

responsabilidades y todos los recursos disponibles y asignados.²³ Cuando se tiene incertidumbre sobre el cargo y responsabilidades, se presentan las exigencias contradictorias y por ende causan conflictos dentro del ámbito profesional, mucho más aún si existen conflictos entre las exigencias con las normas y demás valores personales entre las personas.²⁴

Asimismo, se presenta que sobre su conducta y atributos del jefe se tiene la calidad de líder que pueda medirse, sumado a la habilidad de poder guiar conflictos, planificar y distribuir el trabajo, tanto con el nivel de preocupación por el bienestar de los subordinados con las habilidades de comunicación.⁵

De igual forma, las relaciones deben tener ciertos atributos que hacen que Jefe o superior pueda tener una buena comunicación, de modo que tanto los niveles superiores tengan una amplia comunicación entre todos los colaboradores, de modo que la organicen de tiempos también sea adecuada. Es más importante la información que se maneja, la cual tiene que ser adecuada, ser presentada a tiempo y ser suficiente; por ende facilita los cambios y mejores avances de la organización.²⁴

Por último, la relación de compañeros dentro del trabajo donde se pueda presentar diferentes maneras de comunicación y las relaciones entre los trabajadores, donde es fácil pedir ayuda y poder ofrecer colaboración a los demás colaboradores, y que la empresa pueda funcionar como un equipo.²⁴

Cuarto, la dimensión de compensaciones es entendida como las interacciones de tener un esfuerzo elevado frente a compensaciones con bajos niveles y compensaciones lo que pueda representar con respecto a la salud. Se toma gran importancia sobre las compensaciones, donde es importante el reconocimiento siendo los puntos más importantes. Las inseguridades sobre las condiciones de trabajo emplean de sus condiciones de salud del trabajador.²³

Entonces, los superiores no solo deben brindar reconocimientos, sino también apoyo a los compañeros de salud, de modo que se desempeñe con el trabajo y por ende puedan tener un trato justo entre todos los que trabajan en la empresa.²⁴ ya que la inseguridad en el trabajo, genera preocupación sobre la temporalidad del trabajo, las variaciones del sueldo ,y otros detalles de la relación

laboral.²³ las inseguridades generan mayores inseguridades, donde se empieza desde las inseguridades de la empresa, las relaciones dentro del trabajo y demás condiciones que hacen que el colaborador se sienta más seguro. Los cambios de tareas la variedad de asignaciones y cambios de jornada pueden genera incertidumbre en los empleados.²⁰

Quinto, la dimensión doble presencia referida a la situación donde la interacción de conflictos que se manejan dentro de la empresa, sean estos provenientes de la familia o de la empresa, donde se confunden los conflictos hacen que el ambiente se sobrecargue y por ende la percepción del trabajo que por otro lado conduciría al estrés laboral con ms frecuencia. ²³

Entonces, la preocupación por tareas domésticas hace referencia a la falta de tranquilidad que provocaría las obligaciones del tipo domésticos, de esta manera se enfoca en mejorar el desempeño dentro del ámbito laboral, situación que es más frecuente con la inequidad de género para las mujeres. ²⁴

Respecto a la variable desempeño laboral; Robbins, S ⁴, define que el desempeño laboral es la agrupación de habilidades sean estas físicas o puedan ser psicológicas, que son desarrolladas bajo el rol asignado. La situación es más favorecida, cuando el que esté a cargo del puesto se siente a gusto con el cargo, pero poder tomar un aspecto negativo si se enfoca únicamente solo en las actividades que se asignaron, y podría hacerse monótono donde el desempeño debe estar relacionado con la satisfacción laboral dentro de su cargo.

Entonces, el desempeño laboral, puede ser entendido como el valor que la empresa debería de tomar donde las conductas dentro de un periodo de tiempo, dichas conductas toman diferentes temporalidades frente a la eficiencia organizacional. Asimismo, desde un enfoque funcional, el MINSA ²⁵ llega a definir que las competencias generales forman parte de las competencias generales, de modo que las conductas lleven a un desempeño eficiente con el personal a cargo de la atención en la salud, con el grado de independencia que requiere el grupo ocupacional, según el nivel jerárquico por lo tanto la estructura de la misma organización; en cuanto a las competencias específicas o las que toman el nombre de competencia técnica, la cual es la agrupación de los conocimientos,

actitudes y habilidades que se verifican para poder determinar el desempeño con las funciones del puesto de trabajo. ⁴²

El MINSA ²⁵, propone dimensiones específicas, como factores que explican el constructo desempeño laboral, a través de estas dimensiones el constructo o variable puede ser medido:

Primero, la planificación, involucraría el factor donde se califica la habilidad y capacidad del empleado, para elaborar su trabajo y el trabajo del personal bajo su cargo, racionalizando los recursos asignados. **Segundo, la responsabilidad**, involucraría el factor donde se evalúa el grado de compromiso del empleado, para cumplir oportunamente con las funciones y actividades encomendadas. **Tercero, la iniciativa**, involucraría el factor donde se evalúa el grado de actuación espontánea en el trabajo, aquella actuación sin instrucciones, ni supervisión, actuaciones que tiene el fin de dar solución creativa y original a problemas de ámbito laboral ²⁵.

Cuarto, la oportunidad, involucraría el factor donde se califica el cumplimiento de actividades, dentro de un plazo determinado. **Quinto, la calidad del trabajo** involucraría el factor donde evalúan los errores y aciertos del empleado, al momento de ejercer sus funciones, también, evalúa la consistencia y precisión del empleado. **Sexto, la confiabilidad y discreción**, involucraría el factor donde evalúa la capacidad del empleado para manejar la información que se le confía o que conoce, de acuerdo al cargo que ocupa. **Séptimo, las relaciones interpersonales**, comprende la capacidad para relacionarse con sus compañeros de trabajo y para adaptarse ²⁵.

Octavo, el cumplimiento de normas involucraría el factor donde se evalúa el grado en que el empleado cumple las normas establecidas en su área o centro de trabajo (Normas institucionales, reglamento interno, protocolos, instructivos, procedimientos, etc.). **Noveno, la asistencia**, involucraría el factor donde evalúa las inasistencias injustificadas, sin contar permiso solicitados por el empleado. **Por último, la puntualidad**, involucraría el factor donde se evalúa el nivel de tardanzas injustificadas del empleado en su puesto de trabajo ²⁵.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En cuanto al tipo de estudio, el presente incorpora todas las características necesarias para considerarse investigación de tipo básico, en la búsqueda de solución a un problema social. Asimismo, el tipo básico permite ampliar el conocimiento científico teórico, el cual permitirá a futuro tomar decisiones o implementar decisiones en base a los resultados.²⁶

Diseño de investigación

El estudio compete un diseño descriptivo correlacional, el cual abarca un análisis de datos desde una perspectiva descriptiva, para posterior determinar el grado de asociación entre los constructos. Así también, indica que este diseño permite realizar una investigación en periodos pequeños, iniciando con su descripción y después lograr correlacionar.²⁷

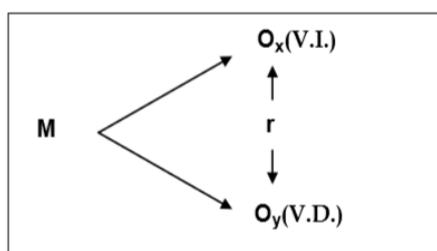
El diseño se expresa a través de:

M = Muestra.

O_x = Obs de la variable factores de riesgo psicosocial.

O_y = Obs de la variable desempeño laboral.

r = Correlación entre variables.



3.2. Variables y operacionalización

V1: Factores de riesgo psicosocial (ver anexo 02)

V2: Desempeño laboral (ver anexo 03)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se conformó por 60 profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital del Seguro, Huacho.

Muestra

Por otra parte, la cantidad muestral es la misma que la población 60, ya que, es viable poder incluir a la totalidad de profesionales de enfermería en el estudio

Muestreo

Muestreo por tipo censal, el cual permite recabar resultados más precisos, así también, reduce el margen de error de los resultados.²⁷

Unidad de análisis

Profesionales de enfermería

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial **SUSESO/ISTAS21** versión breve está dirigido a la evaluación de los factores de riesgo psicosociales. Es un instrumento que mide los riesgos psicosociales fue validado y estandarizado en Chile, está compuesto por cinco dimensiones y 20 ítems.

Este instrumento propone que los Factores De Riesgo Psicosocial pueden ser medido a partir de dimensiones.

El Cuestionario de desempeño laboral , es un instrumento diseñado para medir los niveles de desempeño laboral, así también, Candia, M y Pérez, J ²³ demostraron la validez del instrumento mediante la técnica de análisis factorial exploratorio, donde se reportaron índices aceptables que permitieron determinar la validez de constructo del instrumento en una población chilena. Igualmente, Lucero-Pérez, M et al. ²⁹ a través de un estudio de investigación que involucró a una muestra de más de 1000 colaboradores lograron demostrar la validez de

constructo del instrumento; al aplicar análisis factoriales confirmatorios reportaron índices de ajustes aceptables, confirmando la validez de instrumento en una población peruana. Con respecto a la fiabilidad del cuestionario Lucero-Pérez, M et al. ²⁹ reportaron coeficiente omega (Exigencias psicológicas =.94, Conflicto trabajo – familia = .88, Control sobre el trabajo =.74, Apoyo social =.87, Compensaciones =.87, Capital social =.89), que demostraron la aceptable confiabilidad del cuestionario en una población peruana.

Este instrumento propone que el desempeño laboral puede ser medido a partir de factores o dimensiones estructuradas de acuerdo al formato, cada formato era destinado a distintos sectores de empleo ²⁵.

Con respecto a la validez, el MINSA ²⁵ a través de un estudio de investigación logró demostrar la validez de constructo del instrumento; donde se aplicaron análisis factoriales exploratorios y confirmatorios que reportaron índices de ajustes aceptables, confirmando la validez de instrumento en una población peruana. Con respecto a la fiabilidad del cuestionario reportaron coeficientes alfa mayores a .70 para todas las dimensiones del constructo, con el cual se demostró la aceptable confiabilidad del cuestionario en una población peruana.

Respecto a la población de estudio en las profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital del Seguro, se realizó el análisis de confiabilidad para los Factores De Riesgo Psicosocial mediante la prueba por consistencia interna de alfa de Cronbach, donde se obtuvo un coeficiente de 0.953 en una prueba piloto de 20 participantes.

Así también, en base a la población de estudio en la investigación se determinó el nivel de confiabilidad del Cuestionario de desempeño laboral, donde se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.940, considerado como un nivel alto y apto para su aplicación.

3.5. Procedimiento

Los pasos de recopilación de datos que se utilizarán para la encuesta serán los siguientes:

- Se solicitó el permiso al hospital (autorización)
- Se hizo coordinaciones con el departamento de enfermería

- Se coordinó con el comité de investigación del hospital
- Se coordinó para realizar las encuestas en el profesional de enfermería
- Se aplicó los cuestionarios a la muestra seleccionada, previo consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo uso del software IBM SPSS 26, de donde se obtuvieron los estadísticos descriptivos, el cual está conformado por tablas de frecuencia y figuras, para luego por medio del análisis inferencial poder mostrar las derivaciones que se lograron y detallar las conclusiones.

- Se codificó los resultados.
- Se usó el programa Excel, para justar las tablas y figuras obtenidas al formato correspondiente.
- Se realizó la tabulación de resultados.
- Se aplicó el sistema SPSS para los análisis descriptivos e inferenciales.

Respecto al proceso inferencial de análisis correlacional el estudio se basó en la técnica Rho de Spearman, cuyos coeficientes de correlación se interpretó en base a la siguiente tabla:

Tabla 1. *Tabla de interpretación correlacional*

Valor del coeficiente de correlación	Interpretación
0	Ausencia de correlación lineal
0.10 a 0.19	Correlación lineal insignificante
0.20 a 0.39	Correlación lineal baja – leve
0.40 a 0.69	Correlación lineal moderada
0.70 a 0.99	Correlación lineal alta

Nota. Esquema correlacional según Hernández y Mendoza.²⁶

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló al amparo de aspectos éticos como confidencialidad, originalidad, objetividad, veracidad, autonomía, justicia y no maleficencia.

No maleficencia, la presente investigación no busca afectar a los encuestados ni la institución ámbito de estudio, por el contrario, la intención también incluye dar soluciones frente a la situación detectada.

Autonomía, los resultados están direccionado a la esencia de la presente investigación, los profesionales de enfermería tomaron la decisión de participar o no en la investigación.

Justicia, el personal de enfermería fue tratado de una manera asertiva, al desarrollar la encuesta de tal modo que con una previa coordinación, se llevó a cabo las encuestas de acuerdo a sus horarios.

Beneficencia, el estudio aportará con conocimiento científico en beneficio de la prevención de factores de riesgo en las profesionales de enfermería.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2. Factores de riesgo psicosocial profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de riesgo medio	36	60,0	60,0	60,0
	Nivel de riesgo alto	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: Se puede inferir que el 60% (36) de las profesionales en enfermería que atienden en el área COVID – 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján tienen nivel medio de riesgo y el 40% (24) tienen un riesgo alto.

Tabla 3. Desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	3	5,0	5,0	5,0
	Nivel medio	57	95,0	95,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: Se puede inferir que el 95% (57) de las profesionales en enfermería que atienden en el área COVID – 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján tienen nivel medio de riesgo y el 5% (3) tienen un nivel bajo.

Resultados inferenciales

Tabla 4. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgo psicosocial	,318	60	,000
Riesgo de las exigencias psicológicas	,240	60	,000
Riesgo de control sobre el trabajo	,203	60	,000
Riesgo de apoyo social	,157	60	,001
Riesgo de las compensaciones en el trabajo	,228	60	,000
Riesgo de la doble presencia	,280	60	,000
Desempeño laboral	,286	60	,000

En base a la prueba de normalidad por Kolmogorov – Smirnov, técnica que fue determinada por presentar una muestra mayor a 30 datos; los valores sigs. encontrados, presentan valores menores al 0.05 de nivel de significancia, el cual, indica que sus datos no tienen una distribución normal, por ende, se utilizará prueba Rho de Spearman para el análisis inferencial.

Hipótesis general:

Ho: No existe relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján

H1: Existe relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján

Tabla 5. Correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

			Factores de riesgo psicosocial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,857**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En base al análisis de correlación entre ambos constructos globales, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman -0,857 indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia 0,000 señalando que los factores de riesgo psicosocial son significativos al desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Tabla 6. Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022.

		Factores de riesgo psicosocial					
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Desempeño laboral	Bajo	0	0,0	0	0,0	3	5,0
	Medio	0	0,0	36	60,0	21	35,0
	Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Las profesionales de enfermería que tiene riesgo psicosocial medio también tienen nivel de desempeño laboral medio con un 60%, por otra parte, las que tuvieron alto en riesgo psicosocial también tienen nivel medio con un 35% y bajo 5% de desempeño laboral.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación inversa entre el riesgo de las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

H1: Existe relación inversa entre el riesgo de las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

Tabla 7. Correlación entre el riesgo de las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

			Riesgo de las exigencias psicológicas	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Riesgo de las exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,873**
		N	60	60
	Desempeño o laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,873**	1,000
		N	60	60

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

Respecto al análisis de correlación entre la dimensión exigencias psicológicas y la variable desempeño laboral en profesionales de enfermería, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman -0,873 indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia 0,000 señalando que las exigencias psicológicas son significativas al desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Tabla 8. Relación entre el riesgo de las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

		Riesgo de las exigencias psicológicas					
		Bajo		Medio		Alto	
			%		%		%
Desempeño laboral	Bajo	0	0,0	0	0,0	3	5,0
	Medio	9	15,0	21	35,0	27	45,0
	Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Las profesionales de enfermería que tienen riesgo en exigencias psicológicas bajo también tienen nivel de desempeño laboral medio con un 15%, por otra parte, las que obtuvieron medio, también tienen medio en un 21% de desempeño laboral, así también, las que tuvieron alto en riesgo psicosocial tienen medio con un 21% y bajo 3% de desempeño laboral.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación inversa entre el riesgo de control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

H1: Existe relación inversa entre el riesgo de control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

Tabla 9. Correlación entre el riesgo de control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

			Riesgo de control sobre el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgo de control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Respecto al análisis de correlación entre la dimensión riesgo de control en el trabajo y la variable desempeño laboral en profesionales de enfermería, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman -0,703 indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia 0,000 señalando que el control sobre el trabajo es significativo al desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Tabla 10. Relación entre el riesgo de control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

		Riesgo de control sobre el trabajo					
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Desempeño laboral	Bajo	0	0,0	12	20,0	0	0,0
	Medio	3	5,0	45	75,0	0	0,0
	Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Las profesionales de enfermería que tiene riesgo de control sobre el trabajo bajo también tienen nivel de desempeño laboral medio con un 5%, por otra parte, las que obtuvieron medio tienen bajo en un 20% y medio en 75% de desempeño laboral.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación inversa entre el riesgo de apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

H1: Existe relación inversa entre el riesgo de apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

Tabla 11. Correlación entre el riesgo de apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

			Riesgo de apoyo social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgo de apoyo social	Coeficiente de correlación	1,000	-,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Respecto al análisis de correlación entre la dimensión riesgo de apoyo social en el trabajo y la variable desempeño laboral en profesionales de enfermería, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman -0,810 indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia 0,000 señalando que el apoyo social es significativo al desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Tabla 12. Relación entre el riesgo de apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

		Riesgo de apoyo social					
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Desempeño laboral	Bajo	3	5,0	57	95,0	0	0,0
	Medio	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Las profesionales de enfermería que tiene riesgo de apoyo social bajo también tienen nivel de desempeño laboral bajo con un 5%, por otra parte, las que obtuvieron medio tienen bajo en un 95% de desempeño laboral.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación inversa entre el riesgo de las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

H1: Existe relación inversa entre el riesgo de las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

Tabla 13. Correlación entre el riesgo de las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

			Riesgo de las compensaciones en el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgo de las compensaciones en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Respecto al análisis de correlación entre la dimensión riesgo de compensaciones en el trabajo y la variable desempeño laboral en profesionales de enfermería, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman -,753 indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia 0,000 señalando que las compensaciones en el trabajo son significativas al desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Tabla 14. Relación entre el riesgo de las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

		Riesgo de las compensaciones en el trabajo					
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Desempeño laboral	Bajo	0	0,0	21	35,0	0	0,0
	Medio	3	5,0	36	60,0	0	0,0
	Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Las profesionales de enfermería que tiene riesgo de las compensaciones en el trabajo bajo también tienen nivel de desempeño laboral medio con un 5%, por otra parte, las que están en nivel medio tienen categoría baja con 35% y medio con 60% de desempeño laboral.

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación inversa entre el riesgo de la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

H1: Existe relación inversa entre el riesgo de la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

Tabla 15. Correlación que existe entre el riesgo de la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

			Riesgo de la doble presencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgo de la doble presencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Respecto al análisis de correlación entre la dimensión riesgo de doble presencia y la variable desempeño laboral en profesionales de enfermería, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman -0,779 indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia 0,000 señalando que la doble presencia es significativa al desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Tabla 16. Relación entre el riesgo de la de la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján 2022

		Riesgo de la doble presencia					
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Desempeño laboral	Bajo	0	0,0	12	20,0	0	0,0
	Medio	3	5,0	45	75,0	0	0,0
	Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Las profesionales de enfermería que tiene riesgo de la doble presencia bajo también tienen nivel de desempeño laboral medio con un 5%, por otra parte, las que están en nivel medio tienen categoría baja con 20 % y medio con 75% de desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En base al objetivo general sobre determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID – 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman $-0,857$ indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia $0,000$ señalando que los factores de riesgo psicosocial son significativos al desempeño laboral en los profesionales de enfermería, tal como García-Iglesias J. ¹¹ quienes concluyeron que las condiciones psicosociales inciden fuertemente en el desempeño laboral de las enfermeras. Asimismo, Crespo C. ¹⁴ en su estudio concluyó que también existe relación de ambas variables en colaboradores de una empresa dentro del contexto COVID-19.

Los hallazgos son corroborados Espino-Porras C. et al. ¹⁰, quien concluyó que el riesgo psicosocial tiene la influencia de un modo directo con nivel de ausentismo del personal del área de enfermería en la ciudad de México. Así también, García-Iglesias J. descubrió que, en una población de personal de salud en España, también existe relación entre ambos constructos. ¹¹

Los factores psicosociales son condiciones que puedan llegar a perturbar el estado de salud de los colaboradores e incluso tener efectos dañinos en contra la salud de los empleados sea esto de carácter físico, mentalmente y socialmente. En los resultados hallados los factores psicosociales afectan sobre el desempeño de los profesionales en enfermería, porque reflejarían las cualidades especiales de la organización y las condiciones dentro del trabajo.¹⁴

A nivel descriptivo, en el estudio se descubrió que el 60% de las profesionales en enfermería que atienden en el área COVID – 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján tienen nivel medio de riesgo y el 40 % tienen un riesgo alto respecto a los factores de riesgo psicosocial; así también, a partir del análisis de desempeño laboral se infiere que el 95 % de las mismas tiene un nivel medio y el 5 % un nivel bajo. Los resultados fueron corroborados por Chambi P, Tito N., quienes concluyeron que en una muestra de enfermeras en Arequipa, un 68% se tipificó como medio respecto a los factores de riesgo psicosocial y otro 64.1% reportó niveles regulares de desempeño laboral ¹⁷. Así también, Crespo C. encontró un

53% tienen un adecuado desempeño laboral. ¹⁴ las conductas llevan a un desempeño eficiente con el personal a cargo de la atención en la salud, pero si son menoscabadas, las actitudes y habilidades que se verifican para poder determinar el desempeño con las funciones del puesto de trabajo se alteran. En el estudio los resultados los profesionales de enfermería se enfocarían solo en las actividades que se asignaron.

Respecto al primer objetivo específico, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman -0,873 indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia 0,000 señalando que las exigencias psicológicas son significativas al desempeño laboral en los profesionales de enfermería, ello se entiende que, mientras mayor sea el riesgo en las exigencias psicológicas menor será su desempeño laboral. Los hallazgos son corroborados por García-Iglesias J. quien también concluyó que la presión psicológica que puede haber en un ámbito de salud las enfermeras se relaciona con un bajo desempeño laboral ¹¹. Sin embargo, López A. et al. señalaron que el sector salud no existe una alta relación entre ambos constructos, no obstante, se considera que los factores de riesgo psicosociales afectan significativamente en la salud mental de las enfermeras en tiempos de Covid-19, generándoles estrés, ansiedad y otras psicopatologías.¹² La interacción con otras personas, en su mayoría tienden a ser emocionales. En el estudio nos refleja que las exigencias son más altas.

Respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman -0,703 indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia 0,000 señalando que el control sobre el trabajo es significativo al desempeño laboral en los profesionales de enfermería, donde se infiere que, mientras mayor sea el riesgo el control sobre el trabajo menor será su desempeño laboral. Los hallazgos son corroborados por Crespo quien refiere que existe una asociación relacional entre las circunstancias de riesgo desmedido en base al control y desempeño laboral ¹⁴, así también, Chambi P, Tito N. también concluyeron tal relación entre la dimensión y la variable se da en mayor intensidad en población de enfermeras.¹⁷

Respecto al tercer el objetivo específico, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman $-0,810$ indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia $0,000$ señalando que el apoyo social es significativo al desempeño laboral en los profesionales de enfermería, a partir de ello, se demostró que, mientras mayor sea el riesgo en base al apoyo social menor será su desempeño laboral. Los hallazgos son corroborados por López A. et al. ²⁴, quienes infieren que el apoyo social dentro del campo laboral se vio incrementado durante la pandemia y ello tuvo efectos secundarios, donde, principalmente afectó a su desenvolvimiento en el trabajo. Asimismo, se menciona que este componente es primordial dentro un ambiente laboral idóneo donde se cuenten con apoyo en recursos humanos y logísticos necesarios para hacer su trabajo y así prevenir quiebres a nivel de interacción social. Así también, los factores mencionados han venido afectando el desempeño laboral de los profesionales en la entidad de estudio. ¹⁵

Respecto al cuarto objetivo específico, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman $-,753$ indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia $0,000$ señalando que las compensaciones en el trabajo son significativas al desempeño laboral en los profesionales de enfermería, a partir de ello se infiere que, un mayor nivel de riesgo en las compensaciones puede desencadenar en niveles bajos de desempeño laboral ¹⁹. Los hallazgos son corroborados por Crespo C ¹⁴¹⁴. quien concluyó que los riesgos que pueda haber respecto a las compensaciones por trabajo pueden tener efectos negativos en el desempeño laboral de los colaboradores. Sin embargo, Chambi P, Tito N ²⁰. determinaron que no existe relación entre ambos constructos en una población similar de enfermeros. Frente a ello, se puede mencionar que la constante variabilidad de compensaciones en el personal es un factor para que perciban este aspecto como un indicador de riesgo.

Respecto al quinto objetivo específico, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman $-0,779$ indicando una correlación inversa alta, con un nivel de significancia $0,000$ señalando que la doble presencia es significativa al desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Es decir que, la presencia de riesgo de circunstancias de doble presencia puede afectar en el desempeño

laboral ¹⁹. Los hallazgos son corroborados por Espino-Porras C. et al. ¹⁰, quien menciona que muchas enfermeras pueden llegar a ausentarse en sus actividades laborales por circunstancias familiares y ello posteriormente se manifiesta en una constante doble presencia. Así también, es importante resaltar que las preocupaciones constantes de las enfermeras generalmente son circunstancias domésticas y la inequidad de labores que pueda haber en la misma en base a responsabilidades familiares y ello puede afectar su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación inversa alta entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.
2. Existe relación inversa alta entre el riesgo de las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.
3. Existe relación inversa alta entre el riesgo de control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.
4. Existe relación inversa alta entre el riesgo de apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.
5. Existe relación inversa alta entre el riesgo de las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.
6. Existe relación inversa alta entre el riesgo de la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos del Hospital, diseñar e instaurar programas preventivos de los factores de riesgo psicosociales en las profesionales de enfermería, con el fin de mantener un equilibrio en la salud física, psicológico y sociolaboral; así también, es importante implementar estrategias de mejora en el desempeño laboral.
2. Se sugiere a los directivos del Hospital II Gustavo Lanatta Luján considerar en sus diferentes niveles de gestión, tomar en cuenta que el apoyo grupal en base a las necesidades de las profesionales de enfermería que atienden en el área COVID-19 con el fin de disminuir los riesgos psicosociales.
3. Se sugiere implementar una metodología de trabajo donde no se ejerza un control excesivo, así también, capacitar al personal de supervisión en temas preventivos de abuso o sometimiento laboral, en beneficio de las profesionales de enfermería que atienden en el área COVID-19 y también del personal en otras áreas.
4. Se recomienda realizar estudios que exploren la manifestación de doble presencia en la población trabajadora, con el fin de buscar soluciones basadas en la evidencia; por ello también es recomendable reevaluar la organización de roles y cargos en la entidad.
5. Se sugiere a los directores, esbozar formas más efectivas de compensar el trabajo, con el fin de motivar a las profesionales de enfermería que atienden en el área COVID-19 y así puedan desempeñarse mejor en sus labores.
6. Se recomienda implementar estrategias de enseñanza en organización de vida laboral y familiar, así también, poder brindar técnicas para reducir el estrés o preocupación que afecte el desempeño laboral en las profesionales de enfermería que atienden en el área COVID-19.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Intervenciones Recomendadas en Salud Mental y Apoyo Psicosocial (SMAPS) durante la Pandemia: OMS; 2020.
2. Jiménez C, Orozco M, Caliz N. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la Red Pública en la Ciudad de Bogotá, Colombia. 2017.
3. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo; 2019.
4. Robbins S. Comportamiento organizacional México: Mc Graw Hill; 2014.
5. Carrillo M. Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz. Universidad Católica de Ecuador; 2015.
6. Ministerio de Salud. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid-19; 2020.
7. Portal de los riesgos laborales de los trabajadores. Factores de riesgos psicosociales. [Online].; 2020. <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/>.
8. Revista del Instituto de Defensa Legal. ¿Por qué colapsó el sistema sanitario peruano? [Online].; 2020. <https://www.revistaideele.com/2020/06/26/por-que-colapso-el-sistema-sanitario-peruano/>.
9. Abanto Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Tesis de Posgrado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018.
10. Espino-Porras C, Luna-López M, Flores-Padilla L, Ramírez-Echevarría E. Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 2020 julio; 17(3).

11. García-Iglesias J. Condiciones psicosociales de las enfermeras en el desempeño de sus funciones dentro del territorio español. Universidad de Huelva. 2021 enero; 1(1).
12. López A, Cuenca A, Bajaña J, Merino K, López M, Bravo D. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Ciencia latina. 2021; 5(5).
13. Amaya B, Noroña D, Falcón V. Psychosocial factors related to burnout syndrome in assisting physicians of the Hospital IESS Latacunga. Revista San Gregorio. 2021; 1(46).
14. Crespo C. Factore de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor SA (Tesis de liceciatura]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2021.
15. Quispez C. Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016 (Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad San Martín de Porras; 2017.
16. Del Aguila A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales [Tesis de licenciatura]. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín; 2019.
17. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Tesis de licenciatura]. Arequipa: Unievrnsidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020.
18. Sánchez M. Revisión crítica: Riesgos psicosociales de las enfermeras en centro quirúrgico [Tesis de licenciatura]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2020.
19. Mercedes R. Riesgo psicosocial del personal de enfermería en un Hospital del sector público, Santa Anita - Lima [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.

20. Caballos P, Rolo G, Hernández E, Díaz D, Paravic T, Burgos M. Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. Latino-Am. 2015.
21. Guerrero E, Gómez R, Moreno J, Guerrero M. Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. Clínica contemporánea. 2018; 9(1).
22. Camacho A, Mayorga D. Riesgos laborales psicosociales, perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos. 2017; 20[40]: p. 159-172.
23. Candia M, Pérez J. Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa y breve; 2020.
24. Salas R. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educación Médica Superior. 2017; 24(3).
25. Ministerio de salud del Perú . Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA. 2008..
26. Hernandez R, Mendoza C. Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: McGraw-Hill; 2018.
27. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis Bogota; 2019.
28. Rios R. Metodología para la investigación y redacción. Primera ed.: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.; 2017.
29. Lucer-Pérez M, Sabastizagal I, Astete J, Burgos M, Villarreal-Zegarra D, Moncada S. Validación de la versión media y corta del CENSOPAS-COPSOQ: Un estudio psicométrico en población peruana. Instituto Nacional de Salud. .

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variable

Variables	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Los factores psicosociales son entendidos como la interacción entre el trabajo, los colaboradores el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo realizado y las condiciones organizacionales, en consecuencia, los factores psicosociales sobre la salud se han expuesto en modelos como el de demanda, el control y el desempeño social.	Son condiciones presentes en una situación laboral de los profesionales de enfermería, las cuales pueden generar consecuencias negativas en todo ámbito de vida consta de cinco dimensiones, las cuales son: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia. (1)	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cuantitativas (1). • Exigencias cognitivas (2). • Exigencias sensoriales (3). • Exigencias emocionales (4). • Exigencias de esconder emociones (5). 	Ordinal
			Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia (6). • Control sobre el tiempo (7). • Posibilidades de desarrollo (8). • Sentido del trabajo (9). • Integración en la empresa (10). 	
			Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de rol (11). • Conflicto de rol (12). • Calidad de liderazgo (13). • Calidad de la relación con superiores (14). • Calidad de relación con compañeros (15). 	
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Estima (16). • Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (17). • Inseguridad respecto de las características del trabajo (18). 	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación por tareas domésticas (19 - 20) 	

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN ORIENTAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño laboral como: "un conjunto de habilidades físicas y psicológicas que se necesitan para desarrollarse en un puesto de trabajo.	Es la valoración del trabajo que realizan las profesionales de enfermería en función al logro de objetivos de la entidad de salud. MINSA. (p.1)	PLANIFICACIÓN	PLANES - RECURSOS	Ordinal
			RESPONSABILIDAD	CUMPLIMIENTO- APORTES	
			INICIATIVA	SABE ASIGNAR TAREAS - INICIATIVA	
			OPORTUNIDAD	ENTREGA SUS TRABAJOS- TIEMPO ESTIPULADO	
			CALIDAD DEL TRABAJO	TIPOS DE TRABAJOS	
			CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	SABE USAR LA INFORMACIÓN – DISCRECIÓN	
			RELACIONES INTERPERSONALES	AMABILIDAD CON TODOS –EQUILIBRIO EMOCIONAL	
			CUMPLIMIENTO DE NORMAS	CUMPLE LAS NORMAS GENERALES - ESPECÍFICAS	
			ASISTENCIA	INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS NÚMERO	Ordinal
PUNTUALIDAD	TARDANZAS INJUSTIFICADAS NÚMERO	Ordinal			

Anexo 2. Cuestionario de evaluación de la variable factores de riesgo psicosocial

CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21 VERSIÓN BREVE

Reciba usted un cordial saludo, estamos realizando un trabajo de investigación titulado: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE APOYO CAMANÁ”. Por ello, solicito su colaboración, es de carácter anónimo y confidencial. Asimismo, las respuestas del cuestionario servirán para realizar la evaluación de riesgo psicosocial.

Edad:Tiempo de servicio:

A continuación, marca con un aspa (X) la respuesta correcta, conforme a la siguiente escala:

Nunca	Solo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre	
1	2	3	4	5	
RIESGO PSICOSOCIAL					
Dimensión exigencias psicológicas					
	1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?				
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?				
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?				
4	En su trabajo. ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?				
5	¿Su trabajo requiere atención constante?				
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades					
	1	2	3	4	5
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?				
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?				
Dimensión apoyo social en la empresa					
	1	2	3	4	5
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?				
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?				
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				
Dimensión compensaciones					
	1	2	3	4	5
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?				
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?				
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				
Dimensión doble presencia					
	1	2	3	4	5
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)				

Anexo 3. Cuestionario de evaluación de la variable desempeño laboral

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL (PROFESIONALES)

Tengan usted un cordial saludo, estamos realizando el siguiente trabajo de investigación:

Por lo cual solicito su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradeceremos que su respuesta sea en forma veraz.

Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

A continuación, se presentan una lista de cotejos, el cual debe ser rellenado y cotejado por el personal responsable, de acuerdo a los cumplimientos y desempeños del profesional de salud:

Factores únicos	Niveles valorativos				
	I	II	III	IV	V
PLANIFICACION	Excelente nivel de planificación de actividades. Máximo provecho de los recursos	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterios.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados
RESPONSABILIDAD	Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Cumple con responsabilidades de las funciones encomendadas	Ocasionalmente asume funciones encomendadas	Falla en el cumplimiento de objetivos trazados
INICIATIVA	Sabe asignar tareas con instrucciones claras precisas, evaluando continuamente avances y logros	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	Se apega a la rutina, a veces logra objetivos	Carece de iniciativa necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes
OPORTUNIDAD	Entrega sus trabajos en el plazo establecido o antes de lo fijado	Cumple con los plazos de ejecución de trabajos en la fecha solicitada	Ejecuta sus trabajos en el plazo establecido, no obstante, ocupa su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en tiempo establecido	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.

CALIDAD DE TRABAJO	Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores	Generalmente realiza buenos trabajos, con mínimo error, las supervisiones son de rutina	Calidad de trabajo es solo promedio, algunas veces comete errores no muy significativos	Son mayores los errores que los aciertos en trabajo que realiza. Debe ser revisado 02 manera permanente	Frecuentemente incurre en errores apreciativos
CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	Sabe Usar las informaciones con fines discretos constructivos con respecto a la institución y a los compañeros	En generales prudente y guanta la información de la institución, y compañeros de trabajo como confidencial	Sabe diferenciar información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflicto	No sabe diferenciar información que puede proporcionar, comete indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada contable
RELACIONES INTERPERSONALES	muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicaron permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto	Mantiene equilibrio emocional buenos modales en todo momento	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero las acciones no tienen mayor trascendencia	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiones quejas conflictos constantemente
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución	Casi siempre cumple con las normas de la Institución	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	a veces no muestra respeto a las nomas de la Institución	No cumple las a las normas
ASISTENCIA	Número de faltas injustificadas en el periodo a evaluar	Se restan 02 puntos por cada falta injustificada, cada trabajador inicia con 10 puntos como máximo			
PUNTUALIDAD	Puntuación de números de tardanzas en el periodo a evaluar	PUNTAJES: 0 t = 10 p 1-2 t = 09 p 3.4t = 08 p 5-6 t = 07P 7-8 t = 06 p 9-10 t = 05 p 10-11t - 04p 11-12 t = 03 p 13-14t = 02 P 15 t = 01 p 16 a + = 00 P			

Anexo 4. Consentimiento informado

Declaración de consentimiento informado

D. /Dña., de..... Años de edad y con DNI
N°.....

Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me ha entregado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y que he recibido información suficiente sobre el mismo.

Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del hospital Il Gustavo Lanatta Luján, Huacho, 2022”.

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá ser sometido y con las garantías del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que entro en vigor el 25 de mayo de 2018 que supone la derogación de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre referidos a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

.....
Firma del encuestado

DNI

Huacho, 1 de febrero de 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BAYONA LINARES NANCY YSOLINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID 19 del Hospital II Gustavo Lanatta Luján, Huacho, 2022", cuyos autores son FLORES NONATO DIANA CAROLINA, CRISPIN UGARTE JULIAN JHON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BAYONA LINARES NANCY YSOLINA DNI: 08005378 ORCID: 0000-0001-5051-5158	Firmado electrónicamente por: NYBAYONA el 17-11- 2022 17:12:50

Código documento Trilce: TRI - 0443775