



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBET WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“FACTORES PSICOSOCIALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL
DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA COVID-19 DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE
CHINCHA - 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADO ENFERMERO
EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTOR:

REVATTA RAMOS, JESUS ALEXANDER

ASESOR:

MG. FERNÁNDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi bebé Emir, tu cariño y tu aprecio son la causa de mi alegría, que me impulsan a querer alcanzar y darte lo mejor. Por ti me siento bendecido, continúas enseñándome y me has enseñado distintas cosas en esta vida a pesar de tu pequeña edad.

Estaré siempre en deuda contigo por colaborar conmigo a ver el lado grato y exquisito de la vida. Tú eres mi motivo para finalizar con triunfo este proyecto de tesis.

AGRADECIMIENTO

A quienes me hicieron sentir orgulloso con sus palabras de quién soy y de lo que puedo lograr, a mis padres, a mis hermanos y a mis hijos, que merecen un reconocimiento especial. Espero que algún día me convierta en la fuerza que les permita continuar en este viaje llamado vida.

Asimismo, estoy agradecido con mi asesor de proyecto de tesis, que por sus observaciones hoy puedo concluir esta investigación. A los que me han visto crecer profesional como personalmente, que gracias a sus saberes y conocimientos hoy puedo sentirme contento y satisfecho, gracias mis queridos docentes.

ASESOR:
MG. FERNÁNDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO

JURADO

PRESIDENTE : Fuentes Siles María angélica

SECRETARIO : Palomino Taquire Rewards

VOCAL : Zavaleta Gutiérrez Violeta Aidee

ÍNDICE

Introducción.....	1
1. EL PROBLEMA.....	2
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.2.1 Problema general.....	6
1.2.2 Problema específico	6
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	7
1.4 Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Metodológico	8
1.4.3. Práctico	8
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Espacial.....	9
1.5.3 Recursos	9
2. MARCO TEORICO.....	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Bases teóricas	18
2.2.1. Factores Psicosociales	18
2.2.2. Rendimiento Laboral.....	21
2.3. Formulación de la hipótesis	23
2.3.1. Hipótesis general.....	23
3. METODOLOGÍA.....	24
3.1 Método de la investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de investigación.....	25
3.4. Diseño de la investigación	26
3.5. Población, muestra y muestreo.....	26
3.6. Variables y operacionalización	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7.1. Técnica	31

3.7.2. Descripción de instrumentos.....	31
3.7.3. Validación.....	33
3.7.4. Confiabilidad	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	¡Error! Marcador no definido.
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	37
4.1 Cronograma de actividades.....	37
4.2. Presupuesto	38
5. REFERENCIAS.....	39
ANEXO	46

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de las dimensiones de la variable Factores psicosociales.....	31
Tabla 2 Descripción de la escala de medición de las dimensiones de los factores psicosociales.....	32
Tabla 3. Descripción de las dimensiones de la variable rendimiento laboral.....	33
Tabla 4 Descripción de la escala de medición de las dimensiones rendimiento laboral...	34

Resumen

Los perjuicios y daños en la salud pueden ser ocasionados por factores psicosociales. Sin embargo, estos factores psicosociales también tienen un peso en el rendimiento laboral por la satisfacción presentada. Asimismo, en los enfermeros como en cualquier otro profesional, su calidad de vida profesional comprende su desarrollo individual vinculado a las aspiraciones personales. La investigación de indagación tiene el propósito determinar la relación de los factores psicosociales y el rendimiento laboral de enfermeros que desempeñan sus laborales en el nosocomio San José de Chincha en 2021 dentro de la sección de emergencia covid-19.

El enfoque del presente estudio es cuantitativo, transversal y correlacional. La proporción de muestro consta de 90 enfermeros que se desempeñan en el nosocomio San José de Chincha y está comprendida dentro de los meses de julio a diciembre de 2021. Para las dos variables se dio uso a la encuesta como técnica en el levantamiento de observaciones.

Finalmente, para calcular los factores psicosociales se usó un cuestionario de Susesos Istas-21 en la versión corta, hecho por Orellana en 2016 y validado en Chile. Cuenta de una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,75, la estructura del instrumento consta de 20 ítems y comprende cinco dimensiones entre ellas la doble presencia, compensaciones, exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades y apoyo social. Asimismo, para estimar el rendimiento laboral se usó el instrumento elaborado por Machillanda Venezuela y validado en Amazonas, Chachapoyas en 2018 por Vidal Sopla, de un coeficiente de Alfa de Crombach de 0.89. Los datos serán procesados estadísticamente mostrados en tablas y gráficos.

Palabras claves: factores psicosociales, rendimiento laboral, enfermero, nosocomio.

Abstract

Health injuries and damage can be caused by psychosocial factors. However, these psychosocial factors also have a bearing on job performance in terms of job satisfaction. Likewise, in nurses as in any other professional, their professional quality of life comprises their individual development linked to personal aspirations. The objective of the research is to define the relationship between psychosocial factors and job performance of nurses working in the San José de Chíncha hospital in 2021 in the covid-19 emergency department.

The approach of the present study is quantitative, cross-sectional and correlational. The census sample proportion is nurses working in the San José de Chíncha hospital and is comprised between the months of July and December 2021. For the two variables, the survey was used as a technique for the collection of observations.

Finally, to calculate the psychosocial factors, a Susesos Ista-21 questionnaire was used in the short version, elaborated or made by Orellana P in 2016 and validated in Chile. It has a Cronbach's Alpha reliability of 0.75, the structure of the instrument consists of 20 items and comprises five dimensions including dual presence, trade-offs, psychological demands, skill development and social support. To estimate job performance, the instrument elaborated by Machillanda Venezuela and validated in Amazonas, Chachapoyas in 2018 by Vidal Sopla, of a reliability coefficient $r_{pp} = 0.89$ was used. The data will be statistically processed with Spearman's correlation coefficient shown in tables and figures.

Key words: psychosocial factors, job performance, nurse, hospital.

Introducción

Los factores psicosociales son de naturaleza y origen diversos y representan dimensiones interdependientes de un mismo constructo social, representando la realidad de la organización y las condiciones laborales en las que se encuentra inmerso el trabajador. Por tanto, están relacionados con nuevas estructuras de organización del trabajo, que se reflejan, entre otras cosas, en un aumento del ritmo de trabajo, la introducción de mecanismos competitivos entre empleados, salarios bajos y variables en función de la producción y estrictos sistemas de seguimiento (1).

Esta investigación analiza los factores psicosociales y el rendimiento laboral. Consta de cinco capítulos, el primero que contiene el planteamiento de investigación, en los que se identifican los objetivos generales y específicos y se presenta la justificación del estudio.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico y conceptual, en el cual se explican los antecedentes nacionales e internacionales, así como los fundamentos teóricos, en el tercer capítulo se presenta la metodología, que describe el tipo y niveles de investigación, diseño, población, muestra en detalle, procedimientos y procesos y plan de análisis en el que se especifica el tratamiento del instrumento.

El cuarto capítulo presenta y discute los resultados encontrados y el quinto capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Finalmente se agrega las referencias bibliográficas y se adjunta la matriz de consistencia y el instrumento

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Uno de los problemas principales de salud más severos a nivel mundial en el sector público es la pandemia covid-19. Lamentablemente, en los profesionales de enfermería se produjo un gran impacto psicológico produciéndose el miedo de contagiarse con el virus, depresión, ansiedad, preocupación, temor y estrés, todo esto debido a factores psicosociales asociados al virus. En el transcurso y al comienzo de los indicios de casos covid-19, los enfermeros como primera línea de atención han estado ejerciendo su labor, exponiéndose a los riesgos de infección para realizar sus labores en estas circunstancias. Adicionalmente, el brindar atención baja o deficiente a los pacientes es debido a las largas jornadas laborales (2).

En marzo de 2020, conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona que la falta de conexiones sociales o aislamiento social ha ocasionado un gran impacto de nivel psicológico en la población. Siendo los profesionales en Enfermería un segmento de los más afectados y con mayor riesgo frente al virus. En base a estas circunstancias difíciles, la Organización Mundial de la Salud brindó pautas para dar soporte psicológico (3).

En España en agosto de 2020, el Consejo General de Enfermería de España (CGEE) refiere que el 45% de enfermeros han padecido de niveles altos de ansiedad, preocupación e insomnio al 38% y depresión aproximadamente al 25%, debido al alto estrés y la sobrecarga asistencial. Así como también el nerviosismo e inquietud al 100%

por la preocupación de no contagiar a su familia. Cabe mencionar que, actualmente los enfermeros después del pico de pandemia, tienen un receso pequeño de descanso (4).

El personal de Enfermería es vulnerable también en China ante esta pandemia, según el Programa de Emergencias de Salud de la OMS (Organización Mundial de la Salud) se encontró que 1.716 del total de personas que trabajan en el sector salud dieron positivo al coronavirus, sumándole además los problemas psicológicos que este conlleva. Representa hasta el 14 de febrero de 2020, el 3,8% de los casos confirmados a nivel mundial. Asimismo, en esa fecha desde que empezó el brote ya van 6 personal de enfermería que fallecieron (5).

Se ha detectado un aumento de angustia en los trabajadores de enfermería según la Unidad de Vigilancia Epidemiológica de la OMS (Organización Mundial de la Salud) en 3 de los países más afectados por el virus, que provocó más de cuatro millones de infectados y más doscientos ochenta y cinco mil fallecidos a nivel mundial. En China al 35%, en Estados Unidos al 40% y en Irán al 60%. Cabe mencionar que, una investigación canadiense declaró que el 47% de trabajadoras enfermeras necesitaban soporte psicológico. Asimismo, en china padecen de insomnio un 34%, depresión el 50% y ansiedad un 45% (6).

Se vio afectada la salud mental del profesional de enfermería por la pandemia covid-19. Según el Ministerio de la Sanidad y Bienestar Social en España de 2020, se presentaron altos niveles de estrés en un 68,3%, 38% de insomnio y preocupación, 25% en depresión y 44,6% en altos niveles de ansiedad en trabajadores sanitarios (7).

Por otro lado; El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) en el mes de abril del año 2020 refirió que al menos 100,000 trabajadores de salud contrajeron el virus a nivel mundial. Conviene enfatizar que en Europa y distintos países perjudicados por el virus detectaron problemas emocionales en más del 10% de trabajadores de salud y se reportó un 19% de alteraciones psicológicas a causa de la pandemia covid-19 en el país de España. Asimismo, reportó la muerte de 3 enfermeros a causa del virus (8).

Desde que inicio la pandemia del coronavirus según la OPS (Organización Panamericana de la Salud), señala que en los meses de abril y mayo de 2020 una gran parte del sector sanitario ha contraído el virus en Panamá un 2,1% y en Brasil un 24,5%. Así como también menciona junto a Clínica Mayo que la salud mental de los trabajadores de salud necesita soporte y más atención, pues según datos 71,5% padece de estrés, 34% insomnio, 44,6% ansiedad y 50,4% depresión (9).

Cabe señalar que el Centro Latinoamericano y del Caribe de Información de Ciencias de la Salud (BIREME) de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) refirió que al menos dos mil quinientos seis casos mortales en América en trabajadores de salud, conforme a cifras expuestas en setiembre de 2020. Hubo mil seiscientos sesenta en Estados Unidos, mil trescientos veinte en México y mil doscientos cuarenta en Brasil. De suma importancia mencionar que producto de la pandemia el 17% de personal de salud padeció problemas psicológicos, 27% lo conforman los médicos, 42% enfermeros y el restante pertenece al personal de limpieza y mantenimiento, técnicos y asistentes (10).

Se ha reportado 414 179 casos confirmados de coronavirus a nivel nacional desde diciembre de 2019. Producto del raudo aumento de descensos y casos confirmados. En

base a datos del Instituto Nacional de Salud (INS) se refirió que el 57% de trabajadores en salud padeció estrés, ansiedad y depresión. Estos problemas psicológicos fueron a consecuencia del coronavirus (11).

Se detectaron 166 enfermeros y técnicos de enfermería siendo un 67,5% en condición laboral nombrado, 80,7% mujeres, 41% de edades entre 41 a 50 años y 56% en función del cargo enfermero. Según refirió el Centro de Investigación de la Dirección Regional de Ica en base al periodo de junio y julio de 2020, en 32 establecimientos de primer nivel de la red de salud Ica. Importante señalar que, el porcentaje de problemas psicológicos estuvo al 50% de prevalencia. Asimismo, hay una variación en los resultados ya sea por mal funcionamiento social, disforia general (depresión y ansiedad) y disfunción social (12).

De tal manera, se planea colaborar con el conocimiento acerca de este problema que nos afectó severamente a nivel nacional y mundial. Por ello, se requiere la evidencia de la relación entre el rendimiento laboral de los enfermeros que trabajan en el nosocomio San José de Chincha – 2021 en la sección de emergencia Covid-19 y los elementos psicosociales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chincha –2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación de los factores psicosociales en los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha –2021?

¿Cuál es la relación del rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha –2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación de los factores psicosociales de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.

Identificar la relación del rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación utilizará evidencia de otros estudios que se podrá analizar y contrastar con los conocimientos teóricos para poder interpretar los resultados del recojo de observaciones realizados para estos dos fenómenos factores psicosociales y el rendimiento laboral que interactúan en nuestro ámbito laboral de enfermería.

La investigación será trascendental ya que se obtendrá un amplio conocimiento y datos basados en la realidad, con el propósito de dar a conocer la situación real. Asimismo, se realizó un marco teórico en conclusión de la comparación de la bibliografía actual, en base a estas variables estudiadas se contribuirá a la facilidad de los enfermeros profesionales. Así como también el presente manuscrito se construye mediante una fuente teórica productora de nuevas representaciones de indagación, en donde está basada en la teoría de las relaciones interpersonales de Hildegar Peplau.

1.4.2. Metodológica

El manuscrito permitirá brindar un significativo aporte metodológico de tipo correlacional a fin de calcular y medir las variables factores psicosociales y rendimiento laboral en enfermeros profesionales. Para esta investigación se aplicaron herramientas confiables y validadas. Asimismo, estarán de fácil acceso para otras profesiones en salud para ser aplicadas en otras investigaciones con realidades diferentes.

1.4.3. Práctica

Los resultados y conclusiones de esta investigación nos permitirán cambiar el comportamiento de los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia de Covid-19 para garantizar una atención humanizada y de alta calidad.

Asimismo, el trabajo de investigación debe ser de fácil acceso, de manera que se promuevan programas para crear un ambiente adecuado y lograr un desempeño adecuado en la enfermería profesional, al tiempo que se adquiere el alto nivel de calidad de atención en enfermería en la ejecución de su labor.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación es de corte transversal, comprende el periodo de julio al mes de diciembre del año 2021.

1.5.2. Espacial

La investigación de indagación se realizará en la provincia de Chincha, con ubicación en la Av. Abelardo Alva Maurtua # 600 en el distrito de Chincha Alta, dentro del nosocomio San José de Chincha.

1.5.3. Recursos

Se tendrá en cuenta a los enfermeros profesionales que se desempeñan en la sección de emergencia covid-19 del nosocomio San José de Chincha. Existe

disponibilidad de recursos materiales para el desarrollo del estudio, el recurso humano estará a cargo del investigador, así como los recursos materiales y económicos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

2.2.1 Antecedentes internacionales

Orozco y Jiménez (13) en el 2017 en su investigación tuvieron como objetivo “Evaluar los factores de riesgos psicosociales en los auxiliares de enfermería, de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia”. Investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 90 auxiliares de enfermería para el levantamiento de observaciones se usó la versión 2.0 2014 del cuestionario CoPsoQ-istas21 (Cuestionario Psicosocial de Copenhague), herramienta que valora el alcance a riesgos psicosociales y la prevención. Los resultados mostraron que de los partícipes el 75,9% cuenta de un contrato temporal, 84,5% son mujeres y 52,9% tiene una edad menor de 31 años. Ahora bien, con respecto a la exposición de riesgo psicosocial, exigencias en esconder emociones al 65,2%, ritmo de trabajo al 97,6% e inseguridad acerca de las condiciones en trabajo al 66,1% fueron las partes mayor desventajadas en la salud. Se debe señalar las probabilidades de desarrollo al 90,7% y el sentido de trabajo al 90,8% como dimensiones que favorecen a la salud. Finalmente, se concluye la sugerencia que destaca los factores psicosociales que inciden en la salud de la población participante del estudio.

Aldrete y González (14) en el 2016 en su investigación tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés en personal de enfermería en México”. Utilizando un estudio analítico, transversal, incorporó a un muestreo a los enfermeros de tercer nivel de atención que contaban con más de seis meses en el nosocomio estudiado. Para el levantamiento de

observaciones se usó la herramienta de la escala de síntomas de estrés de Seppo Aro y factores psicosociales laborales de Silva, se adquirió la presencia de estrés y la frecuencia de factores psicosociales. Para la relación de las dos variables fue con el OR, de valor $p < 0.05$ y con intervalo de confianza de 95%. En los resultados fueron participes 162 personas, siendo el 88,9% mujeres y mostrando que perciben factores psicosociales negativos en un 47,5% que básicamente se debe a las condiciones inadecuadas y altas exigencias del trabajo. El personal presentó síntomas usuales de estrés en un porcentaje de 36,4% como ardor o acidez en el estómago, cefalea, despertar durante la noche o no poder conciliar el sueño. En conclusión, concluyo que para el personal de enfermería del hospital en México existe un vínculo entre factores psicosociales negativos y síntomas de estrés, se deben resaltar las condiciones para el desempeño del trabajo y se debe brindar orientación sobre el manejo del estrés.

Ceballos y Hernández (15) en el 2015 en su investigación tuvieron como objetivo "Analizar los factores psicosociales y carga de trabajo mental: una realidad percibida por enfermeros en unidades críticas en Chile en 2015". El estudio fue de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo, transversal y comparativo. La población 91% de los departamentos críticos de tres hospitales chilenos fue un censo correspondiente a 111 enfermeros, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de historia bio-sociodemográfica, el cuestionario SUSESOISTAS 21 (Cuestionario de desempeño laboral y cuestionario de datos) y el cuestionario de escala de carga psicológica subjetiva (ESCAM). Los resultados fueron: 6 % y 57% de los participantes perciben un alto nivel de estrés por riesgos psicosociales, estrés psicológico o doble presencia. Conclusión: El personal de enfermería de las

unidades críticas percibe factores psicosociales inadecuados y sobrecarga de trabajo psicológico en varias dimensiones.

2.2.2 Antecedentes Nacionales

Amaya (16) en el 2021 en su investigación tuvo como objetivo “Identificar los factores psicosociales y ausentismo laboral de enfermería de un hospital de Trujillo 2021”. Su investigación fue de corte transversal, correlacional, descriptiva, cuantitativa. La proporción de muestro se constituyó de 52 enfermeros de la sección emergencia, se trabajó con dos variables, una para medir el nivel de los factores psicosociales mediante un cuestionario con 13 ítems, dividido en dos dimensiones y el cuestionario para medir el nivel de ausentismo laboral con 10 ítems. Se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a los elementos psicosociales laborales de enfermería se encuentran en un nivel intermedio o medio al 56%, así mismo en la dimensión carga de trabajo también se encuentra en un nivel medio con un 46% y las condiciones de trabajo en un nivel bajo con 67%, existe un nivel de ausentismo laboral moderado indicado por un 75% de enfermeros. Se concluyó, que no existe correlación en el ausentismo laboral de enfermería de la sección emergencia y los factores psicosociales en un nosocomio en Trujillo.

Chambi et al. (17) 2020 en su investigación tuvieron como objetivo “Determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2020”. Su estudio de indagación fue de corte transversal, correlacional, cuantitativo, descriptiva. El muestreo se orientó en el personal que se desempeñaban en los servicios de

hospitalización, en sí fueron 128 enfermeras. Mediante la utilización de la encuesta y técnica a la entrevista. Usando herramientas para la variable de riesgo psicosocial como versión corta de Suseso Ista-21 (Cuestionario de desempeño laboral y cuestionario de datos). Los resultados mostrados fueron un 96,1% de la población estudiada es mujer, un 43,8% de enfermeros que superaban los 51 años. Cabe mencionar que el 64,1% de las enfermeras tiene desempeño regular laboral y 68% de ellas tienen un nivel intermedio de riesgo psicosocial. Finalmente se concluye que, según la prueba estadística, existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, demostrando así que mientras mayor sea el riesgo psicosocial menor será el desempeño laboral.

Quintana (18) en el 2020 en su investigación tuvo como objetivo “Determinar los Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020”. Su estudio de indagación fue de diseño no experimental, no probabilístico, básico, cuantitativo y de método hipotético deductivo. La muestra estuvo constituida de sesenta enfermeras asistenciales que se desempeñaban en la sección de pediatría y la sección de neonatología. Con la técnica de encuesta y dos herramientas de cuestionario validados en referencia a dos estudios en el 2018 y vueltos a validar en el 2020. Se usó el coeficiente Alfa de Cronbach para su confiabilidad, mediante el cual se obtuvo resultados de fiabilidad en 0,921 en el cuestionario de desempeño laboral y en cuanto al cuestionario de los factores de riesgo psicosocial un 0,956. El resultado fue inferior a $p < 0,05$ ya que se obtuvieron valores de 0,000, de una correlación moderada negativa en -0,587 que es inversa proporcional, mostrando que menor es el desempeño laboral a mayor factor de riesgo psicosocial. Los resultados mostro

un nivel medio el resultado descriptivo al 58,3% para variable desempeño laboral y en cuanto a factores de riesgo social un 51,7%. Se concluye que hay significativa correlación en el desempeño laboral asociadas a los factores de riesgo psicosocial en nosocomio y la población estudiada.

Orellana (19) 2017 en su investigación tuvo como objetivo “Determinar los riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del nosocomio Regional de Ica, junio 2017”. Su investigación cuantitativa, transversal, de diseño no experimental y descriptiva. La herramienta usada fue Sucesos Istas-21 en la versión corta que fue validada en Chile, de coeficiente Alfa de Cronbach=0,75 para la calculación y medida del riesgo psicosocial como variable. Asimismo, se usó la herramienta hecha por Machillanda Venezuela en 2005 de coeficiente Alfa de Cronbach= 0,89, validado en 2018 en Amazonas, Chachapoyas por Vidal Alfonso Sopla, para la calculación y medida de rendimiento laboral como variable. Como resultado conforme a datos en general 72 tienen turnos de doce horas de trabajo (100%), 24 laboran en el servicio de enfermería (33%), 36 cuentan con 21 años o superiores a estos de experiencia (50%), 42 están casados (58%), 50 son nombradas (69%), 65 son mujeres (90%) y 35 tienen de 40 a 54 años que representa el 49%. Ahora bien, en relación a la variable riesgo psicosocial los resultados muestran que, el riesgo es bajo en 24 al 34%, el riesgo es alto en 8 al 11% y el riesgo intermedio o nivel medio está en 40 al 56% de los enfermeros. Concluyeron: Los riesgos psicosociales en el trabajo de las enfermeras se encuentran en un nivel medio, por lo que se rechaza la hipótesis 1 derivada de la investigación y la percepción del estado general de salud de las enfermeras es negativa y se acepta la hipótesis 2 del estudio.

Solorzano (20) 2017 en su investigación tuvieron como objetivo "Determinar la incidencia y factores asociados a riesgos psicosociales en sus diferentes componentes, en personal del Servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen – Huancayo". Su estudio de indagación fue de corte transversal, observacional y descriptivo. El universo estuvo conformado por 54 personas del servicio de emergencia entre ellos técnicos de enfermería, licenciados, obstetras, médicos. En la investigación el personal que estaba en vacaciones o rotaciones externas fue excluido. Para evaluar el riesgo psicosocial se hizo uso del cuestionario Ista 21 (Cuestionario de desempeño laboral y cuestionario de datos). Los resultados en Excel y mediante la aplicación del método CopSoq. (Instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales). Como resultado se obtuvo que se encuentran en riesgo psicosocial el 100%, el 45% tenían menos de 31 años siendo el grupo más expuesto, 51% eran médicos y el 65% de ellos son hombres. Cabe resaltar que los elementos con más riesgo se muestran en un 59,3% en apoyo social de superiores, en 63% calidad de liderazgo, un 70,4% conflicto de rol, un 72,2% de exigencias emocionales y el ritmo de trabajo al 98,1%. En conclusión, se concluye que la población general está expuesta a un riesgo psicosocial, de los cuales los hombres son los más expuestos, los menores de 31 años fueron los más expuestos y los médicos presentaron el mayor riesgo.

Tapia (21) 2017 en su investigación tuvieron como objetivo "Determinar los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017". El estudio fue transversal, correlacional

y de diseño no experimental. La proporción de muestreo estuvo constituida por 100 enfermeras que se desempeñan en áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. Se usaron herramientas como el cuestionario de satisfacción laboral (S20/23) y el cuestionario Ista modelo Cop Soq. (Cuestionario de desempeño laboral y cuestionario de datos). Puesto a juicio de expertos para su validez y la confiabilidad fue medida por el coeficiente Alfa de Cronbach, el resultado fue 0,871. Como resultados se muestra una correlación significativa negativa alta entre los factores de satisfacción laboral y riesgo psicosocial de $\rho = 0,756$ y $p=0,000 < 0,05$. El estudio concluye encontrando que existe asociación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en la enfermera de las Áreas Críticas del Instituto Nacional de Salud Infantil, Lima, 2017, menor satisfacción laboral entre enfermeras.

Sopla y Gonzales (22) 2017 en su investigación tuvieron como objetivo “Comparar el rendimiento laboral del profesional de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba – Amazonas 2017”. El estudio fue de tipo cuantitativa, descriptiva transversal. La proporción de muestreo estuvo conformada de 36 enfermeros profesionales de cada institución. En herramienta se dio uso al cuestionario de desempeño laboral de enfermeros profesionales. Como resultados se muestran según a los enfermeros del nosocomio Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua, que uno tiene buen rendimiento laboral representando el 2,8%, el 19,4% tienen mal rendimiento laboral y el 77,8% tiene regular rendimiento laboral. Ahora bien, con respecto a los profesionales del nosocomio en Utcubamba, Apoyo Santiago Apostol el 2,8% tiene un mal rendimiento, el 91,7% cuenta con rendimiento laboral regular y el 5,6%

tiene buen rendimiento laboral. Para contrastar el rendimiento laboral de los enfermeros profesionales, las conclusiones exponen que hay diferencia significativa entre los dos nosocomios, puesto que la prueba estadística T-student muestra $p = 0,033 < 0,05$, $t = -2,223$ y $gl = 35$. En resumen, se concluye que existe una diferencia significativa entre el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital de Apoyo Santiago Apostol de Utcubamba y el Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, que son mejores entre los profesionales de Utcubamba.

Quispez (23) 2016 en su investigación tuvo de objetivo “Determinar los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral del servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-2016”. Su estudio fue cuantitativo, analítico, transversal, prospectivo, observacional. El segmento para la investigación fueron los que se desempeñaban en la sección de obstetricia de alto riesgo del nosocomio nacional Guillermo Almenara Irigoyen, entre los cuales fueron administrativos, profesionales y técnicos. Mediante la encuesta se hizo el levantamiento de observaciones, de preguntas según la escala de Likert y el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (Istas-21 Cop Soq) en la versión corta. Asimismo, mediante el software Spss v22.0 se realizó la creación de tablas y análisis de datos, la prueba exacta de Fisher y la estadística descriptiva. Como resultado se mostró que el 55,9% contaban con más de 15 años laborando, el 48,5% eran nombrados, el 91,2% desempeñaban función asistencial con un 26,5% en médicos y 41,2% en obstetras, el 80,9% eran mujeres y representando a mayores de 50 años un 48,5%. La conclusión fue que los factores de riesgo psicosocial que influyen en el desempeño laboral son: exigencias

psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad del liderazgo, doble presencia y aprecio.

Machicado (24) 2016 en su investigación tuvo de objetivo “Determinar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el estrés laboral del profesional de Enfermería en los servicios de Emergencia (EMG) y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. Su estudio tuvo como diseño correlacional, comparativo y fue descriptivo. Se usó la encuesta para el levantamiento de observaciones, con dos cuestionarios acerca la evaluación del estrés y factores de riesgo psicosocial intra – laboral. Una proporción de muestro constituida de 17 enfermeros profesionales de servicios de la unidad de cuidados intensivos (UCI) y EMG. Como resultados conforme a dominio recompensas se muestran que el 40% de UCI tiene riesgo alto y el 50% de EMG presentan riesgo muy alto, conforme al nivel de estrés el 40% de UCI y el 50% de EMG tienen un nivel alto, conforme a la relación al dominio demandas del trabajo el 80% de UCI y 83,3% de EMG presentan riesgo muy alto, con respecto al dominio control acerca el trabajo el 40% de UCI y 67% de EMG presentan riesgo alto, conforme al dominio de relaciones sociales en el trabajo y liderazgo el 80% de UCI y 42% de EMG presentan riesgo muy alto. Estos fueron los resultados de la estadística descriptiva según factores de riesgo psicosocial infra-laboral. Se concluye que existen diferencias según el área de trabajo, ya que solo los enfermeros EMG tienen una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores psicosociales:

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) y el Comité de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la salud del personal, los factores psicosociales pueden ser perjudiciales, pero también afectan el desempeño laboral debido a la satisfacción. Cabe señalar que los factores psicosociales consisten en interacciones entre sí, de las condiciones de la organización, del trabajo y del entorno. Desde otro lugar, la situación personal fuera del trabajo, la cultura, las necesidades y habilidades del empleado. Es decir, a través de la experiencia y las percepciones, pueden acreditarse en el trabajo en función de la satisfacción, la salud y el rendimiento (25).

Para el Instituto Nacional de Estadística y Censos. Condición de empleo y actividad mencionan que los factores psicosociales son condiciones en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, la naturaleza del puesto, la ejecución de la tarea e incluso el entorno que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores. Los “factores psicosociales” en el contexto laboral son las condiciones laborales que conducen al estrés (26).

Según Ceballos se cree que estos factores han evolucionado en consonancia con los aspectos cambiantes del mundo del trabajo, impulsados por la globalización. Si bien se reducen algunos riesgos físicos, los de carácter psicológico aumentan a medida que la actividad laboral pasa de lo físico a lo intelectual, por lo que el estrés psicológico se convierte en una amenaza para el bienestar y la salud psicosocial de las personas (27).

Conforme al Instituto de Seguridad Laboral hay cinco grandes dimensiones de factores psicosociales:

Las exigencias psicológicas: se consideran a 4 exigencias entre ellas a las exigencias de esconder emociones, la cual consiste en esconder la reacción a otros por razones profesionales. Las exigencias cuantitativas que es la analogía entre el tiempo y la cantidad de trabajo. Las exigencias emocionales que se refieren a nuestros sentimientos y comprensión hacia los demás. Finalmente, las exigencias cognitivas que es el manejo y control de conocimientos en función a las posibilidades de la ejecución incluyendo el periodo comprendido para su desarrollo (28).

Desarrollo de habilidades: En el trabajo se aplica y se desarrollan trabajos variados y creativos mejorando los conocimientos y habilidades. Asimismo, la capacidad de decisión para las labores individuales o sobre los de la sección o unidad. Conforme a los investigadores Llores, Navarro, Kristensen y Moncada refieren a los factores de riesgo según dimensiones de sentido de trabajo y posibilidades de desarrollo. En el sentido del trabajo, la persona no da sentido que su trabajo forma parte del servicio final entregado. En las posibilidades de desarrollo, por el tipo de trabajo que desempeñan, las personas consideran que son cortas sus posibilidades de desarrollo profesional (29).

Apoyo social en el trabajo: refiere al soporte requerido en el momento adecuado por parte de superiores y compañeros de trabajo, comprende a la calidad de liderazgo y conflictos de rol. Referente a la calidad de liderazgo la motivación, el bienestar y el crecimiento profesional del personal está vinculado su rendimiento. Con respecto al conflicto de rol comprende cuando se presenta algún problema en los valores individuales con lo que se tiene que hacer y las exigencias que requiere (30).

Compensaciones en el trabajo: refiere a las compensaciones de prestaciones, sueldos, gratificaciones que el personal percibe por su labor en la institución o empresa (31).

Doble presencia en el trabajo: comprenden el aumento de dificultades por las demandas de trabajo asalariado y el incremento de cargas de trabajo, las cuales son un riesgo para la salud (32).

2.2.2. Rendimiento laboral

Según Chiavenato, afirma que el rendimiento laboral es producto del trabajo de un trabajador o de un grupo de trabajadores, mientras que el concepto de rendimiento valora la forma en que se llevan a cabo las tareas y funciones que se le encomiendan. Se evalúa sobre la base de factores previamente definidos y evaluados, que se presentan a continuación; Conocimiento de trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo. Para evaluar el rendimiento, se deben utilizar métodos, técnicas y procedimientos que brinden información válida y confiable sobre los aspectos cognitivos, de apoyo y voluntarios de su desempeño laboral (33).

También para Milkovich y Boudrem definen que el rendimiento laboral "Es el comportamiento del empleado en la consecución de las metas establecidas; esto forma la estrategia individual para lograr las metas". La importancia de este enfoque radica en que el desempeño del trabajador va de la mano de las actitudes y habilidades que tiene de acuerdo con las metas a alcanzar, seguidas de los lineamientos, normas, visión y misión de la organización. El proceso de determinación de las actividades que realizan los profesionales se lleva a cabo por rendimiento laboral, el cual incluye acciones que se enfocan en las habilidades de quienes las realizan según la organización. En otras palabras, para tener el control de su desempeño, necesita una "medida de eficiencia y eficacia" (34).

Conforme a Machillanda la clasificación del rendimiento laboral se comprende por la competencia profesional y la motivación profesional. Conforme a la competencia profesional refiere a los procedimientos longitudinales y dinámicos en el periodo que se usan las habilidades y conocimientos en conexión a la profesión. Subdivididos en capacidades psicomotoras, que refiere que existen habilidades que permiten adquirir estas aptitudes a pesar de no contar con mucha experiencia. En capacidades afectivas que trata de las emociones de una persona percibidas por los enfermeros. Finalmente, las capacidades cognitivas que constan del conocimiento del profesional en enfermería (35).

Ahora bien, referente a la motivación profesional refiere a la forma de mejorar el desarrollo de la calidad de vida personal, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y actitudes de los empleados. Clasificadas en motivación extrínseca e intrínseca. La motivación extrínseca son los elementos externos de la profesión que impulsan a conseguir un logro. Con referencia a la motivación intrínseca es la perseverancia, necesidades de obtener un determinado logro o alcanzar una meta (36).

2.2.3. Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard Peplau.

Define con un proceso interpersonal significativo. Su teoría se basa en la capacidad de la enfermera para ayudar a sus pacientes al darse cuenta de sus dificultades. Esta teoría explica la importancia de la relación cuidado-paciente como un proceso de tratamiento interpersonal significativo. Analiza cuatro experiencias psicobiológicas que desarrollan una respuesta destructiva o constructiva en un paciente: necesidad, frustración, conflicto y ansiedad.

En la teoría de las relaciones interpersonales, se caracteriza por el hecho de que las relaciones son de comunicación lingüística, terapéutica y que el proceso de relación interpersonal consta de tres fases superpuestas: orientación, trabajo y realización. Fase de trabajo: Se centra en la respuesta a la enfermedad mental y trabaja para comprender su situación de salud. Fase final: las enfermeras ayudan a los demás a organizar sus actividades para que sean más eficaces en su vida social. Para la teórica Hildegard Peplau, el cuidado es un proceso característico, terapéutico e interpersonal que trabaja en conjunto con otros procesos promotores de la salud humana. Además, se señala que es un vínculo humano entre una persona que satisface o tiene una necesidad. Asimismo, Peplau intentó crear una relación que pudiera mantener a la persona sana. Entonces, esto significa que los cuidadores deben aprender a usar el miedo experimentado para ayudarlos a comprender qué son los problemas y cómo resolverlos. Peplau confirma que los problemas son perjudiciales para la salud humana porque el miedo es demasiado grande o porque la tensión genera frustración y conflicto (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (Hi)

Hi: Si existe relación entre los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chincha 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Si existe relación de los factores psicosociales de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha 2021.

Hi2: Si existe relación del rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El presente trabajo se usará un método de investigación de tipo hipotético - deductivo porque la investigación es descriptivo y correlacional ya que parte del cimiento de conocimiento y teoría en general para llegar a una conclusión. De tal manera, que se trata de un procedimiento que abarca desde lo general, hasta los hechos concretos llegando a lo particular (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo ya que presenta características y las variables se miden y son representadas en números. Asimismo, en cada fase del estudio de investigación se debe tener un orden riguroso (38).

3.3. Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue básico de tipo correlacional, porque consistió en hallar el grado que existe entre las variables de estudio ya que se orienta a colaborar con conocimientos científicos de manera sistemática, Asu vez la investigación es de nivel no experimental. Asimismo, su deber es recolectar información de la situación real aportando de esta forma con el conocimiento científico teórico (39).

3.4. Diseño de la investigación

El trabajo de investigación fue de diseño no experimental, debido que no se realizó la manipulación de las variables de estudio, ya que se ejecutó por la observación de hechos concretos en su ambiente para posteriormente analizarlos, para después realizar la descripción, relación y análisis. Correlación causal. (39) (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

En la investigación la población estará conformada por enfermeros que desempeñan sus labores en el servicio de emergencia covid-19, bajo contrato de cualquier modalidad de contrato dentro del nosocomio San José de Chíncha en el periodo de julio a diciembre de 2021.

Muestra:

Se utilizará la muestra de 90 enfermeros en total que se desempeñan en el servicio de emergencia covid-19. Se estudiará a toda la población ya que es accesible. Se define que es una parte de la población con la que realmente se realizó el estudio (40).

Muestreo:

La técnica de muestreo para obtención de la muestra será no probabilística y se tomará las unidades de estudio de forma intencional o por convicción, el cual consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible (40).

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que se encuentren dispuestos a participar del estudio.
- Enfermeros contratados bajo cualquier modalidad que se desempeñen en la sección de emergencia covid-19 dentro del nosocomio San José de Chíncha desde el mes de julio hasta diciembre de 2021.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no se encuentren dispuestos a participar del estudio.
- Enfermeros que no se desempeñen dentro de nosocomio San José de Chíncha en la sección de emergencia covid-19 desde el mes de julio hasta diciembre de 2021.

3.6. Variables y operacionalización

V1: Factores psicosociales (FP)

V2: Rendimiento laboral (RL)

3.6.1. Variable factores psicosociales (FP)

Definición conceptual:

Los daños en la salud del personal en salud pueden ser ocasionados por factores psicosociales. Sin embargo, estos factores psicosociales también pueden tener un peso positivo en el rendimiento laboral debido a la satisfacción (25).

Definición operacional:

Los Factores Psicosociales serán medidos en enfermeros profesionales por cinco dimensiones entre ellas la doble presencia, compensaciones, exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades y apoyo social dentro del nosocomio San José de Chíncha, en la sección de emergencia covid-19. Evaluado y medido mediante un cuestionario dividido en cinco dimensiones, de tipo escala de Likert de 20 ítems (19).

3.6.2. Variable rendimiento laboral (RL)**Definición conceptual:**

Mediante estos procedimientos se valorarán la ejecución de las funciones del trabajador. Cabe mencionar que la mayoría de trabajadores pretender tener una retroalimentación acerca de la forma en que desempeña el cumplimiento de sus labores y las personas bajo su supervisión (33).

Definición operacional:

La evaluación del rendimiento laboral en los enfermeros profesionales que desempeñan sus labores dentro del nosocomio San José de Chíncha en la sección de emergencia covid-19. Será mediante un cuestionario hecho por Machillanda, una

investigadora, el cual fue validado en Amazonas, Chachapoyas por Vidal Alfonso Sopa en 2018. Se usó la escala de Likert. Asimismo, el cuestionario es de 38 ítems que comprende dos dimensiones de motivación profesional y competencia profesional. Cabe resalta que la herramienta no es sumamente confiable (19).

Tabla 1. Variables y operacionalización:

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
FACTORES PSICOSOCIALES V:1	Los Factores Psicosociales serán medidos en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del hospital San José de Chincha mediante cinco dimensiones: exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones y doble presencia. Su valoración se obtiene a través de la aplicación de un cuestionario tipo escala de Likert de 20 ítems divididos en 5 dimensiones (19).	1.-Exigencias Psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Trabaja con tranquilidad - Toma de decisiones - Desgaste emocional - Guardar sus emociones - El trabajo requiere atención constante 	Ordinal: 1 a 5	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)
		2.-Desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajo que se le asigna - Momento para comunicarse con un compañero(a) - Aprenda cosas nuevas en el lugar de trabajo - Importancia en las tareas que se realizan - Importancia hacia la institución 	6 a 10	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)
		3.- Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> -Funciones en el trabajo -Respaldo de su jefe de enfermería - Compañerismo - Manejo de conflictos 	11 a 15	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)
		4.- Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Inestabilidad laboral - Tensión sobre el cambio de rol - Valoración del trabajo 	16 a 18	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)
		5.- Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo paralizadas por motivos o situaciones de carácter personal. - Presencia de concentración en el trabajo. 	19 a 20	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
RENDIMIENTO LABORAL V:2	El rendimiento laboral será evaluado en enfermeros profesionales que se desempeñan en la sección emergencia covid-19 dentro del nosocomio San José de Chincha mediante el cual será medido mediante el cuestionario elaborado por la investigadora Machillanda Venezuela (2005) y Validado por Vidal Alfonso Soplá Alvarado Amazonas, Chachapollas (2018) de 38 ítems comprende dos dimensiones dimensiones: competencia profesional y motivación profesional. Por la escala de Likert. Asimismo, el instrumento es sumamente confiable (19).	Competencia Profesional	1.- Capacidad cognitiva: Habilidades Actitud Desempeño Conocimientos	1 a 10	Bueno (72- 96) Regular (48-71) Malo (24- 47)
			2.- Capacidad afectiva: Trato Atención Escucha Responsabilidad Respeto Comunicación Estrategias	11 a 18	
			3.- Capacidad psicomotora: Prevención de infecciones Administración de tratamiento Cuidados de enfermería	19 a 24	
		Motivación Profesional	1.- Motivación Intrínseca: Reconocimientos Práctica profesional Oportunidades Retos Logros	25 a 30	Bueno (42- 56) Regular (28-41) Malo (14- 27)
			2.- Motivación extrínseca: Apoyo protección Relaciones interpersonales Supervisión Orientaciones Bonos Salario	31 a 38	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En el estudio la técnica que se aplicará para la recolección de las observaciones de ambas variables, factores psicosociales y rendimiento laboral, será la encuesta y se realizará en un tiempo aproximado de 20 - 25 minutos.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario de Factores Psicosociales (FP)

El instrumento que se usará para la calculación de la variable factores psicosociales es Sucesos Ista-21 en la versión corta. Cabe mencionar que fue hecha por Orellana en junio de 2016 a las enfermeras del nosocomio regional de Ica, la cual valoró la apreciación del estado de salud en forma general y los riesgos psicosociales en el trabajo (19).

Tabla 1 Descripción de las dimensiones de la variable Factores psicosociales

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Indicadores
Exigencias psicológicas	0,972	1 al 24
Desarrollo de habilidades	0,799	6 al 10
Apoyo social	0,973	11 al 15
Compensaciones	0,838	16 al 18
Doble presencia	0,877	19 al 20

La estructura del instrumento fue de 20 ítems comprendido por cinco magnitudes entre ellas la doble presencia, compensaciones, exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades y apoyo social. Cabe mencionar que los rangos valorativos del instrumento constan de bajo, medio y alto.

Tabla 2 Descripción de la escala de medición de las dimensiones de los factores psicosociales

Dimensiones	Escala de medición	Escala valorativa
Exigencias psicológicas	Categoría – Ordinal (Escala de Likert) Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	Alto: 47 –60 Puntos
Desarrollo de habilidades	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	
Apoyo social	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	Medio: 33- 46 Puntos
Compensaciones	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	Bajo: 20– 32 puntos
Doble presencia	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	

Mediante el puntaje más alto se determina un riesgo mayor en cada una de las magnitudes o dimensiones, de tal forma se clasifica a cada factor psicosocial en nivel alto, nivel medio y nivel bajo.

Cuestionario de Rendimiento Laboral (RL)

Se dio uso al instrumento elaborado por Machillada Venezuela, una investigadora el cual fue validado en Amazonas, Chachapoyas 2018 por Vidal Sopla para la calculación de la variable rendimiento laboral (19).

La estructura del instrumento comprende 38 ítems dividida en dos magnitudes o dimensiones entre ellas la motivación profesional y la competencia profesional. Haciendo uso de la escala de Likert.

Tabla 3 Descripción de la dimensión de la variable rendimiento laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Indicadores
Competencia profesional	0,866	1 al 24
Motivación profesional	0,879	25 al 38

Tabla 4 Descripción de la escala de medición de las dimensiones rendimiento laboral

Dimensiones	Preguntas	Indicadores	Se asignaron los valores	Escala de medición	Escala valorativa
Competencia profesional	1 al 24	1.- Capacidad cognitiva:	Definitivamente No: 1 punto	Bueno (796) Regular (48-71) Malo (24- 47)	Bueno: 114 - 152 Puntos Regular: 76 - 113 Puntos Malo: 38 - 75 puntos
		2.- Capacidad afectiva:	Probablemente no: 2 puntos Indeciso: 3 puntos	Bueno (72-96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	
		3.- Capacidad psicomotora:	Probablemente sí: 4 puntos	Bueno (72-96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	
Motivación profesional	25 al 38	1.- Motivación Intrínseca:	Nada motivado: 1 punto Ni desmotivado ni motivado: 2 puntos.	Bueno (72-96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	
		2.- Motivación extrínseca:	Motivado medianamente: 3 puntos Altamente motivado: 4 puntos	Bueno (72-96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	

Mediante esto se puede hacer una clasificación de rendimiento laboral en los niveles de malo, bueno y regular.

3.7.3. Validación

Los instrumentos validados .de todas maneras .se realizará tomando en cuenta aspectos como la relevancia, la pertinencia y la calidad de ítems de los instrumentos validados anteriormente.

a) **Validación del contenido:** La elaboración del contenido del instrumento “FACTORES PSICOSOCIALES” se realizó en el país de Chile por expertos en la materia de salud mental, guiándose del cuestionario CoPsoQ-istas21 (Cuestionario Psicosocial de Copenhague) y teniendo en cuenta el autor Orellana (19) quien realizó algunas modificaciones en Ica-Perú. La cual fue validado por juicio de 05 expertos teniendo en cuenta la ficha técnica descrita anteriormente. considerado como un instrumento adecuado.

b) **Validación del contenido:** La revisión del contenido del instrumento “RENDIMIENTO LABORAL” se realizó en el país de Venezuela por la investigadora Machillanda (19) en el año 2005 utilizando el cuestionario SUSESOISTAS -21 como guía. Asimismo, en el año 2018 en Amazonas, Chachapoyas Perú el investigador Vidal Alfonso Sopla confirmó su validación.

3.7.4. Confiabilidad

Cuestionario Factores Psicosociales (FP)

En el estudio de investigación de Orellana (19) se realizó la prueba piloto para comprobar la presencia confiabilidad en esta herramienta, alcanzando un coeficiente de

0.75 por la técnica de Alfa de Cronbach. De tal manera, se demuestra que la herramienta posee una muy buena confiabilidad.

Cuestionario Rendimiento Laboral (RL)

La investigación efectuada por Machillanda (19) para comprobar la confiabilidad de este instrumento se comprobó la confiabilidad de Alfa de cronbach = 0.89, lo cual demuestra que este es un instrumento altamente confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación se cumplirá con las autorizaciones respectivas del nosocomio San José de Chíncha y se coordinará con las enfermeras para fijar el día en que se llevará acabo las encuestas.

Aplicación del instrumento de recolección de datos

El estudio se realizará en el mes de julio de 2021, se tomará y efectivizará los días en que los profesionales de enfermería estén de tiempos libres. La encuesta se realizará a cada enfermera (o), se le explicara el objetivo del estudio para lo cual firmaran el consentimiento informado y participar en dicha investigación. Se tomará unos 20 a 25 minutos y al terminar el estudio de campo, se empezará a recolectar y posteriormente analizar cada una de las encuestas realizadas, verificando su contenido y codificación respectiva.

Plan de análisis

Una vez recolectados los datos con los instrumentos, estos serán analizados y revisados en un hoja de cálculo de Microsoft Excel versión 2019, y posteriormente serán exportados al software estadístico SPSS versión 27, para luego realizar la parte estadística. El software nos arrojará los datos estadísticos de cada variable, tabulando tablas y figuras con alto grado de ajuste estadístico.

3.9. Aspectos éticos

La investigación de indagación considerará 4 principios de bioética:

Autonomía: Se obtendrá el consentimiento informado verbal del personal de enfermería que será sometido a la investigación.

No maleficencia: No se producirá daños al profesional de enfermería en el aspecto físico y psicológico. Se respetará todas las indicaciones brindadas. El consentimiento informado se obtendrá con el permiso de cada profesional de enfermería y la institución. La información recolectada será absolutamente confidencial.

Justicia: Se respetará a cada enfermero equitativamente sin ningún rechazo ni discriminación alguna.

Beneficencia: La investigación favorecerá a los profesionales de enfermería a mejorar el rendimiento laboral en cada institución prestadora de salud.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades Año 2021	Julio				Agosto				Setiembre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.Redacción del proyecto de indagación.																				
2.Presentación y adaptación del proyecto de indagación																				
3. Adaptación y elaboración de herramientas de indagación.																				
4. Recojo, tratamiento y análisis de datos e información																				
5. Presentación del Informe																				
6. Sustentación de tesis																				

4.2. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
A. Materiales			
-Manuscritos: Internet, copias.			100
- Papelería bond A4	3 millares	30.00	200
- Utensilios de escritorio			80
			50
B. Servicios			
- Computadora	500 horas	2.00	1.000
- Impresión	100	0.50	50
- Fotocopia	1000	0.05	100
- Anillado	02 ejemplares	10.0	60
- Empastado			120
c. Viáticos			800
- Pasajes			
		TOTAL	3.060

5. REFERENCIAS

- 1.- Ansoleaga E, Díaz X, Mauro A. Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: Una perspectiva de género. Cad. Saúde Pública [revista en Internet]* 2016 [23 de octubre de 2021]*; 32 (7). Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v32n7/1678-4464-csp-32-07- e00176814.pdf>
- 2.- Medina M, Jaramillo V. El COVID-19: Cuarentena y su Impacto Psicológico en la población. [Internet]. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú; 2021. [revisado 2020-2021; consultado: 2021-05-25]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/452/560/567>
- 3.- Diario América Latina. Dialogo Pandémico. OMS: el impacto psicológico del COVID-19 en la sociedad no debe ser ignorado. [Internet].: p. 6-7 pp.
- 4.- Carrasco C, Castillo S, Salas S. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 [Internet]. 2020;15(1). Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1468/2323/2431>.
- 5.- Lozano V. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general [Artículo Internet]. 2020 enero;31(1). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051

- 6.- Raraz V, Allpas G, Torres S. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud [Artículo Internet]. 2021 abr- jun;21(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200335&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- 7.- García I, Gómez S, Martín P, Facundo R. Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. [revista en Internet]* 2020 julio. [Acceso 23 de julio de 2020]; Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/108234>
- 8.- Maguiña V, Gastelo A, Tequen B. El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid19 [Internet]. 2020 abril;31(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200125
- 9.- De la cruz V. Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19 [Internet]. 2020 abr- jun;20(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312020000200173&script=sci_arttext
- 10.- Bordignon M, Monteiro M. Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados [Internet]. 2017 octubre;51(1):436–445. Disponible en <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n51/1695-6141-eg-17-51-435.pdf>
- 11.- Huarcaya V. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2020 junio;37(2). Disponible en

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200327

- 12.- Becerra C, Ybaseta M. Salud autopercibida en trabajadores de enfermería del primer nivel de atención, durante la pandemia de covid-19. [revista en Internet]* 2020 mayo-agosto; 9(2). Disponible en: <http://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/330/475>
- 13.- Jiménez C, Orozco M. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. [Internet]. 2017 enero;20(1):24–29. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v20n1/v20n1a04.pdf>
- 14.- Aldrete R, González B. factores psicosociales laborales y el estrés en personal de enfermería en México [Internet]. 2016 abril;17(52). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es
- 15.- Ceballos P, Hernández E. Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. Rev. Latino-Am.Enfermagem [revista en Internet]* 2015 [acceso 30 de enero de 2018]**; 23 (2). Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000200018&lng=en&tlng=en
- 16.- Amaya L. Factores psicosociales y ausentismo laboral de enfermería de un hospital de Trujillo, 2021. [Tesis para optar el grado de segunda especialidad en Emergencia y Urgencias de la carrera de Enfermería]. Universidad Nacional de Trujillo – Perú 2021. CapII,pag.22

- 17.- Chambi, et al., Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa, 2019. [Tesis de licenciatura de Enfermería]. Universidad Nacional San Agustín De Arequipa- Perú 2020.CapII. pag16.
- 18.- Quintana C. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Universidad César Vallejo Lima-Perú2020.Cap IIpag31
- 19.- Orellana P. Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, junio, 2016. [Tesis de licenciatura de Enfermería]. Universidad Privada San Juan Bautista; Ica- Perú 2017.CapII.pag.20
- 20.- Solorzano K. Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en Personal de Emergencia en Hospital MINSA Huancayo, 2017. [Tesis de licenciatura de la Facultad de Medicina Humana]. Universidad Peruana Los Andes; Junín -Perú 2017.CapII. pag29
- 21.- Tapia S. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de salud]. Universidad Cesar Vallejo; Lima-Peru 2017.CapII. pag40.
- 22.- Sopla y Gonzales. Desempeño laboral del profesional de enfermería, hospitales de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba

Amazonas, 2017. [revista en Internet]. 2017 marzo-abril; 1(2). Disponible en:
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336>

- 23.- Quispez C. Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral del servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2016. [Tesis para optar grado de maestro en medicina con mención en salud pública]. Universidad San Martín de Porres; Lima-Perú 2016.Cap2. pag18
- 24.- Machicado H. Factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el estrés laboral del profesional de Enfermería en los servicios de Emergencia (EMG) y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2016. [Tesis para optar el título de: licenciada en Enfermería]. Universidad Nacional del Altiplano; Puno-Perú 2016.Cap II, pag24
- 25.- Monte G. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional Fundación para la prevención de riesgos laborales. Factores psicosociales. [Artículo en línea]. 2012 junio ;29(2). Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- 26.- Instituto Nacional de Estadística y Censos. Empleo y condición de actividad en Ecuador [sede Web]. Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos; 2009 [actualizado 13 de diciembre; acceso 13 de diciembre de 2017]. [Internet]. p. 39–56. Disponible en:
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condición-de-actividaden-Ecuador.pdf>

- 27.-** Ceballos P, Valenzuela S, Paravic T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Revista Universidad de Colombia [Internet] 2018 [acceso 10 de marzo de 2018]; 32(2): 1- 10. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46231/60863>
- 28.-** Moreno J. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Historia del concepto Factores psicosociales. [Artículo en línea]. 2011 marzo;57(1). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- 29.-** Escobar V. Las competencias laborales: La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones. Desarrollo de habilidades en el trabajo de Enfermería. [Artículo en línea]. 2005 julio;21(96). Disponible en : http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- 30.-** Gandarillas G. Satisfacción Laboral y Apoyo Social en trabajadores de un hospital de tercer nivel. Apoyo social en el trabajo. [revista en Internet]. 2014 enero-marzo;60(2);68-72. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n234/original5.pdf>
- 31.-** Esperanza P, Amaya G. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Ccompensaciones en el trabajo. [Artículo en línea]. 2010 setiembre;16(3). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

- 32.-** Chiavenato M. Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores. Doble presencia en el trabajo. [Artículo en línea]. 2017 diciembre;19(60). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300194&lang=pt
- 33.-** Vigo EA. Grado De Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Facultad De Ciencias Administrativas De La Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Alma Mater [Internet]* 2016 [acceso 3 de febrero de 2018]**; 3 (4): :13–21. Disponible en: 68 <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/alma/article/view/12610>
- 34.-** Milkovich y Boudrem. Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Rev. Esp Salud Pública [Internet] 1997 [acceso 10 de marzo de 2018]; 71(4): 409-410. Disponible en : <http://www.scielosp.org/pdf/resp/v71n4/recension.pdf>.
- 35.-** Espinosa A. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rendimiento laboral. [Artículo en línea]. 2016 enero- marzo;32(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011
- 36.-** Carpio M, Villalobos G. Motivación del equipo básico de atención integral en salud. Motivación laboral. [Artículo en línea]. 2001 junio;9(1). Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006

- 37.- Galvis M. Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería psiquiátrica. Revista Cuidarte [Internet] 2015 [acceso 20 de febrero de 2018]; 6(2): 1108. Available from: <http://www.revistacuidarte.org/index.php/cuidarte/article/view/172>
- 38.- Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y construcción del conocimiento. Revista EAN. 2017 junio; 82(1): p. 179-200.
- 39.- Hernández RFCBP. Metodología de la Investigación. Sexta ed. INTERAMERICANA EDITORES SADCV, editor. México-2014.pag78-102
- 40.- Veiga de Cabo J, De la Fuente E, Zimmermann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2008 marzo; LIV (210).

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha –2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión exigencias psicológicas de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión desarrollo de habilidades de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión desarrollo de habilidades de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Si existe relación entre los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hi1: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión exigencias psicológicas de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha 2021.</p> <p>Hi2: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo de habilidades de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros</p>	<p>Variable 1</p> <p>Factores Psicosociales (FP)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencias psicológicas ▪ Desarrollo de habilidades ▪ Apoyo social ▪ Compensaciones ▪ Doble presencia <p>Variable 2</p> <p>Rendimiento laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencia profesional ▪ Motivación profesional 	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicada ▪ Enfoque cuantitativo <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Método inductivo, deductivo e hipotético-deductivo ▪ Diseño observacional, descriptivo, correlacional y transversal

<p>laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión apoyo social de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha –2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión compensaciones de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión doble presencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha –2021?</p>	<p>laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión apoyo social de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión compensaciones de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión doble presencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.</p>	<p>que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha 2021.</p> <p>Hi2: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha 2021.</p> <p>Hi2: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensaciones de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha 2021.</p> <p>Hi2: Si existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha 2021.</p>		
--	--	---	--	--

6.2. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Factores Psicosociales

Definición Operacional: Los Factores Psicosociales serán medidos en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del hospital San José de Chíncha mediante cinco dimensiones: exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones y doble presencia. Su valoración se obtiene a través de la aplicación de un cuestionario tipo escala de Likert de 20 ítems divididos en 5 dimensiones (17).

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Trabaja con tranquilidad - Toma de decisiones - Desgaste emocional - Guardar sus emociones - El trabajo requiere atención constante 	Categórica – Ordinal (Escala de Likert) Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	Alto: 47 – 60 Puntos Medio: 33- 46 Puntos Bajo: 20– 32 puntos
Desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajo que se le asigna - Momento para comunicarse con un compañero(a) - Aprenda cosas nuevas en el lugar de trabajo - Importancia en las tareas que se realizan - Importancia hacia la institución 	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	
Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> -Funciones en el trabajo -Respaldo de su jefe de enfermería - Compañerismo - Manejo de conflictos 	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	
Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Inestabilidad laboral - Tensión sobre el cambio de rol - Valoración del trabajo 	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	
Doble presencia	Concentración en el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales 	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	

Variable 2: Rendimiento Laboral

Definición Operacional: El rendimiento laboral será evaluado en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del hospital San José de Chíncha mediante el cual será medido mediante el cuestionario elaborado por la investigadora Machillanda Venezuela (2005) y Validado por Vidal Alfonso Sopla Alvarado Amazonas, Chachapollas (2018) de 38 ítems que compone de 2 dimensiones: competencia profesional y motivación profesional y se usará la escala de Likert. Asimismo, el instrumento es sumamente confiable (17).

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Competencia profesional	1.- Capacidad cognitiva: Conocimientos Desempeño Actitud Habilidades	Bueno (72- 96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	Bueno: 114 - 152 Puntos Regular: 76 - 113 Puntos
	2.- Capacidad afectiva: Estrategias Comunicación Respeto Responsabilidad Escucha Atención Trato	Bueno (72- 96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	
	3.- Capacidad psicomotora: Cuidados de enfermería Administración de tratamiento Prevención de infecciones	Bueno (72- 96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	
Motivación profesional	1.- Motivación Intrínseca: Logros Retos Oportunidades Práctica profesional Reconocimientos	Bueno (72- 96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	Malo: 38 - 75 puntos
	2.- Motivación extrínseca: Salario Bonos Orientaciones Supervisión Relaciones interpersonales Apoyo Protección	Bueno (72- 96) Regular (48-71) Malo (24- 47)	

6.3. Instrumentos:

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Objetivo del estudio: Recolectar datos cuya información servirá para determinar la relación de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chíncha – 2021.

Fecha de la encuesta:

Este cuestionario es anónimo por lo que agradecemos que nos brinde la siguiente información marcando con una x la respuesta conveniente:

I. DATOS LABORALES (Para ser llenado por el participante)

1. Edad:

a. De 21 a 30 años	<input type="checkbox"/>
b. De 31 a 40 años	<input type="checkbox"/>
c. De 41 a 50 años	<input type="checkbox"/>
d. De 50 a mas	<input type="checkbox"/>

2. Genero:

a. Femenino	<input type="checkbox"/>
b. Masculino	<input type="checkbox"/>

2. Estado Civil:

a. Soltera(o)	<input type="checkbox"/>
b. Casada(o)	<input type="checkbox"/>
c. Conviviente	<input type="checkbox"/>
d. Divorciada(o) / viuda(o)	<input type="checkbox"/>

3. Modalidad de trabajo:

a. Contratado	<input type="checkbox"/>
b. Nombrado	<input type="checkbox"/>
c. Contrato C.A.S	<input type="checkbox"/>
d. Contrato por honorarios	<input type="checkbox"/>

5. Cargo o puesto que desempeña:

a. Enfermera asistencial	<input type="checkbox"/>
b. Enfermera Jefa de servicio	<input type="checkbox"/>
c. Enfermera supervisora	<input type="checkbox"/>

6. Tiempo de servicio:

a. De 0 – 1 año	<input type="checkbox"/>
b. De 2 – 5 años	<input type="checkbox"/>
c. De 6 – 10 años	<input type="checkbox"/>
d. De 10 años a más	<input type="checkbox"/>

7. Ingreso mensual:

a. De s/.2000- s/.3000	<input type="checkbox"/>
b. De s/.3000- s/.4000	<input type="checkbox"/>
c. De s/.4000- s/.5000	<input type="checkbox"/>
d. De s/.5000 a más	<input type="checkbox"/>

8.. Segundo trabajo

a. Si	<input type="checkbox"/>
b. No	<input type="checkbox"/>

9. Medicación temporal:

a. Somníferos / sedantes	<input type="checkbox"/>
b. Relajantes musculares / ansiolíticos	<input type="checkbox"/>
c. Antidepresivos	<input type="checkbox"/>
d. Ninguno	<input type="checkbox"/>
e. Otro, ¿Cuál? _____	<input type="checkbox"/>

II. CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES (FP)

Instrucciones:

Sr. Licenciada (o) a continuación le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer los factores psicosociales que Ud. experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual Ud. responderá marcando con un aspa o (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito por favor que responda con sinceridad.

DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS		Si	A veces	No
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 DESARROLLO DE HABILIDADES		Si	A veces	No
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		Si	A veces	No
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		Si	A veces	No
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		Si	A veces	No
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?			

III. CUESTIONARIO RENDIMIENTO LABORAL (RL)

Instrucciones:

Estimado Licenciado (a), a continuación, le presentaremos una serie de frases acerca de su trabajo, piense en su situación laboral y diga cómo se presentan estas frases dentro de su vida laboral.

Deberá responderá marcando con un aspa o (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito por favor que responda con sinceridad.

DIMENSIÓN COMPETENCIA PROFESIONAL:

CAPACIDAD COGNITIVA		Probabl emente SI	Indecis o	Probabl emente NO	Definitiv amente NO
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica				
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de habito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece y desempeño en la unidad clínica				
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica				
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				

CAPACIDAD AFECTIVA		Probabl emente SI	Indecis o	Probabl emente NO	Definitiv amente NO
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica				
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño en la unidad clínica				
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi rendimiento laboral en la unidad clínica				
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
17	La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica				
CAPACIDADES PSICOMOTORAS		Probabl emente SI	Indecis o	Probabl emente NO	Definitiv amente NO
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica				
21	Cumplir los 5 correctos en l administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PROFESIONAL

MOTIVACION INTRINSECA		Altamente motivado	Medianamente motivado	Ni motivado ni desmotivado	Nada motivado
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir				
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir				
28	La oportunidad que tengo de recibir de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir				
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir				
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir				
MOTIVACION EXTRINSECA		Probablemente SI	Indeciso	Probablemente NO	Definitivamente NO
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por el trabajo realizado me hace sentir				
34	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir				
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir				
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir				
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir				
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir				

¡Gracias por tu colaboración!

6.4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL FP-RL

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Revatta Ramos, Jesus Alexander
Título : “FACTORES PSICOSOCIALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA COVID-19 DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA - 2021”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Factores Psicosociales en el Rendimiento Laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chincha - 2021” Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Revatta Ramos, Jesús Alexander**. El propósito de este estudio es: Determinar la relación de los factores psicosociales en el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia covid-19 del Hospital San José de Chincha – 2021. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. Revatta Ramos, Jesús Alexander *al celular 979215786 y/o al Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe*

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Investigador _____

Nombre:

DNI:

59

Investigador _____

Nombre:

DNI: