



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores de riesgo Psicosociales y desempeño laboral en el personal
médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Chumioque Delgado, William Javier (ORCID: 0000-0002-5926-3097)

ASESOR:

Mg. Ñique Carbajal, Cesar Armando (ORCID: 0000-0002-9287-9387)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo de la Salud

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza e iluminarme en cada paso de mi vida.

A mis padres Segundo Andrés Chumioque Castañeda y Victoria Delgado Quiroz, por ser mi motor y motivo de seguir surgiendo como profesional, siendo testigo del trabajo perseverante para lograr con éxito mis metas trazadas.

A mi esposa Gabriela Isabel Romero Núñez y a mi amado hijo William Gabriel Chumioque Romero, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y por estar ahí brindándome su comprensión, cariño y amor.

Chumioque Delgado, William Javier

Agradecimiento

A DIOS nuestro padre celestial, por brindarnos la vida, la salud, fortaleza y sabiduría, para lograr con éxito nuestros sueños.

A nuestro asesor Mg. Ñique Carbajal Cesar Armando por sus aportes y guía en todo el proceso de la elaboración de la presente tesis.

A mi esposa por su apoyo incondicional en este trayecto de superarme cada día más como profesional.

A mis padres por ser siempre el motor que impulsa mis sueños y mis esperanzas.

Chumioque Delgado, William Javier

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis estadístico	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	26
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo con el desempeño laboral en el personal médico.....	18
Tabla 2. Relación entre las dimensiones inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en el personal médico	19
Tabla 3. Relación entre las dimensiones doble presencia y estima con el desempeño laboral en el personal médico	20
Tabla 4. Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico.....	21

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021. Se empleó una metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con un alcance correlacional, se tuvo como población general a 108 médicos y se pudo encuestar a 80 trabajadores médicos de diferentes especialidades del hospital Luis Heysen Inchaustegui. Se tuvo como resultados que, hay relación significativa entre la variable desempeño laboral, y la variable riesgo psicosocial, puesto que, se obtuvo una significancia bilateral de un valor de 0,000, menor a 0.05, con una correlación de Rho de Spearman de -,060 demostrando de esta forma una relación negativa entre las variables. Se concluyó que, existe relación entre las dimensiones del riesgo psicosocial, con la variable desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, riesgos psicosociales, doble presencia, exigencias laborales.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between psychosocial risk factors and job performance in the medical staff of the Luis Heysen Inchaustegui Hospital, 2021. A basic methodology was used, with a quantitative approach, of non-experimental design, with A correlational scope, the general population was 108 doctors and 80 medical workers from different specialties of the Luis Heysen Inchaustegui hospital were surveyed. The results were that there is a significant relationship between the job performance variable and the psychosocial risk variable, since, a bilateral significance was obtained 0.000 was obtained, less than 0.05, with a Spearman Rho correlation of $-.060$, thus demonstrating a negative relationship between the variables. It was concluded that there is a relationship between the dimensions of psychosocial risk, with the variable work performance.

Keywords: Work performance, psychosocial risks, double presence, work demands.

I. INTRODUCCIÓN

Existen diferentes factores que ayudan a la salud mental de un empleado en su centro laboral. Esto se debe a la interrelación entre el trabajo, la empresa y las gestiones, así como a la capacidad y las instalaciones necesarias para desempeñar su labor. Además, las gestiones ineficientes, las malas comunicaciones, poderes insuficientes, toma de decisiones del personal y la poca claridad en los propósitos de las organizaciones contribuyen a la ineficacia. (Barboza, 2019). Por su parte, Granados (2020), refiere que, el desempeño en la pandemia se ha visto reducido en un 47% en el personal médico. Asimismo, Chambi (2019), refiere que, los factores de riesgo psicosocial negativos están incrementándose en el personal de salud.

Por el momento, la sociedad del mundo se encuentra en una pandemia del COVID-19 y a la luz de estos problemas sociales, económicos, psicológicos y laborales, que han impulsado a las organizaciones a considerar la reorganización de sus tareas, procesos, modos de trabajo y bioseguridad, el despido ha sido una opción viable en algunos casos. A pesar de esto, la organización ha optado por no considerar esta opción, por lo que se está implementando el teletrabajo en una serie de puestos. Además, se permiten las vacaciones; sin embargo, los trabajadores son reacios a tomarlas por miedo a perder sus trabajos. (Molina, 2020)

En México, se descubrió que el 47,5% de las enfermeras tiene factores de riesgo psicosocial negativos significativos. La demanda de mano de obra (79,6%), un clima de mano de obra insuficiente (58,6%) y los salarios insuficientes son algunos de los factores más problemáticos (52,5%). (Chávez, 2019). Asimismo, Jiménez et al. (2017) menciona que, los factores de riesgo psicosocial están aumentando como resultado del cambio en la condición de trabajo de la población. En este sentido, la imagen epidemiológica en Europa indica que el 25% del personal considera haber encontrado estrés vinculado con el trabajo, mientras que las proporciones similares afirman que su trabajo tiene efectos negativos en su salud.

Por su lado, Lijun et al. (2020) explica que para contener el contagio del SARS-CoV-19, cientos de miles de individuos a nivel mundial permanecieron

en casa. Mientras tanto, los trabajadores sanitarios debían que trabajar en hospital, clínica y centros sanitarios, exponiéndolos al coronavirus. (COVID19). En China e Italia, el 20% del profesional sanitario fue infectado, y 22% de estos personales sanitarios murieron. En Italia, el 20% de los trabajadores de la asistencia sanitaria fueron contagiados y muchos fallecieron. El informe médico describió mayores agotamientos físicos y mentales asociadas a complicadas decisiones de selección, dolor asociado a la pérdida de pacientes y colegas y un mayor riesgo de infección.

Los factores psicosociales se han demostrado en Perú que son dañinas para la salud del personal y contribuyen a la acumulación del estrés, que se manifiesta de forma crónica, como la enfermedad. cardiovascular, inmunitaria, respiratoria, gastrointestinal, dermatológica, psico mental, endocrinológica y musculoesquelética. Todas ellas están relacionadas con las condiciones de trabajo insuficientes; más precisamente, son el resultado de una organización laboral ineficiente. (Fernández, et al., 2018), además, Chávez (2019), menciona que, según el informe, los factores de riesgos psicosociales para el estrés persistentes en Lima es exceso de trabajo (34,1%) y remuneraciones por rendimiento (24,2%). Y Asante (2019), menciona que, los factores psicosociales es un riesgo que las autoridades deben mejorar.

A nivel local, el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, cumplen roles importantes en la atención del paciente, se ha evidenciado que estos especialistas de primera línea se enfrentan a diferentes factores de riesgos psicosociales que afectan la salud física y psicosocial, perjudicando en consecuencia el desempeño laboral.

Por la problemática sustentada se formuló el problema en pregunta: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021?

Luego se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021. Como objetivos específicos, la investigación planteó: Determinar la relación entre las dimensiones exigencias

psicológicas y trabajo activo con el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021; Determinar la relación entre las dimensiones inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en el personal médico del Luis Heysen Inchaustegui, 2021; Determinar la relación entre las dimensiones doble presencia y estima con el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021.

Tras ello, la justificación se basa en una perspectiva teórica; es una investigación correlacional entre el factor de riesgo y el desempeño laboral del personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021. El objetivo es ampliar el alcance de los conocimientos y ser de utilidad como referencia para estudios futuros sobre la pandemia.

Esta investigación plantea perspectivas metodológicas donde se evaluarán los factores de riesgos psicosociales utilizando instrumentos validados y se evaluará el desempeño laboral utilizando cuestionarios. Al igual que el análisis y las interpretaciones estadísticas, brindará resultados sobre la asociación de las variables, esta información se puede utilizar por los investigadores futuros.

Además, la justificación práctica indica que identifican los factores de riesgos psicosociales que perjudican al rendimiento laboral, lo que permite a los departamentos competentes de las instituciones el mejoramiento de las condiciones laborales y desarrollar estrategias psicológicas, políticas y de apoyo al trabajo.

En este sentido, el estudio también sirve como justificación social, ya que pretende desarrollar criterios valorativos para el desarrollo de estrategias de apoyo psicosocial alternativo e institucionales para abordar los problemas asociados al factor de riesgo psicosocial que afecta al desempeño laboral.

Finalmente, se planteó la hipótesis siendo: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el transcurso del estudio, se identificaron diferentes antecedentes internacionales, nacionales y locales; que respaldan la problemática analizada y argumentada. Tocto (2018) efectuó un estudio relacionado al riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de salud del Hospital”, fue diseñado para averiguar el efecto del riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores hospitalarios. La investigación emplea un método cualitativo y cuantitativo, incluyendo técnicas explicativas, descriptivas y correlativas; la recogida de datos se realizó a través de cuestionarios divididos en dos secciones, una para los riesgos psicosociales y otra para el desempeño laboral. Los requisitos psicológicos representaron el 62% del total; la compensación laboral representaba el 62% del total; la ayuda social y la calidad del liderazgo representaban el 59% y los capitales sociales representaba el 63%; el control del trabajo representaba el 51%; y los riesgos psicosociales se exponen a un nivel intermedio. Concluyeron que, existe relación significativa con un 0,002 de significancia con un Rho de Spearman de ,845. Es decir, existe relación positiva y fuerte entre las variables.

Sureda et al. (2019) efectuó un análisis acerca del factor de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el profesional de salud, asimismo, tuvo como propósito probar una clase de interdependencias del efecto del factor de riesgo psicosocial que produce en los conflictos organizacionales y satisfacción laboral del personal en salud. El diseño fue transversal, con una población de 249 trabajadores. Teniendo como resultados que, el riesgo psicosocial y el conflicto organizacional fue mayor, en cambio la satisfacción ha sido menor. Llegando a concluir que, las dimensiones del riesgo psicosocial en especial la doble presencia, es un factor que se relaciona más directamente con la satisfacción laboral, con una significancia de 0,000, por lo tanto, se aduce que, la doble presencia es un elemento que está presente en más del 80% de trabajadores problema que tiene sus consecuencias en la satisfacción laboral del mismo.

A nivel nacional, Chambi y Tito (2020) realizó un estudio sobre factor de riesgo psicosocial asociado al desempeño laboral de los médicos, la finalidad

fue determinar la relación entre la variable de investigación. El estudio es descriptivo en la naturaleza, cuantitativo en la naturaleza y transversal en la naturaleza. Hay 128 profesionales de la asistencia sanitaria en la población. La variable del factor de riesgos psicosociales se evaluó utilizando el cuestionario ISTAS-21, mientras que el rendimiento laboral se evaluó utilizando otro cuestionario. En consecuencia, el 68,0% de los encuestados declaró tener riesgos psicosociales moderados, mientras que el 64.1% declaró tener rendimientos laborales normales. Llegando a la conclusión que, hay asociación estadística entre las variables, con el factor de riesgo psicosocial que tiene una correlación negativa con el rendimiento laboral.

Quintana (2020) elaboró un estudio sobre factor de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales sanitarios del hospital del Callao, este fue diseñado para averiguar la relación entre la variable de investigación. El estudio utilizó un método deductivo cuantitativo, con una muestra de 60 trabajadores de servicio pediátrico y neonatal. Tuvo como resultado que, existe niveles medios del factor de riesgos psicosociales con un 51,7% y el nivel medio de rendimiento laboral es del 58,3%. Llegó a que se concluya que, hay una asociación significativa entre la dimensión de la variable psicosocial y el rendimiento laboral de los trabajadores de atención sanitaria.

Solórzano (2020) realizó un estudio sobre incidencias y factor relacionado al riesgo psicosocial en sus distintos elementos, en trabajadores del servicio de emergencia del hospital de Huancayo, Su objetivo es averiguar la prevalencia y el factor de riesgo del riesgo psicosocial en cada uno de sus constituyentes comparando el sexo, la edad y la ocupación. Se trata de un trabajo descriptivo y transversal. Hay 54 empleados en la población. Se utilizó el cuestionario ISTAS 21 para evaluar veinte aspectos diferentes de los riesgos psicosociales. De acuerdo a la carrera, los médicos fueron los más expuestos (51,7%), los hombres fueron los más expuestos (65,2%) y la dimensión de mayores riesgos de exposiciones fueron los ritmos de trabajo (98,1%), los requisitos emocionales (72,2%), los conflictos de rol (70,4%), la calidad del liderazgo (63%) y el mayor apoyo sociales (59,3%). Concluyeron que, aunque toda la población de la investigación se enfrenta a un riesgo

psicosocial, los hombres y los médicos son especialmente vulnerables a los factores de riesgo psicosocial.

Yapias (2021), efectuó una investigación con el objetivo de establecer la asociación entre el factor de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores en tiempo de Covid-19, en Tarma. El estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal y descriptiva – correlativa. Considerando una muestra de 30 profesionales, a quienes se les aplicaron las encuestas como técnica de recojo de información. Teniendo como resultado que, hay relación entre la variable de investigación, siendo esta una asociación moderada, entendiéndose como a mayor factor de riesgo, menores desempeños laborales. Finalmente, concluyó que, hay asociación entre el factor de riesgo psicosocial y desempeño de los trabajadores.

Granados (2020) efectuó una investigación para determinar la influencia de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el profesional del Hospital de Virú, con el objetivo de establecer una correlación entre las motivaciones y el rendimiento laboral basada en las percepciones del profesional sanitario, se utilizó el diseño de investigación descriptiva-correlacional con una muestra de 58 empleados del establecimiento. Se descubrió que las motivaciones generalmente (69,0 por ciento) y el rendimiento laboral en particular (56,9 por ciento) se clasifican como normales, como sus dimensiones de motivación. Desde el cual se concluye que hay una relación significativa entre la dimensión inseguridad laboral y labor activa siendo la que más predomina con el rendimiento laboral.

A nivel local, respecto a las variables de estudio no se encontraron similitud con otros estudios.

De acuerdo con las bases teóricas tenemos que:

El Ministerio de Salud MINSA (2020) menciona el factor psicosocial como aquel riesgo derivado de las realizaciones o exposiciones a la actividad que genera las afectaciones reales o potenciales sanitarios de los profesionales por medio del estrés y las apariciones de enfermedades como problema, respiratorio, inmunitario, mental, psicosocial, etc.

El riesgo psicosocial se deriva de la deficiencia en los diseños, las organizaciones y las gestiones de las labores, así como de escasos contextos sociales de las labores, y puede producirse el resultado psicológico, físico y social negativo, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. (López, et al., 2021). Asimismo, Zumárraga, et al., (2021), mencionaron que, los riesgos psicosociales son una respuesta inadecuada del trabajador dentro y fuera de la institución laboral, bajo la exposición a características laborales con relación directa al tiempo de exposición, terminando por general factores negativos en su desempeño laboral, la organización institucional y en sus relaciones interpersonales. Barboza (2019) señala que el riesgo psicosocial conduce a un incremento del trastorno mental del profesional sanitario. El riesgo está relacionado con una nueva organización, relación laboral, nueva tecnología informática, que de cierta forma aumenta las labores, ocasionando una necesidad física y mental. Los riesgos psicosociales Candi y Pérez (2020), refieren que, son conceptualmente distintos y se puede calcular en función.

Merino, et al., (2018), manifiestan que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptuó en 1984 el riesgo psicosocial como aquel aspecto relacionado con las organizaciones, los contenidos y las realizaciones de los trabajos que puede dañar a la comodidad y la salud de los trabajadores. Cuando la exigencia del trabajo no se adapta a su necesidad, expectativa o capacidad, se produce una situación de peligro, con posible consecuencia para la persona y para las organizaciones.

Abanto (2018), manifiesta que, el factor de riesgos psicosociales se constituye en estresor que produce las organizaciones mismas, al establecer jornadas laborales extenuantes que se orientan más a que se obtengan de productos o resultados, omitiendo la salud de los trabajadores. Además, Huarac (2017), manifestó que, el factor o riesgo psicosocial se produce por una diversa eventualidad, ya sea de los ambientes laborales, organizacionales o de las gestiones de los trabajos. Tapia (2017), refiere que, el factor psicosocial en los trabajos es un producto de particularidad organizacional, ambiental o personal que incide en los trabajos; se convierte en peligro cuando

bajo definida condición de intensidades y tiempo de exposiciones perjudica la salud de los trabajadores a nivel de las afectividades, las cogniciones, las conductas, así como en los órdenes fisiológicos.

Los empleados de las instalaciones sanitarias se enfrentan a riesgos adicionales como consecuencia de su contacto con los pacientes; por un lado, corren el peligro de adquirir molestias de los enfermos y de desarrollar problemas con sus músculos esqueléticos o columna al levantar a los pacientes. (Cabo, 2017). Por su parte Díaz (2017), manifiesta que, el factor de riesgos psicosociales es aquella situación que se halla presente en entornos laborales y que se relaciona con los tipos de organizaciones, el contenido de trabajo y tareas, dañando la salud física, psíquica o sociales de los trabajadores.

Factores de riesgos físicos: Los niveles de ruido no se consideran peligrosos para el oído en el entorno sanitario; sin embargo, en las unidades de atención intensiva, los sonidos ruidosos de los respiradores y los monitores se consideran que causan incomodidad al personal. (Polo, 2011). Factores de riesgos psicosociales: Jurado (2017) expresa que: La carga mental, un subproducto de las presiones laborales, es una constante significativa en este tipo de riesgo para el personal de enfermería; el efecto de la tensión extrema de estrés de la asociación constante con la enfermedad y la muerte; la carga extrema, los turnos por la noche y el fin de semana para la gran mayoría de la población.

El factor institucional y psicosocial de la entidad es disfuncional, esto quiere decir, estimula comportamientos de inadecuación, de durezas, y se suscita una dificultad psicofisiológica de estrés que transita a ser un factor psicosocial de riesgos. El factor psicosocial que presenta una alta posibilidad de contribuir de modo negativo en la vida de los empleados es un factor de riesgos, esto señala que es el que interviene de modo tenso con bastante estrés. (Sánchez, 2020)

El riesgo psicosocial, es una consecuencia de la deficiencia que pueda manifestar la organización y en cuando a las gestiones del líder, así además

como en los contextos sociales en cuanto a los trabajos, esto puede conducir a un resultado como apariciones del riesgo psicosocial ante todo negativo en el trabajador. (Matos, 2019)

El riesgo psicosocial en el contexto laboral puede encontrarse promovido por: a) Tipos de tareas. cantidades laborales, monotonías o rutina, mecanización, responsabilidades, ausencia de autonomía, cargos y consideraciones en las empresas. b) Tipos de Organizaciones. infraestructuras (dimensión y proporción de la diferente área), ubicaciones de acuerdo a sus capacidades, organizaciones jerárquicas, buenas comunicaciones e informaciones, tratos interpersonales, socializaciones y formas de liderar. etc. c) Tipos de empleos. pagas, estabildades laborales, lugares designados para las actividades laborales y con diseños de los lugares de trabajos, salarios, estabildades en los empleos y exigencia física para los trabajos. d) Tiempos de trabajo. - duraciones y tipos de jornadas, pausa de trabajo, trabajos en festivo, trabajos a turno rotativo, con guardia nocturna, etc. (Castillo, 2019)

Factores de riesgo: El factor de riesgo es la condición, los comportamientos, las decisiones de estilo de vida o las circunstancias que aumentan nuestro riesgo de desarrollar una enfermedad. (Quintana, 2020). Asimismo, Cifuentes y Escobar (2021), manifiesta que, los profesionales sanitarios se han estado enfrentando a grandes presiones de labores que incorpora el encontrarse expuesto a unos altos riesgos de contagiarse del virus COVID-19, a inadecuadas protecciones para prevenir ser contaminado, a percibir fracaso, a padecer discriminación, a pasar al confinamiento, a relacionarse con el paciente con emoción negativa, a la disminución del contacto con los familiares y al cansancio físico y mental.

Dimensiones de los factores de riesgo: Según Candia y Pérez (2020), mencionan las definiciones siguientes: Exigencias psicológicas. Se asocia con la carga de trabajo y el tiempo de trabajo disponible, tanto en términos de cantidad como de distribución. La escasez de trabajadores, el bajo salario, las tecnologías insuficientes y el material laboral en mal estado dieron lugar a exigencias emocionales a los trabajadores. Trabajos activos y posibilidad de

desarrollos: Esta enfocado a la autonomía de los trabajadores (Cuánto pueden decidir acerca de los horarios, ritmos, método, variedades, iniciativas, etc). Inseguridad, se refiere a la seguridad en el trabajo que la mayoría de los empleados anticipan, así como a las posibilidades de trabajo en otra empresa. La inseguridad es adaptable, ya que, varía en función de la necesidad única de cada empleado. Por otra parte, parece ansiedades futuras en respuesta a los cambios no notados en los entornos laborales. Apoyo social y calidad de liderazgo: Esta orientado en solicitar apoyo o la que puede recibir. La ausencia de apoyo del gerente está asociada con la falta de principio y procesos determinados para las gestiones personales. Asimismo, la calidad de liderazgo esta referido a la calidad del grupo de gerentes. Está vinculado con el principio y procesos de gestiones de trabajadores y las capacidades de las gestiones de los trabajadores. Doble presencia, miden las preocupaciones por dar cumplimiento con las actividades del hogar, asimismo, las actividades propias del trabajo. Se puede realizar de forma parcial, proporcional a lo que diferentes autores denominas interferencias trabajo-familia. Estima: Esta enfocado en los reconocimientos y ayuda del superior y compañeros por los esfuerzos realizados para el desempeño de su labor. Está incluido el recibir tratos justos.

El desempeño laboral, son los comportamientos reales de los trabajadores, ya sean profesionales como técnicos, así también en la relación interpersonal, lo que aparece en los mantenimientos de los procesos de la salud y de las enfermedades de las personas lo que en su momento daña los componentes ambientales. En cambio, se logra determinar que existen relaciones directas entre el factor que caracteriza los desempeños laborales y lo que determina la calidad del servicio de la salud. (Chumpitaz, 2017)

Churata (2020), menciona que, el desempeño de roles son factores que consideran todo problema que puede ser causado o el cometido en todas las áreas de trabajo. Todo este aspecto es muy importante: El determinar con transparencia esos roles: Se puede precisar como toda responsabilidad y función que se efectúa y se mide por los números de

labores que se esperan, trabajos de calidad, tiempos programados y bajas responsabilidades. Los conflictos en los roles: Se definen como la demanda incompatible o que es contraproducente entre sí, que puede ocasionar conflictos considerablemente morales en los trabajadores. Las sobrecargas en los roles: La define a las cantidades de la meta bajo responsabilidades que no son parte de su labor o función dentro de sus áreas de labores, pero que son inherentes dentro de las organizaciones.

Sixto (2020) refiere que el desempeño laboral va a depender de muchos factores: salarios y beneficio, satisfacciones laborales, comunicaciones, trabajos en grupo, motivaciones, relación, formaciones y desarrollos, eficacia y efectividades y función básica, así como la condición laboral relacionada para que se logre buenos desempeños.

Álvarez et al. (2018), El rendimiento laboral se conceptúa como el desarrollo y ejecución de una actividad por parte de cada trabajador en su área, en la que destaca las habilidades del individuo para maximizar la eficiencia y, a su vez, la eficacia, y por tanto, responder a las exigencias de la organización. De la misma manera Espinoza et al. (2016), manifiesta que, el rendimiento profesional se refiere a las obligaciones que un individuo desarrolla competentemente en el curso de su empleo, basadas en la experiencia adquirida y la preparación técnica.

El desempeño de las relaciones laborales exige interacciones simbióticas entre los empleadores-empleados, que permitan adecuadas productividades en las organizaciones simultáneamente a los cumplimientos del objetivo personal, laboral y económicos para los trabajadores. (Valdiviezo, et al., 2019)

Por otro lado, Guerra (2019), menciona otros factores como: Planeamientos y organizaciones: Se refieren a los establecimientos de objetivo claro y alcanzable (acorde con las funciones de sus unidades, secciones, departamentos, etc.), para que generen de modo efectivo y eficientes de estrategia que accedan mayores igualdades en las distribuciones de la tarea y delegaciones de responsabilidades.

Seguimientos y soluciones del problema: Establecen las aplicaciones del sistema de seguimiento periódico de enfoque, método y procedimiento, para continuar mejoras y provocando los progresos del profesional, además identifican el problema real o potencial in situ, y generan una solución nueva y original para que se resuelva en sus casos por prioridades. Relación entre grupo y persona: Abarcan las interacciones que resultan de las interdependencias o dependencias positivas con otra área, servicio o unidad dentro de unas organizaciones. Además, se logra visualizar en algún grupo de labores o acta representativa que las instituciones se reúnen con otra en sus campos. Funciones de líderes: Se estipulan las influencias de los liderazgos acerca de otro profesional, junto con la obtención del objetivo y las satisfacciones de la obligación organizacional, promueven los trabajos en grupo y las motivaciones continuas del empleado para que se logre el objetivo deseado de las instituciones. Toma de decisión: Determinadas por los establecimientos de prioridad para las soluciones del problema real o potencial, recibiendo como referencia el tiempo, para que se logre el resultado con mínimos de pérdidas o riesgos, se presume que las asertividades toman la decisión con fundamento en las normativas y política legal vigente. Calidad en el trabajo: Se refieren a efectuar los trabajos de modo preciso y completo, con pocos o sin errores, y que disfruten de altas calificaciones y aceptaciones al ojo de la administración y otro compañero de labores. Responsabilidades: Enfatizan la conciencia de los trabajadores en el desempeño de la actividad y deber derivado de sus cargos, y gestionan concienzudas y de manera racional el recurso disponible y superan de manera eficaz la expectativa.

Desempeño laboral: son funciones que los negocios realizan en respuesta a su necesidad real. Su objetivo es ejecutar cambios en el conocimiento, habilidad y conducta del personal, con la formación adecuada y diligente, se puede alcanzar mayores niveles de productividad, lo que da lugar a mayores beneficios para la organización. (Moreno, et al., 2016)

Es importante evaluar el desempeño laboral, para conocer cómo funciona en el centro de labores. Sin estas retroalimentaciones, la persona

camina a ciegas. Las organizaciones además deben conocer cómo se desempeña la persona en la actividad, para que tengan un concepto de su potencialidad. (Del Águila, 2019)

Dimensiones del desempeño laboral: Según Yabar (2016), refiere las siguientes definiciones: Satisfacción laboral, Los individuos que están muy satisfechos con sus trabajos tienen una actitud favorable hacia el trabajo. Compensaciones y beneficios, Los empleados deben percibir el sistema de recompensas de forma justa, y deben sentirse conformes; el sistema no debe permitir la ambigüedad, debiendo cumplir con su expectativa. Trabajo en equipo, es la premisa fundamental del trabajo está en manos del jefe para lograr objetivos y resultados, y como gestor, debe comprender cómo seleccionar a los mejores empleados para este fin y cómo usar los trabajos en función de las capacidades de los equipos. Comunicación, es gestionada por entidades públicas, que a su vez deben comunicarse de forma eficaz e interactiva para adaptarse al entorno cambiante y competitivo.

Desempeño laboral: Es el establecimiento de evaluaciones de rendimiento orientadas a objetivos. (Moreno, et al., 2016)

Pandemia: Se genera cuando las enfermedades contagiosas se propagan de forma rápida en poblaciones determinadas, perjudicando de forma simultánea en grandes números de sujetos durante un tiempo concreto.

Incentivos económicos: El salario es un motivador fundamental para que las personas realicen su trabajo. El mismo debe ser bueno para mantener las necesidades básicas y no representen una preocupación primordial. (Igei, 2021)

Motivación laboral: Son factores determinantes dentro de la sociedad, es donde los hombres pueden interactuar y obtener satisfacciones propias, es donde los mismos descubren retos y ponen en juego su capacidad para mostrar sus intelectos y así también donde la organización laboral puede crecer y dar a conocer grandes equipos laborales. (Galván, 2017)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básico cuya finalidad es que aumente los conocimientos acerca de unas determinadas cosas, sin que ellos tengan aplicaciones a cortas o medio plazo acerca de la sociedad. (Hernández y Mendoza, 2018). La investigación, tuvo una estructura de tipo cuantitativo debido que tiene una característica muy interesante que es la aplicación de un instrumento denominado encuesta que tiene como finalidad poder obtener resultados de manera más clara respecto a la problemática.

El diseño fue no experimental, se debe a que no se manipularon las variables de investigación, solo se realizó una descripción en su entorno natural, tal y como suceden los fenómenos. El estudio fue de nivel descriptivo, debido que, se ha recolectado información en momentos determinados con tiempos únicos. La finalidad es la descripción de la principal característica de las variables. El alcance de relación denominado correlacional, cuyo fin es definir las relaciones entre dos o más variables, sin causalidad es decir que una sea la causa de la otra. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual: Es la interacción que se genera por las labores que ejecutan los trabajadores, en el centro laboral y de acuerdo la condición que se manifiesta en la capacidad, necesidad y condición de vida fuera del trabajo. OIT

Definición operacional: Se evalúa de forma específica el factor de riesgos en el profesional médico, el cual permite alcanzar puntajes directos por cada dimensión, y estos serán medidos mediante 37 interrogantes de tipo Likert, siendo organizado por 6 dimensiones.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Se conceptúa como los niveles de ejecución que alcanzan los trabajadores en los logros de la meta dentro de las organizaciones en tiempos determinados. (Yabar, 2016, p.60)

Definición operacional: Se determina utilizando un cuestionario validado por Yapias (2021), está adecuado contextualmente, mide la satisfacción en el trabajo, la compensación y los beneficios, los trabajos en grupo, las comunicaciones y la función esencial a través de cuestionarios de 25 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018), indica que, las poblaciones son conjuntos o totales de elementos acerca de lo que se investigan o realizan estudios. Por lo tanto, la población fue constituida por 108 médicos, clasificados en médicos internistas, médicos generales, médicos pediatras, médicos cirujanos, médicos ginecólogos, médicos rehabilitadores, médicos traumatólogos, médicos anesthesiólogos, médicos patólogos, médicos de UCI y médicos radiólogos del Hospital Luis Heysen Inchaustegui.

Criterios de inclusión

- Personal médico que acepta ser parte del estudio.
- Personal médico que labora mínimo un año en el hospital Luis Heysen Inchaustegui.

Criterios de exclusión

- Personal médico que no labora en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui
- Personal médico que labora menos de un año en el hospital Luis Heysen Inchaustegui.

Fue un muestreo no probabilístico que le conviene al que investiga, por considerarse económico, rápido y factible de trabajar con los colaboradores.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Como menciona Rojas (2011) la técnica de estudio son varias reglas, mecanismos o pautas que permiten ser guías en la actividad que deben efectuar los autores al desarrollar los estudios. Por lo tanto, la técnica que se empleó fue la encuesta que estará orientada en función a la variable de estudio. Asimismo, el instrumento fue el cuestionario el cual midió el factor de riesgos y el desempeño laboral. Además, el instrumento considerado fue aplicado y validado en el estudio de Yapias (2021) en el presente año, el primer cuestionario que mide la variable factores de riesgo tiene 37 preguntas, y los cuestionarios que mide el desempeño laboral consta de 25 ítems ambas con alternativas en escalas de Likert.

Confiabilidad de instrumentos

Se procesó la información obtenida aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, por el método de consistencia interna en el instrumento. Al respecto (Rojas, 2011): Cronbach por su parte, se encarga de medir la confiabilidad desde la duración interior de los instrumentos. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es falta total, de consistencias y 1 es consistencias perfectas). Por otro lado, el resultado que se ha obtenido demuestra una confiabilidad adecuada del instrumento respecto al factor de riesgo psicosocial teniendo un índice de (0.81) y en base al segundo instrumento sobre la variable desempeño laboral el autor ha obtenido un índice de (0.95), por el cual, se puede mencionar que estos se encuentran aptos para ser aplicados.

3.5. Procedimiento

El procedimiento incluye una serie de pasos que se continúan para obtener un resultado final: primero se empleó instrumentos validados, después, se solicitó los permisos correspondientes Hospital Luis Heysen Inchaustegui, luego se acudió al servicio de recursos humanos del hospital Heysen y se identificó al personal médico que cumple los criterios de inclusión de acuerdo a la planilla, se identificó el registro telefónico de los médicos objeto de estudio para aplicar el instrumento a la población especificada, la encuesta

fue aplicada al personal Médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Pimentel, de manera virtual mediante un formulario elaborado por mi persona en Google Drive, el cual fue reenviado vía WhatsApp y Gmail, teniendo una duración aproximada de 15 minutos, los cuales fueron registrados de forma automática en el formulario, la recolección de datos tuvo una duración de dos semanas, previos a la ejecución se solicitó a los trabajadores su consentimiento informado para demostrar su voluntad de participar en el estudio, recolectada la información de la población parcial no logrando recolectar de la población total, estos fueron analizados en fundamento al objetivo e hipótesis planteada, para finalmente, elaborar las conclusiones y recomendaciones. Y presentar para su debida aprobación.

3.6. Método de análisis estadístico

En el presente estudio para determinar la correlación de las variables se empleó el Rho de Spearman, puesto que, los datos no tuvieron una distribución normal. Los registros de las hojas de recolección de datos serán procesados usando el SPSS-25. Posteriormente, teniendo datos descriptivos como correlacionales, estos se clasificaron en los resultados en tablas y figuras. Posteriormente se realizó una interpretación en tablas, obtenidas del programa estadístico antes mencionado. dando respuesta a cada objetivo tanto general como específicos, por ende, el nivel y la relación se obtuvo desde la sumatoria de las dimensiones como las variables.

3.7. Aspectos éticos

Durante el transcurso del proceso del estudio se trabajó éticamente, se aplicó de forma virtual el instrumento de recojo de información y se respetó los resultados que se obtuvieron, previamente se brindó un documento virtual del consentimiento informado para todos los participantes para que proporcionen datos, se evitó riesgos para no dañar la documentación, herramientas y materiales de la entidad y no se plagieron investigaciones previas. Toda la información consignada en el estudio fue citada bajo las normas APA, siguiendo el formato estructurado por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. *Relación entre las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo con el desempeño laboral en el personal médico.*

			Desemp eño laboral	Exigenc ias	Trabajo activo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,101	-,093
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	80	80	80
	Exigencias	Coeficiente de correlación	-,101	1,000	-,057
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	80	80	80
	Trabajo activo	Coeficiente de correlación	-,093	-,057	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	80	80	80

De acuerdo los resultados de la tabla N° 01, se puede determinar que hay relación entre la variable desempeño laboral, con las dimensiones de exigencias y trabajo activo, puesto que, se tuvo un valor de 0,000, es decir, menor a 0.05, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman negativo de -,101 para la dimensión exigencias y para la dimensión trabajo activo un coeficiente de correlación de Spearman también negativo de -,903. Por lo tanto, existe una relación negativa.

Tabla 2. *Relación entre las dimensiones inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en el personal médico.*

		Desemp eño laboral	Inseguri dad	Apoyo social	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,161	,043
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	80	80	80
	Inseguridad	Coefficiente de correlación	,161	1,000	-,110
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	80	80	80
	Apoyo social	Coefficiente de correlación	,043	-,110	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	80	80	80

De acuerdo los resultados de la tabla N° 02, se puede determinar que hay relación entre la variable desempeño laboral, y las dimensiones inseguridad y apoyo social, puesto que, se tuvo un valor de 0,000, es decir, menor a 0.05, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de ,161 para la dimensión inseguridad y para la dimensión apoyo social un coeficiente de correlación de Spearman de ,043. Por lo tanto, existe una relación débil.

Tabla 3. Relación entre las dimensiones doble presencia y estima con el desempeño laboral en el personal médico.

			Desemp eño laboral	Doble presenci a	Estim a
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,003	,037
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	80	80	80
	Doble presencia	Coeficiente de correlación	-,003	1,000	,071
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	80	80	80
	Estima	Coeficiente de correlación	,037	,071	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	80	80	80

De acuerdo los resultados de la tabla N° 03, se puede determinar que hay relación entre la variable desempeño laboral, y las dimensiones de doble presencia y estima, puesto que, se tuvo un valor de 0,000, es decir, menor a 0.05, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de -,003 para la dimensión doble presencia y para la dimensión estima un coeficiente de correlación de Spearman de ,037. Por lo tanto, existe una relación negativa con la dimensión doble presencia y una relación débil positiva con la dimensión estima.

Tabla 4. Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico.

			Desempeño laboral	Riesgo psicosocial
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,060
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Riesgo psicosocial	Coefficiente de correlación	-,060	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

De acuerdo los resultados de la tabla N° 04, se puede determinar que hay relación entre la variable desempeño laboral, y la variable riesgo psicosocial, puesto que, se tuvo un valor de 0,000, es decir, menor a 0.05, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman negativo de -060. Por lo tanto, existe una relación negativa entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio es que se determine la relación entre el factor de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui. Para que se determine la relación entre la variable desempeño laboral y la variable riesgos psicosociales en el personal médico se empleó como método el Rho de Spearman, debido a que la información no tiene distribuciones normales, por lo cual, en el resultado se tuvo una significancia bilateral de ,000. Interpretando el resultado tenemos que: hay relación negativa, entre la variable desempeño laboral y la variable riesgo psicosocial de acuerdo se muestra en el coeficiente de correlación (-,060), con una significancia bilateral de ,000 valor menor a 0,005, es decir, existe relación. Del hallazgo se concluye que, los riesgos psicosociales tienen influencia porque ante la presencia de ello, existe una productividad baja por parte del personal, en consecuencia, su desempeño es deficiente. Dicho resultado confirma nuestra hipótesis general que: existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021. Por su parte, Yapias (2021), en su estudio obtuvo un resultado similar al mencionado, determinando que hay relación entre la variable de investigación, siendo esta una asociación moderada, entendiéndose como a mayor factor de riesgo, menores desempeños laborales. Finalmente, concluyó que, hay asociación entre el factor de riesgos psicosociales y desempeño del trabajador. Por su parte Chambi y Tito (2020) coinciden en sus resultados con los obtenidos, en el sentido que ellos encontraron asociación estadística negativa entre las variables, es decir, entre los factores de riesgos psicosociales con el desempeño laboral. Del análisis efectuado podemos mencionar que, los factores de riesgos psicosociales están de manera directa relacionado con el desempeño laboral, puesto que, ante la presencia grave de estos riesgos, generan inestabilidad en el personal, situación que no permite un desempeño apropiado acorde a sus funciones.

En este estudio también se determinó la relación entre las dimensiones exigencia psicológica y trabajo activo con el desempeño laboral en el profesional médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui. Para determinar la relación entre las dimensiones exigencias y trabajo activo con la variable desempeño laboral en el personal médico se empleó como método el Rho de Spearman, debido a que la información no tiene distribuciones normales, por lo cual, en el resultado se tuvo una significancia bilateral de ,000. Interpretando el resultado tenemos que: existe relación negativa, entre las dimensiones exigencias y trabajo activo de acuerdo se muestra en el coeficiente de correlación (-,101) para la dimensión exigencias y (-,093) para la dimensión trabajo activo, con una significancia de ,000 valor menor a 0,005, es decir, existe relación. Del hallazgo se concluye que, el trabajo activo, con las exigencias adecuadas ayudan que el desempeño laboral sea más cordial en el personal, por lo tanto, se sentirán satisfechos en el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Por su parte, Quintana (2020), en su estudio obtuvo un resultado similar al mencionado, debido que, determinó la efectividad de asociaciones significativas entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y el rendimiento laboral del trabajador de atención sanitaria. Del análisis efectuado podemos mencionar que, las exigencias y el trabajo activo influye determinantemente en el desempeño laboral, puesto que, ayuda tener un control sobre el tiempo laboral, la libertad para tomar decisiones, integrarse a la entidad como darle sentido al trabajo.

También, se determinó la relación entre las dimensiones inseguridad, apoyos sociales y calidad de liderazgos con el desempeño laboral en el profesional médico del Luis Heysen Inchaustegui. Para determinar la relación entre la dimensión inseguridad y apoyo social con la variable desempeño laboral en el personal médico se empleó como método el Rho de Spearman, debido a que la información no tiene distribuciones normales, por lo cual, en el resultado se tuvo una significancia bilateral de ,000. Interpretando el resultado tenemos que: existe relación débil, entre las dimensiones inseguridad y apoyo social con la variable desempeño laboral de acuerdo se muestra en el coeficiente de correlación se tuvo (,161) para la dimensión inseguridad y (,043) para la dimensión apoyo social, con una significancia de

,000 valor menor a 0,005, es decir, existe relación. Del hallazgo se concluye que, ante la inseguridad del personal el apoyo social es importante para definir actividades, y orientar adecuadamente y en el tiempo necesario al personal. Por su parte, Granados (2020), en su estudio obtuvo un resultado similar al mencionado, determinando que hay relaciones significativas entre las dimensiones inseguridad laboral y labor activa siendo la que más predomina con el desempeño laboral. Del análisis efectuado podemos mencionar que, la dimensión inseguridad y apoyo social, son indicadores vinculados a los riesgos psicosociales, que tienen de una u otra manera repercusión en el desempeño laboral, por ende, es indispensable que el desempeño sea evaluado de manera continua para conocer el nivel de capacidad en que está el personal médico, más aún hoy en día, que nos encontramos en tiempo de pandemia donde las exigencias son mayores.

Así mismo, se determinó la relación entre las dimensiones doble presencia y estima con el desempeño laboral en el profesional médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui. Para determinar la relación entre las dimensiones doble presencial y estima con la variable desempeño laboral en el personal médico se empleó como método el Rho de Spearman, debido a que la información no tiene distribuciones normales, por lo cual, en el resultado se tuvo una significancia bilateral de ,000. Interpretando el resultado tenemos que: existe relación débil y negativa, entre la dimensión doble presencia, y débil y positiva para la dimensión estima, de acuerdo se muestra en el coeficiente de correlación (-,003) para la dimensión doble presencia y (,037) para la dimensión estima, con una significancia de ,000 valor menor a 0,005, es decir, existe relación. Del hallazgo se concluye que, la doble presencia exige al trabajador realizar esfuerzos mayores, porque tienen que realizar actividades domésticas – familiares y además laborales, lo que genera un desgaste físico como emocional, problema que genera cansancio y al presentar esta deficiencia su desempeño laboral se reducirá. Por su parte, Sureda et al. (2019), en su estudio obtuvo un resultado similar al mencionado, quienes determinaron que, las dimensiones del riesgo psicosocial en especial la doble presencia, es un factor que se relaciona más directamente con la satisfacción laboral, con una significancia de 0,000, por lo tanto, se aduce que,

la doble presencia es un elemento que está presente en más del 80% de trabajadores problema que tiene sus consecuencias en la satisfacción laboral del mismo. Del análisis efectuado podemos mencionar que, la doble presencia es un problema que causa agotamiento físico, emocional en las personas, que al realizar las actividades diarias domesticas como laborales generan cierto grado de desgaste, que al tener un límite esto influye en la baja productividad, es decir, el desempeño no es igual de una persona que no tiene obligaciones externas a las del centro laboral.

Como aporte final, del análisis evidenciado de los resultados se puede mencionar que, el desempeño laboral es un determinante que debe estar en constante monitoreo por parte de los jefes directos, con la finalidad de analizar y evaluar las capacidades como competencias que tiene cada uno del personal, más aún aquellos que cuentan con carga familiar, porque su rendimiento en algunas ocasiones puede influir en su trabajo. Por otro lado, respecto a los riesgos psicosociales, estos son factores que se deben tratar oportunamente, porque afecta negativamente a la salud y al buen desenvolvimiento de las funciones de los trabajadores, generando un grado de estrés y a futuro enfermedades diversas. El riesgo psicosocial es un indicador que causa problemas psicológicos, impulsando a reaccionar agresivamente en el centro laboral, y esto se debe porque se siente con carga laboral excesiva, evidencia gestiones deficientes.

Finalmente, como fortalezas se pueden mencionar que soy una persona persistente en los objetivos y resultados que pretendo alcanzar asimismo, es resaltante mencionar que, la relación amical con los colegas de distintas especialidades me han permitido recolectar los resultados mediante el cuestionario aplicado al personal médico, sin embargo, la debilidad que se apreciaron en el transcurso fue que, no se logró aplicar el instrumento a la muestra que en primera ocasión se determinó, y esto a raíz que el personal médico no disponía de tiempo, y otros no mostraron interés en participar.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se concluye que, existe relación entre las variables desempeño laboral, y la variable riesgo psicosocial, teniendo coeficientes de correlación de Rho de Spearman de $-,060$, con una significancia bilateral de $0,000$. Demostrando de esta forma una relación negativa entre las variables.
2. Según el primer objetivo específico se concluye que, existe relación entre las dimensiones exigencias y trabajo activo, con la variable desempeño laboral, teniendo coeficientes de correlación de Rho de Spearman de $-,101$ para la dimensión exigencias y $-,093$ para la dimensión trabajo activo, con una significancia bilateral de $0,000$. Demostrando de esta forma una relación negativa entre la variable con las dimensiones.
3. Según el segundo objetivo específico se concluye que, existe relación entre las dimensiones inseguridad y apoyo social, con la variable desempeño laboral, teniendo coeficientes de correlación de Rho de Spearman de $,161$ para la dimensión inseguridad y $,043$ para la dimensión apoyo social, con una significancia bilateral de $0,000$. Demostrando de esta forma una relación débil entre la variable con las dimensiones.
4. Respecto al tercer objetivo específico se concluye que, existe relación entre la dimensión doble presencia y estima, con la variable desempeño laboral, teniendo coeficientes de correlación de Rho de Spearman de $-,003$ para la dimensión doble presencia y $,037$ para la dimensión estima con una significancia bilateral de $0,000$. Demostrando de esta forma una relación negativa y débil entre la variable y las dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere al Hospital implementar medidas para mejorar el desempeño laboral del personal médico, con la finalidad de brindar un servicio acorde para lograr la satisfacción del usuario. Y, en consecuencia, la satisfacción del personal médico.

Segundo: El Ministerio de Salud y oficina de recursos humanos deben perfeccionar la condición de labores para otorgar mayores seguridades a los trabajadores y no afecten su salud física y mental.

Tercero: Se deben producir el programa de recreaciones emocionales de modo activo para perfeccionar la relación interpersonal, así como además el mando tiene que ser más eficaz y de este modo perfeccionar las dimensiones de apoyo social.

Cuarto: Se tiene que pretender que los trabajos de ámbitos laborales no deben ser interferencias en los ambientes familiares pues estos ocasionarían estrés en los trabajadores.

Quinto: La autoridad del hospital junto a la oficina de recursos humanos tienen que producir programas de reconocimientos e incitar para que los esfuerzos que se realizan se sientan que son valorados.

REFERENCIAS

- Abregú J. (2019). Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38138/torres_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asante, J., Li, M., Liao, J., & Huang, Y. y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout, and quality of life among primary health care workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(1), 447. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Abanto, Y. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23993>
- Amaya B, Noroña D y Vega V. (2021). Psychosocial factors related to burnout syndrome in assisting physicians of the Hospital IESS Latacunga. *Revista San Gregorio*, No.46 (47-61). <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00047.pdf>
- Arellano C. (2018). Afrontamiento al estrés laboral en personal de enfermería de centro quirúrgico en una institución hospitalaria Lima. 2017 [Internet]. *Cybertesis.unmsm.edu.pe*. 2018. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7602/Arrellano_tc%20%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barboza N, L. (2019). Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. [Tesis Maestría, Universidad Peruana La Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2676>

- Carhuamaca K. y Acevedo M. (2018). Factores laborales que influyen en el nivel de estrés del personal de salud de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2018". http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/4221/CARHUAMACA%20Y%20ACEVEDO_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Candia, M., y Pérez, J. (2020). Manual del método del cuestionario SUSES/ISTAS 21. España: SUCESO/ISTAS 21. http://200.73.92.130/Manual_del_metodo_del_cuestionario_SUSES/ISTAS21.pdf
- Castillo, M. (2019). Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público – 2018. Tesis: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro M, Noroña D y Morillo J. (2020). Psychosocial risk factors and work engagement in nursing staff of the isolation and ICU at the Luis Gabriel Dávila Hospital. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Universidad Regional Autónoma de los Andes. N° 10, pp. 76 – 86. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/995-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10505-1-10-20210108.pdf>
- Cifuentes K y Escobar K. (2021). Psychosocial risk factors and Burnout Syndrome in a Guayaquil hospital, in the face of the health emergency due to COVID-19. Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación. Vol. 9 Núm. 1. <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/411>
- Chipana M. (2016). Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016. <https://core.ac.uk/download/pdf/323345018.pdf>

- Chumpitaz J. (2017). Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla. [Tesis Maestría]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Churata, F. (2020). Factores psicosociales y medidas de bioseguridad durante desempeño laboral de médicos residentes Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2019. Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6541/churata_sf.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2018). Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Quinta ed. México D.F.: McGraw Hill.
- Chambi, P., y Tito, N. (2020). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, 2019. Arequipa: [Pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, 2017. Tesis: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21811/D%C3%ADaz_VAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Águila, A. (2019). Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales – Julio diciembre, 2018. Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20->

%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fonseca J y Méndez J. (2020). Estrés del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2017. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8892/Fonseca_S%C3%A1nchez_Jessy_Selideth_y_M%C3%A9ndez_Toledo_Josefina_Rosalmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores V, Maldonado L. (2017). Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital Básico General Plaza [Internet]. Dspace.uazuay.edu.ec. 2017: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7496/1/13392.pdf>

García, M., Puentes, A., Fernández, L., Rubio, M., Madrid, J., Hernández, M. (2020). Fighting against covid-19: care work of Spanish rehabilitation doctors. Revista rehabilitación, RH 637, 1- 25. <https://www.sciencedirect.com/journal/rehabilitacion>

García M. y Gil M. (2016). Stress in the field of health professionals ". Zaragoza's University. España, 2016. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

Gómez A. (2019). México, rey del estrés laboral. México: El Universal <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/tu-cartera/mexico-rey-del-estreslaboral>.

Guerra D. (2019). Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019. Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt". Tesis titulación. <http://repositorio.uoosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/19.5/INFLUENCIA%20DEL%20ESTR%C3%89S%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20EN%20SERVICIOS%20C>

R%C3%8DTICOS%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20PAMPAS%202019.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Granados, L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Huarcaya, J. (2020). Mental health considerations in the Covid-19 pandemic. *Revista peruana medica salud pública*, 37(2), 34-327. <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419>

Huallpa L, Ortiz L. (2019). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa – 2019. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi%26ormald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huihua R y Llanos G. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores de una cadena de tiendas del rubro retail. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4029/FP-178-21-UGT%20HUIHUA%20BARREDA%20-%20LLANOS%20DEBERNARDI%20%202021%20%283%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huarac, S. (2017). Riesgo psicosocial y desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, 2016. Tesis: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11200/Huacac_LSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iglesias Ortiz J, Loor Macías MG. (2019). Los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP) [tesis]. Portoviejo, Manabí:

Universidad San Gregorio de Portoviejo.
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1246>

Jácome, A. (2020). Salud mental y trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el personal de cajas de un Hospital Privado de Quito – Ecuador. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero en seguridad y salud ocupacional, Universidad Internacional SEK ser mejores]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3857>

López A, Cuenca A, Bajaña J, Merino K, López M y Bravo D. (2021). Psychosocial risk factors and mental health of health personnel in the hospital setting. Vol. 5 N° 5. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887>

Matos, A. (2019). Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39759/Matos_SA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, M. (2016). Estrés y accidentes laborales cuestan 4% del PIB mundial. México 2016. <https://www.publimetro.com.mx/mx/economia/2016/03/23/estres-accidenteslaborales-cuestan-4-pib-mundial.html>

Merino M, Carrera F, Arribas N, Martínez A, Vásquez A, Vargas A y Fikri N. (2018). Staff burnout and psychosocial risk factors in a long-stay hospital in Spain. 34 (11). <https://www.scielo.br/j/csp/a/gcDsKvjTwiMsgfnkQL6SDyt/?lang=es>

MINSA. (2020). Covid 19 en el Perú - Ministerio de Salud [Internet]. Covid19.minsa.gob.pe. https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

Ministerio de Salud. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto de COVID-19. Lima: MINSA. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

- Neffa, J. (2015). Los Riesgos Psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio. Buenos Aires: Universidad de la Plata.
<http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158?localeattribute=en>
- Niño R. (2019). Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación [Internet]. *Revistadepsicologiayeducacion.es*. 2019.
<http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/180.pdf>
- Noris M, González J, Tello M, Serrano L, Vega E. (2017). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz [Internet]. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152140>
- Organización Mundial de Salud (2020). Salud mental.
https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf
- Palma M. E. (2018). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo [Internet]. *Dspace.unitru.edu.pe*.
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11193/2E%20566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pando M, Gascón S, Varillas W, et al. (2019). Exposure to occupational psychosocial factors and stress symptoms in Peruvian workers. *Unemi Science*; 12(29):1-8.
<http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/712>
- Portero S, Vaquero M., (2015). Burnout, stress and job satisfaction of the nursing staff in a university hospital. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. España: 1-10. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692015000300543&script=sci_arttext&tlng=es
- Pérez J, Huamán R y Gilt G. (2021). Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la posta Médica San Rafael 2021.
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1237>

- Quintana, R. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, J. (2020). Factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61449/S%C3%A1nchez_VJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sixto, T. (2020). Inteligencia Emocional y Desempeño laboral en el establecimiento penitenciario del Callao, 2020. Lima: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Tapia, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. Tesis: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1
- Valdiviezo D, Rodríguez R, Parrales F, Ibarra L, Carvajal M, Tripul M, Segarra S y Laines M. (2019). Identification and evaluation of psycho-social risk factors in personnel working in an emergency call central, Ecuador-2018. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica Volumen 38, número 1. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_1_2019/9_identificacion_evaluacion_factores.pdf
- Yapias, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempo COVID-19, Tarma 2020.
- Zumárraga V, Noroña D y Vega V. (2021). Actors of psychosocial risk in workers of the Diocesan administration of Tungurahua during 2020. Rev Uniandes Ciencias de la Salud. 4(1): 621-636. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/RUCSALUD/article/view/2094/1478>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Existe relación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021.	V.1.: Factores de riesgos psicosociales V.2. Desempeño laboral	UNIDAD DE ANÁLISIS Personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, POBLACIÓN 108 trabajadores de salud del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, MUESTRA La muestra está conformada por la misma cantidad de la población	Diseño de investigación: No experimental	Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Análisis descriptivos
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021?	Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021.					
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo con el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en el personal médico del Luis Heysen Inchaustegui, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones doble presencia y estima con el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021?	Objetivos Específicos: Determinar la relación entre las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo con el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021; Determinar la relación entre las dimensiones inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en el personal médico del Luis Heysen Inchaustegui, 2021; Determinar la relación entre las dimensiones doble presencia y estima con el desempeño laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, 2021.					

ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores de riesgo	Es la interacción que se genera por las labores que ejecutan los trabajadores, en el centro laboral y de acuerdo la condición que se manifiesta en la capacidad, necesidad y condición de vida fuera del trabajo. OIT	Se evalúa de forma específica los factores de riesgo en el personal médico, el cual permite alcanzar puntajes directos por cada dimensión, y estos serán medidos mediante 37 interrogantes de tipo Likert, siendo organizado por 6 dimensiones. El instrumento por aplicar se encuentra validado por Yapias (2021)	Exigencia psicológica	Dosificaciones laborales Trabajos bajo presión	Ordinal
			Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencias laborales Priorizaciones Aprendizajes Identidad	
			Inseguridad	Cambio de rol Modificaciones de salarios	
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Datos oportunos Apoyo Trabajo grupal	
			Doble presencia	Preocupaciones familiares y laborales	
			Estima	Reconocimientos	
Desempeño laboral	Se define como los niveles de ejecución que alcanzan los trabajadores en el logro de las metas dentro de	Se determina utilizando un cuestionario validado por Yapias (2021), está adecuado	Satisfacción laboral	Reconocimientos Remuneraciones Participaciones Oportunidad, medio y material	Ordinal

	las organizaciones en tiempos determinados. (Yabar, 2016, p.60)	contextualmente, mide la satisfacción en el trabajo, la compensación y los beneficios, el trabajo en equipo, la comunicación y las funciones esenciales a través de un cuestionario de 25 ítems.		Promoción Recompensas	
			Compensación y beneficio	Reconocimientos Incentivo y ascensos	
			Trabajo en equipo	Relación Participaciones Cooperaciones Percepción	
			Comunicación	Relaciones Motivación Opinión	
			Función esencial	Evaluaciones Información Metas Toma de decisiones Recurso	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de factores de riesgo

Instrucciones: Estamos realizando un estudio para conocer respecto al tema señalado. Sus respuestas son confidenciales, así que le vamos agradecer su sinceridad. A continuación, se presenta una serie de enunciados a las cuales debe responder marcando un aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado:

Nunca (1) Sola una vez (2) Alguna vez (3) Muchas veces (4) Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión: Exigencias psicológicas					
1	Realiza con tranquilidad su trabajo sin que se acumule					
2	Su trabajo requiere de una atención constante					
3	En su trabajo toma decisiones difíciles					
4	Los problemas del trabajo te cuestan olvidar. Debido al miedo, angustia o impotencia al pensar en la posibilidad de contagiarse con Sars-CoV-2 y/o contagiar a familiares					
5	Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente debido al Sars-CoV-2					
6	Tu trabajo requiere que escondas tus emociones ya sea con familiares o colegas					
	DIMENSIÓN 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo					
7	Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna frente a la pandemia COVID -19					
8	Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas frente a la pandemia COVID-19					
9	Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas					
10	Puedes decidir cuándo realizar un descanso					
11	Si tienes algún asunto personal o familiar frente a la pandemia COVID 19 , dejas tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial					

12	Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a					
13	Tu trabajo permite aprender cosas nuevas					
14	Estas comprometido con tu trabajo frente a la pandemia del COVID 19					
15	Las tareas que realizas frente a la pandemia del COVID 19 son importantes					
16	Hablas con entusiasmo de tu organización con trabajadores de otros servicios					
Dimensión 3: Inseguridad						
17	En estos momentos, te preocupa por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin ella					
18	En estos momentos, te preocupa si te asignan otras tareas contra tu voluntad en el área COVID 19					
19	En estos momentos por la pandemia COVID 19, te preocupa si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad .					
20	En estos momentos, te preocupa si te despiden o renuevan el contrato.					
Dimensión 4: Apoyo social y calidad de liderazgo						
21	Realizas tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera					
22	Conoces exactamente que tareas son de tu responsabilidad					
23	En la Red de Salud se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu trabajo					
24	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo sobre cómo actuar ante el COVID 19.					
25	Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras (os)					
26	Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato superior					
27	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos					
28	En el trabajo, sientes que formas parte de un grupo					

29	Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo frente a la pandemia del COVID 19					
30	Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores/as					
	Dimensión 5:Doble presencia					
31	Si te ausentan un día de casa, las tareas domesticas que realizas, se quedan sin hacer					
32	Cuando estás en el trabajo, te preocupa las tareas domésticas y familiares					
33	Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en la casa a la vez					
	Dimensión 6: Estima					
34	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco por el trabajo realizado frente a la pandemia COVID 19					
35	En situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
36	En mi trabajo me tratan injustamente.					
37	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

Cuestionario de desempeño laboral adaptado de Yapias

Instrucciones: Estamos realizando un estudio al personal médico para conocer respecto al tema señalado. Sus respuestas son confidenciales, así que le vamos agradecer su sinceridad. A continuación, se presenta una serie de enunciados a las cuales debe responder marcando un aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado:

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Satisfacción Laboral					
1	La Institución reconoce y cumple con las necesidades laborales del personal en los plazos previstos					
2	Se preocupan los directivos y jefes por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.(por ejem. Entrega oportuna de Equipo de protección personal)					
4	La Institución se interesa por la situación personal que atraviesas.					
5	Todo el personal tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
	Compensaciones y beneficios					
6	En la Red de salud _____ existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor trabajador ascienda					
7	El reconocimiento e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de las autoridades de la red Salud tarma					
8	En la red salud _____ existe un reconocimiento por hacer un buen trabajo					
9	Recibes incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
10	Los ascensos en la Institución se manejan respetando los					

	procedimientos de evaluación institucional					
	Trabajo en equipo					
11	La mayoría de las veces en el trabajo compartimos la información .(Por ejem. protocolos de Bioseguridad).					
12	Existe una buena relación entre los trabajadores.					
13	Existe el trabajo en equipo entre el personal que labora en la red Salud					
14	En la red todos se esfuerzan por ayudar a lograr en conjunto los objetivos institucionales.					
15	En la Red existe individualismo					
	Comunicación					
16	La comunicación es adecuada en la institución.					
17	El personal comunica libremente sus ideas a los jefes.					
18	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					
19	La institución motiva la comunicación adecuada y las buenas relaciones internas.					
20	Existe participación y colaboración en forma conjunta entre el personal y la institución.					
	Funciones esenciales					
21	Existe un seguimiento o evaluación del desempeño de los trabajadores.					
22	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
23	Se cumple con las metas u objetivos establecidos por la Institución.					
24	Las autoridades toman decisiones con la participación del personal del establecimiento de salud					
25	La institución me proporciona los recursos necesarios, (herramientas e instrumentos) para tener un buen desempeño en el puesto.					

Anexo 4. Carta de autorización para aplicación de instrumento

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO / SERVICIO / ÁREA O JEFE INMEDIATO SUPERIOR

Señor
Dr: GUUSTAVO ALEJANDRO IBÁÑIZA
Gerente de la Red Prestacional Lambayeque
Presente.-

De mi consideración:

El Jefe del Departamento / Servicio / Área de DIRECCIÓN
del Establecimiento de Salud HOSPITAL WIS HENRI INCHAUSTEGUI de la
Red ASISTENCIAL LAMBAYEQUE, donde se ejecutará el estudio
titulado "

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO
LABORAL EN PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL WIS
HENRI INCHAUSTEGUI - 2021"

cuyo investigador principal / co investigador responsable es WILLIAM JAVIER
CHUMBOQUE DEIGADO

tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto
señalado previamente se ejecute en el Departamento / Servicio / Área.
EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité Institucional de Ética
en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,


Dr. Iván Pérez Vargas Paz
DIRECTOR
Nombre: RDSalud Hospital El Luis Henrí Inchaustegui Lambayeque
Firma, sello, nombre del Jefe de Departamento/Servicio/Área