



Universidad
Norbert Wiener

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

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO EN
TIEMPOS DE COVID-19, JULIO – SETIEMBRE 2022**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

PRESENTADO POR:

LIC. MURAKAMI REYES, SUMIKO YAHAYRA

ASESOR:

MG. CABRERA ESPEZUA, JEANNELLY PAOLA

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mi familia por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros son gracias a ustedes, ya que me formaron con reglas y con algunas libertades que me motivaron cada día

para alcanzar cada una de mis metas a lo largo de mi camino profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mis padres quienes me han acompañado en todo este proceso de crecimiento profesional y por su apoyo incondicional, en segundo lugar, a mis docentes quienes me han transmitido sus conocimientos y dedicación gracias ellos he logrado cumplir uno de mis grandes objetivos como es el de especializarme como enfermera

en Salud Ocupacional y aunque el camino no fue sencillo el día de hoy he culminado con éxito el desarrollo de mi proyecto de tesis.

ASESOR:
MG. CABRERA ESPEZUA, JEANNELLY PAOLA

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee
SECRETARIO : Dra. Uturunco Vera Milagros Lisbeth

INDICE

Resumen	1
Abstract.....	2
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación de la investigación	9
1.4.1. Teórica.....	9
1.4.2. Metodológica.....	9
1.4.3. Práctica.....	10
1.5. Delimitaciones de la investigación	10
1.5.1. Temporal	10

1.5.2. Espacial	10
1.5.3. Recursos	10
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. Enfermedad COVID -19 en el Personal de Enfermería	15
2.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial en el Personal de Enfermería	16
2.2.3. Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería	22
2.2.4. Modelo de Enfermería.....	24
2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis general	25
2.3.2. Hipótesis específicas	25
3. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Método de la investigación	28
3.2. Enfoque de la investigación	28
3.3. Tipo de investigación.....	28
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	29
3.6. Variables y Operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39

3.7.1. Técnica	39
3.7.2. Descripción de instrumentos	39
3.7.3. Validación	40
3.7.4. Confiabilidad.....	41
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	41
3.9. Aspectos éticos	42
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	44
4.1. Cronograma de actividades.....	44
4.2. Presupuesto	45
5. REFERENCIAS	46
6. ANEXOS	56
6.1. Matriz de consistencia	57
6.3. Instrumentos.....	62

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19. El método de investigación es hipotético – deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y diseño no experimental, esto dado que no se manipularan las variables, y se mantendrá el entorno natural en el que se desenvuelven el personal de enfermería, la población será un total de 132 enfermeros, por lo cual se aplicaran los siguientes instrumentos: Para la variable Riesgo Psicosocial utilizaremos Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) adaptado (ISTAS21-CoPsoQ): el cual está dividido en 6 dimensiones (38 ítems); exigencias psicológicas, inseguridad, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, estima, y doble presencia. Con relación a la variable desempeño laboral utilizaremos la guía de Observación Desempeño Profesional (laboral) del MINSA, el cual consta de 8 dimensiones; planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas.

Palabras Claves: Factores de Riesgo Psicosocial, Desempeño Laboral, COVID-19, Enfermería

Abstract

The present research project aims to determine the relationship between psychosocial risk factors and work performance in the nursing staff of the Regional Hospital of Huacho during COVID-19. The research method is hypothetical - deductive, with quantitative approach, applied type and non-experimental design, this given that the variables will not be manipulated, and the natural environment in which the nursing personnel develop will be maintained, the population will be a total of 132 nurses, for which the following instruments will be applied: For the Psychosocial Risk variable we will use adapted Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) (ISTAS21-CoPsoQ): which is divided into 6 dimensions (38 items); psychological demands, insecurity, control over work, social support and quality of leadership, esteem, and dual presence. In relation to the work performance variable, we will use the MINSA Professional Performance (work) Observation Guide, which consists of 8 dimensions: planning, responsibility, initiative, timeliness, quality of work, reliability and discretion, interpersonal relations, and compliance with standards.

Key words: Psychosocial Risk Factors, Job Performance, COVID-19, Nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La enfermedad COVID-19, causada por el virus SARS-CoV-2, fue detectada en diciembre del 2019, en China. Es así, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) indicó que esta enfermedad era de fácil diseminación, ya que empezó a transmitirse muy rápido entre los diferentes países; por consecuencia el 30 de enero del 2020, fue declarado un brote que constituía una emergencia de salud pública de preocupación internacional, lo cual conllevó a todos los países a tomar medidas preventivas nunca aplicadas (1).

A nivel mundial, fue difícil imaginar las consecuencias que esto generaría, sin embargo si hablamos solo del sector salud se pudo observar que no estaba preparado para una situación así; los contagios eran masivos y los hospitales colapsaban, los profesionales de la salud se enfrentaban día a día a situaciones de presión al estar expuestos ante esta enfermedad, se sentían frustrados, discriminados, además se enfrentaban a grandes dilemas éticos, ya que tenían que decidir a quién salvar la vida, es así que ante esta situación de crisis el personal de salud empezó a presentar problemas de salud mental como el estrés, ansiedad, síntomas depresivos, entre otros (2).

Así lo apunta el Primer Estudio Global sobre Impacto del COVID-19 en la salud de los trabajadores, donde indica que el 67.6 % de los encuestados requería una valoración del área de salud ocupacional para evaluar los trastornos de ansiedad y depresión. Así mismo, este estudio mostró que 7 de cada 10 profesionales de la salud padecían de problemas de sueño de manera frecuente. Además, 6 de cada 10 sufrían de nerviosismo,

irritabilidad o tensión asociados a esta pandemia, seguido de problemas como la sensación de ahogo (34,8%), retraso en el comienzo de las tareas (23,7%) y la sensación de fatiga (22,2%). Es evidente que las consecuencias a nivel psicosocial eran muy frecuentes en estas circunstancias (3).

En el Perú, esta realidad no fue tan ajena ya que los trabajadores de la salud se vieron enfrentados a situaciones de alta demanda de trabajo, condiciones inseguras de trabajo, la dificultad para aceptar la muerte, el dolor, la escasez de recursos materiales y humanos, el ambiente y otras condiciones que generaban disconfort emocional, los cuales fueron factores desencadenantes de problemas psicosociales (4).

Ante estas condiciones en las que se encontraba el personal de salud, era fundamental considerarlo como un elemento importante, dado que ellos se encontraban en la primera línea de batalla y se veían enfrentados a grandes situaciones de estrés. Por esta razón, los hospitales y clínicas dada la situación actual frente a la COVID-19 debían brindar un ambiente laboral adecuado a las necesidades del puesto de trabajo y que permitan un correcto desarrollo de este, ya que las exigencias eran mucho más altas frente a la pandemia (5).

Es así, que según el comité mixto OIT/OMS, definió a los factores psicosociales como aquellas condiciones en el trabajo y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de la tarea, y que pueden afectar el bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador (6).

Sin embargo, el estudio psicosocial en el trabajo se ha vuelto importante y cada vez ha ido tomando mayor relevancia debido a que las exigencias dentro del trabajo provocan reacciones psicológicas y sociales negativas; esto llega a generar una situación conflictiva, el cual constituye un estresor importante cuya consecuencia es la reducción del desempeño laboral de los trabajadores, afectando el desarrollo y cuidado de la salud del personal de enfermería (7).

Según lo mencionado anteriormente, también podemos identificar que no solo el personal de salud es el afectado, sino que también afecta en el correcto funcionamiento de los hospitales y/o clínicas, es ahí la importancia de gestionar de manera correcta una cultura de prevención de riesgos laborales, así como lo señala la “*Ley N°29783 conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*” (8).

Es así, que los hospitales deben tener como objetivo alcanzar un buen posicionamiento, siendo sus trabajadores la clave para lograrlo, es por eso por lo que medir y conocer el desempeño en el ámbito donde se desenvuelven los trabajadores es uno de los pasos principales para alcanzar los objetivos, ya que los trabajadores con un alto nivel de riesgo psicosocial, podría afectar en su desempeño laboral (9).

Cabe mencionar, que durante la pandemia se podía evidenciar que los trabajadores de la salud presentaban un desgaste mental y físico, ya que no contaban con los ambientes y recursos para ejercer sus labores, lo cual repercutía en el desempeño y satisfacción laboral. Por esa razón es importante abarcar el desempeño laboral, que está definido como la calidad del servicio que realiza el trabajador dentro de la organización. Además, al poder identificar el grado de desempeño laboral del personal con su trabajo, los hospitales

y/o clínicas podrían identificar las necesidades de sus trabajadores, logrando así adaptarse a la realidad actual (10).

Actualmente en el Hospital Regional de Huacho, se puede evidenciar que situaciones como la falta de personal, el desgaste físico y mental del personal de enfermería al estar trabajando más de 24 horas, sumado a la presión por parte de sus jefes puede llegar a generar factores de riesgos psicosocial, es por eso por lo que al identificar esta problemática se requiere comprobar si esto tiene implicancia en el desempeño laboral. De este modo la importancia del estudio radica en optimizar estas situaciones, impulsando a que los hospitales tengan en cuenta su realidad, y a partir de esto generar programas de prevención en riesgos psicosociales.

Es así como, a partir de lo expuesto anteriormente se formula la siguiente pregunta:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión inseguridad y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social/ calidad de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión estima y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión inseguridad con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión estima con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Al revisar la bibliografía que contienen literatura científica en el ámbito de la salud ocupacional, se puede evidenciar a nivel internacional que existe muy poca información sobre estas dos variables enfocadas en tiempos de COVID-19, sin embargo, en el Perú existen algunas investigaciones que abordan estas variables en el personal de salud. En el Hospital Regional de Huacho, aun no se ha realizado estudios vinculados al tema de investigación, por lo tanto, los hallazgos contribuirán a la generación de programas a nivel preventivo en Salud Mental.

1.4.2. Metodológica

Este estudio aporta al desarrollo y consolidación de la línea de investigación en salud ocupacional, así mismo para el proceso y ejecución se aplicará el método científico y un fundamento basado en la bibliografía científica actualizada. Los resultados de la investigación contribuirán a mejorar la salud mental de los trabajadores, por ello es justificable su elaboración y ejecución.

1.4.3. Práctica

Esta investigación tiene un valor práctico, su propósito identificar los factores de riesgo psicosocial que existen en el personal de enfermería y como se relaciona con el desempeño laboral, estos resultados serán compartidos con los directivos y jefes de áreas del hospital, con la finalidad de desarrollar políticas y programas los cuales permitan mejorar las condiciones laborales, por tanto, llegar a mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Ante la coyuntura actual y la problemática de la pandemia en la que nos encontramos, esta investigación se realizara en el mes de Julio - Setiembre del 2022.

1.5.2. Espacial

La investigación será desarrollada en el Hospital Regional de Huacho, en el distrito de Huaura, Provincia de Huacho, en el departamento de Lima, Perú.

1.5.3. Recursos

Se cuenta con los recursos necesarios para realizar la presente investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel nacional:

Yapias, (2020) en su investigación tuvo como objetivo “*Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos COVID-19, Tarma 2020*”. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 trabajadores, los cuales realizaron 2 cuestionarios: el cuestionario de factores de riesgo psicosocial de ISTAS – 21 y el Cuestionario de desempeño laboral adaptado de YABAR. El resultado obtenido fue que un 60% consideraba a los factores de riesgos psicosocial en un nivel medio y un 70% consideraba el mismo nivel para el desempeño laboral, además obtuvieron una significancia 0.001. Concluyendo que existe una relación significativa entre estas dos variables en la población investigada en tiempos COVID-19 (11).

Quintana, (2020) en su investigación tuvo como objetivo “*Determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – ESSALUD, Callao 2020*”. El diseño fue no experimental, enfoque cuantitativo y método hipotético - deductivo. La población fue conformada por 60 enfermeras y los cuestionarios utilizados fueron para cada variable de estudio. El resultado obtenido fue un nivel medio para ambas variables (factores de riesgo psicosocial 51,7% y desempeño laboral 58.3%), además se obtuvo una significancia de 0,000.

Concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables de estudio en el personal de enfermería (12).

Chambi y Tito, (2019) 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 2019*”. El método de investigación fue descriptivo, con enfoque cuantitativo y de diseño correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 128 enfermeras del área de hospitalización. Se utilizó la versión corta del cuestionario SUSESOS ISTAS-21 para el riesgo psicosocial y un cuestionario para desempeño laboral. Los resultados obtenidos son un nivel medio de riesgo psicosocial (68%), los cuales presentan un desempeño regular (64%). En conclusión, existe relación entre ambas variables, demostrando que, si existe un mayor riesgo psicosocial, desempeño laboral será menor en el profesional de enfermería (13).

Arévalo, (2018) en su investigación tuvo como objetivo “*Valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, durante los meses de Julio a diciembre del 2018*”. El estudio fue un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. La población fue de 72 trabajadores asistenciales. Se utilizaron el Cuestionario ISTAS 21 y el Método de Escala Gráfica. En donde se obtuvieron un nivel psicosocial favorable en las siguientes dimensiones: trabajo activo y posibilidades de desarrollo (64%), apoyo social y calidad de liderazgo (47%). Un nivel psicosocial desfavorable fue en las dimensiones de estima (68%), doble presencia (60%), exigencias psicológicas (50%) e inseguridad (49%). En relación con el desempeño solo fue óptimo en la creatividad (10%) y bueno en la dimensión cooperación (27%). Sin embargo, encontró un desempeño regular en la

dimensión calidad (88%) y un desempeño apenas aceptable en conocimiento sobre el trabajo (21%). Conclusión: Ambas variables presentan una correlación directa en el personal del Centro de Salud de Morales (14).

Diaz, (2018) en su investigación tuvo como objetivo “*Determinar la influencia del nivel de riesgo psicosocial con el desempeño laboral del personal enfermero de la Clínica San Juan de Dios. Arequipa, 2018*”. El estudio fue nivel relacional y de corte transversal; la población estuvo conformada por 90 enfermeras(os). La técnica fue un cuestionario de riesgos psicosociales y un cuestionario los cuales tienen validez y confiabilidad. Los resultados encontrados fueron de un 100% de la población del estudio presentaron alto desempeño laboral; el 56.7% tuvo alto riesgo psicosocial, 41.7% medio riesgo y 1.7% bajo riesgo. En conclusión, el riesgo psicosocial y el desempeño laboral tienen una relación inversa de baja intensidad. Rho Spearman (-0.346) (P=0.007) (15).

A nivel internacional:

Tomalá, (2021) en su investigación tuvo como objetivo principal “*Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan e influyen en la salud mental del personal de enfermería del Hospital Básico de Jipijapa*”. La investigación fue descriptiva, de corte transversal y diseño no experimental. La muestra se conformó de 40 profesionales de la salud, a los cuales se les aplicó la encuesta on-line. Referente a los factores de riesgo psicosociales, la mayor parte evidenció un 25% de sobrecarga y ritmo de trabajo, y un 18% del riesgo de padecer enfermedades profesionales. En relación con la salud del personal de enfermería, se pudo encontrar que presentaban estrés (51%) y ansiedad (35%). Conclusión: Se pudo determinar que los factores de riesgo psicosocial con mayor

incidencia en esta población investigada son la sobrecarga – ritmo de trabajo, horarios y riesgo de padecer enfermedades profesionales como el estrés y/o ansiedad (16).

Liccioni, (2021) en su investigación tuvo como objetivo principal *“Analizar los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el desempeño laboral del personal de enfermería”*. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población fue un total de 28 enfermeros y los instrumentos utilizados fueron un test elaborado por la universidad española de Navarra. Los resultados encontrados fueron que las preguntas relacionadas a los factores psicosociales denotaron un grado considerable sobre la falta de comunicación. El ambiente de trabajo se ve afectado en un 60% por críticas creando un ambiente poco agradable para los que trabajan en la institución. Conclusión: Se tiene una relación de 0,969, según correlación de Spearman concluyendo que el riesgo psicosocial influye negativamente desempeño laboral del personal de enfermería (17).

Pozo, (2018) en su investigación tuvo como objetivo principal *“Determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, específicamente en el personal de enfermería”*. La investigación tuvo un diseño descriptivo, no experimental, la población fue de 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 para los riesgos psicosociales. La conclusión de esta investigación fue que: inseguridad (81%), la estima (73%) y las exigencias psicológicas (58%) son los principales riesgos psicosociales a los que los colaboradores están expuestos, confirmando de esta manera la hipótesis planteada que manifiesta que los factores de riesgo psicosocial inciden en el desempeño (18).

Jiménez y Orozco, (2017) en su artículo científico tuvieron como objetivo principal *“Identificar factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia”*. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, de corte transversal. La muestra fue de 90 auxiliares de enfermería que decidieron participar de la investigación. La información se recolecto mediante un cuestionario CoPsoQ-istas21 versión 2.0. Finalmente se llega a la conclusión de que el trabajo del auxiliar de enfermería es de alto riesgo psicosocial, lo que puede conllevar a alteraciones en la salud física, mental y emocional, así como repercutir, a nivel organizacional dentro del hospital. Por lo mencionado anteriormente el estudio confirma la importancia identificar y controlar los factores de riesgo psicosocial, de esta manera generar estrategias de prevención (19).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Enfermedad COVID -19 en el Personal de Enfermería

“La COVID-19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (República Popular China)”. Esta enfermedad afecta de diversas maneras, los síntomas pueden iniciar de manera leve hasta moderada y/o severa, algunos de los síntomas más habituales es la fiebre, tos y cansancio (20).

Consecuencias de la COVID-19:

La COVID-19 tiene un efecto negativo sobre la salud mental de las personas de la población en general, sobre todo en los grupos más vulnerables. La incertidumbre asociada con esta enfermedad, más el efecto del distanciamiento social, el aislamiento y la cuarentena, pueden agravar la salud mental; dicha situación también puede afectar al personal de la salud (21).

Es así, que sentirse bajo presión es una experiencia que el personal de salud vive a diario; de hecho, es normal que ante una situación como la de una pandemia estos sentimientos sean más notorios. Además, todos los sentimientos negativos como el estrés o la ansiedad que suelen acompañarlos durante este proceso, es algo normal ya que por lo general nadie está preparado mentalmente para este tipo de situaciones. Es por eso por lo que darle mayor prioridad a la salud mental y bienestar psicosocial en estos momentos es de vital importancia como lo es cuidar su salud física (22).

2.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial en el Personal de Enfermería

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) define los factores de riesgo psicosocial, como: *“Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas*

conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador” (23).

Sin embargo, según la agencia europea de seguridad y salud en el trabajo (OSHA) la define como: “Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” (24).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/OMS, *“los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (25).*

En conclusión, podemos encontrar diversas definiciones, pero se puede observar que los autores mencionados muestran una similitud en su definición ya que integran los factores de riesgo psicosocial como la interacción entre las condiciones de trabajo y las necesidades del trabajador, y, por otro lado, hacen referencia a las consecuencias negativas y como eso influye en el desempeño dentro de su trabajo.

Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Según el INSST indica: “No existe marco legal que obligue a considerar un criterio clasificatorio determinado en relación con las condiciones psicosociales. Sin embargo,

existe un consenso técnico y científico amplio y razonable, basado en modelos teóricos con evidencia empírica, sobre lo que se debe considerar como factor psicosocial. A continuación, se muestra una relación de factores de riesgo psicosocial (basada en PRIMA EF)” (23):

- **Contenido del trabajo:** Las exigencias y el tipo de tarea según el área de trabajo dependerán de la información que se maneja y a la cual el personal de enfermería brinda una respuesta.
- **Carga y ritmo de trabajo:** se refiere al trabajo excesivo o insuficiente (cantidad de trabajo) y el ritmo de trabajo hace mención del plazo otorgado para realizar y/o presentar una determinada tarea.
- **Tiempo de trabajo:** Hace referencia al tiempo asignado para trabajar, distribución, descansos y pausas entre jornadas de trabajo, etc. La organización de las horas de trabajo mantiene relación con la fatiga u otros trastornos que suelen originar por lo general el turno nocturno.
- **Participación y control:** Este factor nos hace referencia a la capacidad del trabajador para participar en la toma de decisiones sobre distintos aspectos del desempeño y organización del trabajo logrando ejercer un cierto grado de control y autonomía dentro del trabajo.
- **Desempeño de rol:** Este factor engloba todo aquello relacionado con las funciones y responsabilidades en el área de trabajo. Además, se puede incluir las actitudes y valores del trabajador.
- **Desarrollo profesional:** Hace referencia a las oportunidades de crecimiento que pueden brindar los hospitales y/o clínicas al personal de enfermería.

- **Relaciones interpersonales/apoyo social:** Se refiere a las relaciones y el apoyo que se establecen entre compañeros de trabajo, supervisores y/o jefes dentro del entorno laboral.
- **Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos:** Las herramientas de trabajo, equipos, maquinas, entre otros que son utilizados por los trabajadores cuando se desconocen pueden generar ciertos problemas y/o incomodidades en quien lo va a utilizar. Para eso es importante que el personal se encuentra capacitado.

Por otra parte, según el observatorio de riesgos psicosociales UGT se pueden clasificar de la siguiente manera (26):

- **Medio Ambiente físico de trabajo:** se refiere a los factores físicos que se encuentran en el entorno pueden influir en su confort.
- **Carga mental:** Hace referencia al esfuerzo intelectual necesario que necesita el personal de enfermería para desarrollar su trabajo a lo largo de su jornada laboral (27).
- **Autonomía:** Es la habilidad o iniciativa del trabajador para poder tomar decisiones y responsabilizarse de las, logrando cierto control sobre sus propias tareas.
- **Definición de Rol:** Es el comportamiento esperado del trabajador en relación con las expectativas de su conducta asociada a su área de trabajo.
- **Tiempo de trabajo:** hace referencia al tipo de jornada y horarios de trabajo según la empresa donde desarrolle sus labores.

- **Ritmo de trabajo:** estamos hablando del necesario para realizar una tarea, básicamente hace referencia a la velocidad en la que trabaja el personal, que puede ser variable o constante.
- **Estilos de mando y comunicación:** Aquí básicamente está relacionada por las actitudes o la forma de liderar de los supervisores y/o jefes de área, el cual repercute en los trabajadores y en su clima laboral.
- **Contenido de la tarea:** Es la percepción que tienen los trabajadores del conjunto de tareas que desempeñan y si son de utilidad para la empresa. Además, este contenido debe permitir el desarrollo personal y psicológico de los trabajadores.
- **Relaciones laborales y Condiciones de empleo:** La relación entre compañeros de trabajo, jefes y/o supervisores son de clara influencia sobre el clima laboral. Además, el salario, los beneficios, seguros, compensaciones también influyen en el bienestar del trabajador dentro de la empresa en donde labora (28).

Dimensiones de Factores de Riesgos Psicosociales:

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo se pueden identificar las siguientes dimensiones (29):

- **Exigencias psicológicas:** *“todos aquellos aspectos sociales u organizativos del trabajo que requieren un esfuerzo mental o anímico en el trabajador y, por ello, están asociados a cargas psicológicas, como por ejemplo la tensión, el estrés o la ansiedad”* (30).

- **Trabajo activo y probabilidad de desarrollo:** Hace referencia a las posibilidades de crecimiento en el trabajo, así como el control que se tiene sobre los tiempos de trabajo, así como la libertad para tomar decisiones.
- **Inseguridad:** Hace referencia al miedo que les trasmite el no saber si en cualquier momento los pueden despedir y ya no continuar ocupando sus puestos de trabajo.
- **Apoyo social y calidad de liderazgo:** Las relaciones entre las personas dentro del lugar de trabajo es un factor muy importante y sobre cuando existen jerarquías lo que hace un poco más complejo este tipo de relaciones. Además, el apoyo social que pueda brindar la empresa a sus trabajadores representa un componente emocional.
- **Doble presencia:** Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas entre el ámbito laboral y familiar del trabajador.
- **Estima:** Se refiere al grado de consideración en este caso hacia el trabajo que surgen por las características de este.

Beneficios de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial:

- El principal beneficio es la obligación legal según la Ley N°29783, de esta manera se evitan sanciones.
- Promover ambientes laborales saludables.
- Reduce la rotación del personal y aumentando la productividad.
- Reduce las alteraciones a nivel de salud (Física y mental).

Cuestionario de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial:

CoPsoQ-istas21 nos permitirá evaluar y prevenir los riesgos psicosociales, *“en el caso de Perú esta encuesta aún se encuentra en proceso de validación por el CENSOPAS (Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente del Instituto Nacional de Salud), que es el ente encargado por el Ministerio de Salud (MINSA) para estos fines. No obstante, ello, dado que la Ley de SST exige que las empresas realicen un monitoreo psicosocial y elaboren planes de acción, para su medición se hace necesario recurrir a referencias de buenas prácticas internacionales, por lo que la mayoría de las mediciones que se están realizando en el país, de acuerdo con algunas consultas efectuadas, se hacen con el Cuestionario ISTAS21”* (32). Para este cuestionario contamos con 2 versiones la media y corta. El cuestionario de la versión corta incluye 6 dimensiones con un total de 38 preguntas.

2.2.3. Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería

Según la enciclopedia colaborativa de la red cubano (ECURED) define al desempeño laboral como: *“el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”* (33).

Otra definición según Corbo refiere que: *“es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo”* (34).

Dimensiones del Desempeño Laboral:

El Ministerio de Salud (MINSA,2008) a través de su documento normativo establece las siguientes dimensiones en el personal de salud (35):

- **Planificación:** Capacidad de proponerse metas a un plazo determinado mediante la elaboración de un plan de trabajo. Asimismo, *“la planificación se refiere a la capacidad de los profesionales de la salud en la elaboración, ejecución y evaluación de su propio trabajo”*.
- **Responsabilidad:** Hace referencia a cuando el personal de salud cumple con sus obligaciones laborales, así como asumir las consecuencias de estas. En tal sentido, se puede evaluar el compromiso y esfuerzo entregado.
- **Iniciativa:** Los trabajadores que cuentan con esta cualidad son persistentes y superan barreras, realizando o implementando nuevas acciones sin necesidad que sus superiores le brinden la indicación. Esta dimensión calificara las actitudes de los profesionales de salud sobre todo ante la iniciativa de buscar soluciones frente a inconvenientes que puedan presentarse durante su trabajo diario.
- **Oportunidad:** Son los plazos que les otorgan sus jefes inmediatos a personal de la salud para efectivizar una tarea y que deben ser aprovechadas en el momento y/o plazo asignado, esto hace referencia a el cumplimiento de ciertas tareas en un plazo determinado.
- **Calidad del trabajo:** Aquí se evalúa como el personal de salud realiza su trabajo, teniendo en cuenta detalles como la precisión, orden y ejecución del trabajo.
- **Confiabilidad y discreción:** Está vinculado con el secreto profesional; es decir, el personal de salud diariamente se enfrenta a situaciones en donde sus colegas y

pacientes le confían cierta información que no debe ser revelada. Aquí permite evaluar la confidencialidad y como es ser reservada cierta información.

- **Relaciones interpersonales:** A nivel social es el vínculo que se da entre trabajadores, en tal sentido hace referencia al grado de empatía y cooperación de un trabajador de la salud con sus otros compañeros mediante la comunicación, confianza y pertenencia, logrando un buen clima laboral.
- **Cumplimiento de las normas:** Se define como la capacidad del personal de enfermería de cumplir las normas estipuladas dentro del hospital y las áreas de trabajo asignadas, garantizando un trabajo con un alto índice de seguridad.

2.2.4. Modelo de Enfermería

La presente investigación se puede relacionar con el modelo de enfermería denominado “Desarrollo Humano” de Rosemerie Rizzo, el cual nos hace referencia a que se *“debe cubrir todas las posibilidades de crecimiento; se han identificado dimensiones claves para que, a través de su desarrollo y sano equilibrio, cada persona logre una vida más plena, completa y feliz. Estas dimensiones son: bienestar físico, familia y pareja, desarrollo profesional, aspectos culturales y de educación, desarrollo social, bienestar emocional y trascendencia”*. Cabe destacar que el entorno en donde se desarrolla en profesional de enfermería juega un rol importante en su desempeño, así mismo en el desarrollo y la conducta del enfermero (36).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (Hi)

Hi: Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Ho1: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Hi2: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Ho2: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión la dimensión control sobre el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Hi3: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión inseguridad y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Ho3: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión inseguridad y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Hi4: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social/calidad de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Ho4: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social/calidad de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Hi5: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Ho5: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Hi6: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión estima y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

Ho6: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión estima y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se utilizará el método hipotético – deductivo partiendo de una hipótesis inicial la cual será sometida a verificación (37).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque del presente estudio es cuantitativo, dado que la data que se levantara de los cuestionarios aplicados representa una información significativa que nos llevara a realizar el tratamiento estadístico pertinente (38).

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada ya que tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico (39).

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental, en esta investigación no se manipularán las variables y se mantiene el entorno natural; es transversal dado que la información que se levantará será en un periodo determinado de tiempo y es

correlacional dado que se evaluará estadísticamente la correlación entre ambas variables de estudio (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Estuvo conformada por las 200 enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Huacho, Provincia de Huaura.

Muestra:

Fue de manera probabilística, quedando constituido por 132 enfermeras. La fórmula empleada para calcular la muestra es:

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{(N - 1) E^2 + Z^2 PQ}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra.

N = Tamaño de población

P = Proporción de unidades que poseen cierto atributo.

Z = Valor del nivel de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación con el 95% de confianza que equivale a 1,96.

E: Error permitido (0.06)

Q: $Q=1-P$; (si no se tiene P, se puede considerar $P= 0.50 =Q$)

A continuación, se obtienen los datos para calcular la muestra:

Se tiene:

$N = 200$

$Z = 1,96$ (nivel de confianza 95%).

$E = 0,05$ (margen de error 5%).

Reemplazando valores de la fórmula se tiene:

Mediante esta fórmula se determinó a una muestra de 132 enfermeras de Hospital Regional de Huacho.

- **Criterios de Inclusión:**

- Trabajadores que deseen participar voluntariamente.
- Trabajadores con más de 6 meses en el puesto de trabajo.
- Trabajadores del Hospital Regional de Huacho

- **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores que no deseen participar del estudio.
- Trabajadores con menos de 6 meses en el puesto.

3.6. Variables y Operacionalización

V1: Factores de Riesgo Psicosocial (FRP)

V2: Desempeño Laboral (DL)

Variable 1: Factores de Riesgo Psicosocial

Definición Operacional: Se define como las características y/o condiciones del entorno de trabajo que pueden afectar de forma positiva o negativa en la salud física y mental del personal de enfermería afectando el desempeño laboral.

Tabla 1. Matriz Operacional de la Variable 1

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Exigencias Psicológicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene que trabajar muy rápido. 2. La distribución de tareas es irregular. 3. Lleva al día su trabajo. 4. Olvida los problemas de trabajo. 5. En su trabajo esconde emociones. 	<p>Escala Ordinal:</p> <p>0 nunca</p> <p>1 solo alguna vez</p> <p>2 algunas veces</p> <p>3 muchas veces</p> <p>4 siempre</p>	<p>Valoración:</p> <p>Favorable</p> <p>(0 a 47)</p> <p>Poco favorable</p> <p>(48 a 95)</p> <p>Desfavorable</p> <p>(96 a 144)</p>
Trabajo Activo y Probabilidad de desarrollo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Influye sobre la cantidad de trabajo. 2. Se tiene en cuenta su opinión. 3. Influye sobre el orden en que realiza tareas. 		

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Decide hacer un descanso. 5. Puede dejar el trabajo, ante un asunto familiar. 6. Requiere iniciativa su trabajo, 7. Aprende cosas nuevas en el trabajo. 8. Se siente comprometido. 9. Tiene sentido sus tareas. 10. Habla con entusiasmo de su trabajo a otros. 		
Inseguridad	<p>Está preocupado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En lo difícil que sería encontrar trabajo. 2. Si le cambian las tareas. 3. Si le cambian el salario. 4. Si le cambian el horario. 		
Apoyo social y calidad de liderazgo	<p>Sabes cuál es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Margen de autonomía que tiene en el trabajo. 2. Las tareas de tu responsabilidad. 		

	<ul style="list-style-type: none"> 3. La empresa te informa con anticipación los cambios. 4. Recibes información para hacer tu trabajo. 5. Recibes apoyo de tu superior. 6. Recibes apoyo de tu compañero. 7. Tu lugar de trabajo está aislado de los demás. 8. Sientes que formas parte del grupo. 9. Tus planifican bien tu trabajo. 10. Tus jefes se comunican con los trabajadores. 		
Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> 1. Trabajo doméstico que realiza. 2. Cuando no está en casa quien apoya en las tareas domésticas. 3. En la empresa piensa en las tareas domésticas. 4. Necesita estar en la empresa y la casa. 		
Estima	<ul style="list-style-type: none"> 1. Superiores brindan reconocimiento. 2. En el trabajo recibe apoyo. 		

	3. En el trabajo lo tratan injustamente.		
	4. El reconocimiento en mi trabajo me parece adecuado.		

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional: Se define como el grado de rendimiento del personal de enfermería en su área de trabajo, cumpliendo las funciones y tareas encomendadas. Esta puede ser percibida y evaluada por el jefe de área con la finalidad de cumplir las metas del hospital.

Tabla 2. Matriz Operacional de la Variable 2

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Planificación	1. Excelente nivel de planificación y máximo aprovechamiento de recursos. 2. Planificación con facilidad y aprovecha satisfactoriamente sus recursos. 3. Buena planificación y aprovecha recursos. 4. Tiene inconvenientes para planificar. 5. Le es difícil planificar.	Escala Ordinal: Nivel I= 5 puntos Nivel II = 4 puntos Nivel III = 3 puntos Nivel IV = 2puntos Nivel V = 1puntos	Valoración: Excelente (32 a 40) Muy bueno (26 a 31) Bueno (20 a 25)
Responsabilidad	1. Excelente grado de responsabilidad.		Regular

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Muy responsable. 3. Cumple con responsabilidad. 4. Ocasionalmente no asume la responsabilidad. 5. Falta de responsabilidad. 		<p>(14 a 19)</p> <p>Deficiente</p> <p>(8 a 13)</p>
Iniciativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aporta iniciativas y logra objetivos. 2. Frecuentemente realiza aportes importantes. 3. Se apega a la rutina establecida. 4. Carece de iniciativa. 5. Reporta siempre anomalías. 		
Oportunidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrega su trabajo en el plazo determinado. 2. Cumple los trabajos con los plazos establecidos. 3. Entrega los trabajos con posterioridad. 4. No cumple todos los trabajos. 5. No cumple con los plazos fijados. 		

Calidad del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza excelentes trabajos. 2. Generalmente realiza buenos trabajos. 3. Realiza trabajos promedio. 4. Mayores errores que aciertos. 5. Incurre en errores. 		
Confiabilidad y discreción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usa información con fines discretos. 2. Es prudente y guarda la información. 3. Diferencia información, pero comunica solo lo negativo. 4. No sabe diferenciar información. 5. Indiscreto 		
Relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muestra amabilidad. 2. Mantiene equilibrio emocional. 3. No siempre da un buen trato. 4. No muestra preocupación. 		

	5. Es descortés.		
Cumplimiento de las normas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre cumple con las normas. 2. Casi siempre cumple 3. Requiere que se le recuerde las normas. 4. A veces no muestra respeto. 5. No cumple con las normas 		

Fuente: Elaboración Propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica por utilizar será el cuestionario, para los “Factores de Riesgo Psicosocial” se utilizará el ISTAS21-CoPsoQ adaptado y para medir el “desempeño laboral” se utilizará la Guía de Observación del MINSa.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario Psicosocial adaptado (ISTAS21-CoPsoQ): *“El método es una propuesta planteada por el Instituto Nacional de la Salud Ocupacional de Dinamarca en el 2000 y fue adaptado por el Instituto Sindical de España en el 2005”*. La versión corta de este cuestionario tiene 6 dimensiones (38 ítems), las respuestas son escala ordinal y tienen puntuaciones de 0 a 4. A continuación el detalle (10):

N°	“Dimensiones de Factores de Riesgo Psicosocial”	Puntuación/Rangos		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	<i>“Exigencias Psicológicas (6 ítems)”</i>	0 a 7	8 a 10	11 a 24
2	<i>“Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo (10 ítems)”</i>	40 a 26	25 a 21	20 a 0
3	<i>“Inseguridad (4 ítems)”</i>	0 a 1	2 a 5	6 a 16
4	<i>“Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (10 ítems)”</i>	40 a 29	28 a 24	23 a 0
5	<i>“Doble presencia (4 ítems)”</i>	0 a 3	4 a 6	7 a 16
6	<i>“Estima (4 ítems)”</i>	16 a 13	12 a 11	10 a 0

En general, la puntuación de “factores de riesgo psicosocial” se establece de la siguiente manera:

“Factores de Riesgo Psicosocial”	Valoración
Favorable	0 a 47
Poco favorable	48 a 95
Desfavorable	96 a 144

Guía de Observación del Desempeño Laboral (MINSA): “Consta de 8 dimensiones: planificación (I), responsabilidad (II), iniciativa (III), oportunidad (IV), calidad del trabajo (V), confiabilidad y discreción (VI), relaciones interpersonales (VII) y cumplimiento de las normas (VIII)”. Cada dimensión tiene una valoración, con puntuaciones de 5 a 1. Las puntuaciones finales se establecerán de la siguiente manera (35):

Nivel	Puntos
Excelente	32 a 40
Muy bueno	26 a 31
Bueno	20 a 25
Regular	14 a 19
Deficiente	8 a 13

3.7.3. Validación

Cuestionario Psicosocial adaptado (ISTAS21-CoPsoQ): “La validez de contenido fue mediante *V* Aiken con una puntuación de 1, cabe mencionar que los valores del coeficiente de *V* pueden oscilar entre los valores de 0 a 1, cuanto más cercano a 1 la validez de contenido es mejor” (10).

Guía de Observación del Desempeño Laboral (MINSA): La validación fue hecha por el MINSA según resolución Ministerial 626-2008/MINSA (38), “*además se hizo una validación por juicio de expertos mediante V Aiken con una puntuación de 1*” (10).

3.7.4. Confiabilidad

Cuestionario Psicosocial adaptado (ISTAS21-CoPsoQ): “*El cuestionario en mención obtuvo los coeficientes altos, alfa de Cronbach 0,66 - 0,92. En Perú, el Cuestionario alcanzó una confiabilidad de 0,770. Se realizó una prueba piloto en una institución de salud del MINSA con el propósito de evidenciar la confiabilidad del Cuestionario, se obtuvo como resultado un alfa de Cronbach 0,824*” (10).

Guía de Observación Desempeño Profesional (laboral): “*En un estudio realizado por la Dirección Regional de Salud de Huánuco se obtuvo 0,84 de confiabilidad; asimismo, cada ítem tuvo una consistencia interna de 0,88*” (10).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la aplicación de los instrumentos, se realizará las respectivas coordinaciones con el hospital y el jefe de enfermeras, con la finalidad de explicar el objetivo de la investigación. Además, se informará de los instrumentos a utilizar los cuales responderán a ambas variables de “factores de riesgo psicosocial” y “desempeño laboral”, asimismo, se consideró necesario variables de control tales como edad y antigüedad.

Una vez que se obtenga el permiso, se procederá a iniciar con la aplicación, iniciando con los consentimientos informados y luego se continuara con los cuestionarios a todo el personal de enfermería. El tiempo dado para responder el cuestionario será de 30 minutos y durante ese lapso de podrán responder las dudas que puedan surgir, una vez finalizado estos cuestionarios serán codificados y procesados en el paquete estadístico SPSS, donde se realizará un análisis estadístico de tipo descriptivo, y un análisis inferencial, usando la correlación de Pearson, para lograr el objetivo planteado.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación propuesta es factible por que atiende a una problemática actual, además se proporcionará una información comprensible relacionada con la naturaleza, el propósito, el método utilizado. Mediante la presente investigación no se dañará la integridad psicología y física de los participantes, ya que solo se va a determinar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, actuando bajo los principios bioéticos como lo son:

- **Principio de autonomía:** El personal de enfermería está en su derecho en decidir si quiere ser parte de esta investigación, además la información obtenida en los cuestionarios será confidencial, ya que serán anónimos.
- **Principio de beneficencia:** Al finalizar la investigación, la información obtenida sobre los “factores de riesgo psicosociales” y “el desempeño laboral”, será compartida con el jefe de área y autoridades del hospital interesadas, así como también se brindará una capacitación en prevención de factores y riesgos psicosociales.

- **De no maleficencia:** El personal de enfermería previo a la aplicación de los cuestionarios deberán firmar un consentimiento informado, lo cual no generará algún daño o riesgo.
- **Principio de justicia:** Se brindará un adecuado trato a cada personal de enfermería, sin discriminación de sexo, raza y/o religión; además el uso de la información recaba será con fines científicos y de investigación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021						2022		
	Ene	Agos	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
INICIO									
Redacción del Título	X								
Esquema del proyecto de investigación		X							
Objetivos de la Investigación		X							
Justificación e Importancia		X							
DESARROLLO									
Revisión Bibliográfica			X						
Elaboración de Marco teórico				X					
Validación de Instrumentos				X	X				
Recolección de datos					X				
Procesamiento y análisis de datos						X			
CIERRE									
Redacción del borrador del trabajo final							X		
Revisión y corrección del borrador del trabajo final								X	
Defensa del trabajo final									X

4.2. Presupuesto

DETALLE	UND DE MEDIDA	COSTO UND	CANTIDAD	COSTO
RECURSOS				
Asesor	Unidad	500.00	1	500.00
Estadístico	Unidad	500.00	1	500.00
MATERIALES				
Fotocopias/Impresiones	Copia	0.10	40	40.00
Lapiceros	Unidad	0.80	20	16.00
MOVILIDAD				
Pasajes	Unidad	25.00	2	50.00
TOTAL				1106.00

5. REFERENCIAS

1. Organización panamericana de la Salud. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. [Internet]. Marzo; 12 del 2020 [citado 10 agosto 2020]; 1. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/smmaps-coronavirus-es-final-17-mar-20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/smmaps-coronavirus-es-final-17-mar-20%20(1).pdf)
2. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Lima, Perú 2020. [citado el 13 de enero 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051#aff1
3. Affor Prevención Psicosocial. I Estudio Global sobre el impacto psicológico del COVID-19 en la salud de los trabajadores en España y Latinoamérica. España, 2020. [citado el 13 de enero 2021]. Disponible en: https://affor.es/wp-content/uploads/2020/07/Resultados-estudio-%E2%80%9CImpacto-del-COVID19-en-la-salud-psicol%C3%B3gica-de-los-trabajadores-en-Espa%C3%B1a%E2%80%9D_affor.pdf
4. Ministerio de Salud. Lineamientos, Orientaciones y Protocolos para enfrentar la COVID-19 en Colombia. [Internet]. Marzo;24 del 2020 [citado 14 de agosto 2020]; 91-92. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/lineamientos-orientaciones-protocolos-covid19-compressed.pdf>

5. Herrera M., León E. “Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017” [Internet]. 2017 [citado el 14 de agosto 2020]. Disponible en: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA_MACEDO_CAR_INF.pdf
6. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Factores Psicosociales: Metodología de la evaluación. [Internet]. 2012 [citado el 14 de agosto 2020]. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699#:~:text=El%20concepto%20de%20factores,salud%20\(f%C3%ADsica%2C%20ps%C3%ADquica%20o%20social](https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699#:~:text=El%20concepto%20de%20factores,salud%20(f%C3%ADsica%2C%20ps%C3%ADquica%20o%20social)
7. Cordova M., Sana W. Riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción familiar en una empresa manufacturera de Arequipa. Universidad Católica de Santa María. Perú, Arequipa 2015. [citado el 14 de enero 2021]. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5560>

8. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y sus modificatorias. [Internet]. 2017 [citado el 14 de agosto 2020]. Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/CONSSAT/PDF/Plan_Trabajo_23052017_MTPE.pdf
9. Zegarra N. Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la Subdirección de Inspección laboral de Huancayo, durante el 2017. Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú, Huancayo 2017 [citado el 12 de enero 2021]. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5370>
10. Barboza L. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. Universidad Peruana Unión. Lima, Setiembre 2019 [citado el 12 de enero 2021]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2676/Luz_Trabajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed
11. Yapias G., Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos COVID-19, Tarma 2020. Universidad Cesar Vallejo. Perú, Lima 2021. [citado el 20 de Julio 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56379/Yapias_BGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Quintana R. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – ESSALUD, Callao 2020. Universidad Cesar Vallejo. Perú, Lima 2021. [citado el 20 de Julio 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47941?show=full>

13. Chambi P., Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con Desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio, Arequipa – 2019. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Perú, Arequipa 2020. [citado el 20 de Julio 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Arévalo A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud de Morales. julio – diciembre 2018. Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto. Perú, Tarapoto 2019. [citado el 20 de Julio 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20-%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Díaz A. Influencia del nivel de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal enfermero de la clínica San Juan de Dios. Arequipa, 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú, Arequipa 2018. [citado el 14 de enero 2021]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2795083>

16. Tomalá M., Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de enfermería en ámbito hospitalario. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador, Manabí 2021. [citado el 14 de enero 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2895/1/MARILYN%20TOMALA%20LEON%20-%20TESIS.pdf>

17. Liccioni J. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador, Ambato 2021. [citado el 14 de febrero 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32893/1/120%20GTH.pdf>

18. Pozo E., Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Ecuador, Quito 2018. [citado el 14 de enero 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

19. Jiménez C., Orosco M., Cáliz N. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Colombia, Bogotá 2017. [citado el 14 de enero 2021]. Disponible en: <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/2109/406-Texto%20del%20art%3%adculo-674-1-10-20180219.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. Organización Mundial de la Salud (OMS). Información básica sobre la COVID-19. Octubre, 2020. [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

21. Hernández J. Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Centro de Atención al Diabético. Instituto Nacional de Endocrinología. Cuba, La Habana 2020. [citado el 01 de julio 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578

22. Organización panamericana de la Salud. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. [Internet]. Marzo; 12 del 2020 [citado 10 agosto 2020]; 1. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/smaps-coronavirus-es-final-17-mar-20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/smaps-coronavirus-es-final-17-mar-20%20(1).pdf)

23. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Factores Psicosociales. España, Madrid. [citado el 10 de abril 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->

24. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Unión Europea, 2021. trabajo [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

25. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Suiza, Ginebra 1984. [citado el 20 de enero 2021]. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
26. Observatorio de riesgos psicosociales UGT. Factores Psicosociales. España. [citado el 10 de abril 2021]. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas_1_12/1-12_fichas%20factores%20psicosociales.pdf
27. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental del trabajo. España, Madrid 2022. [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO%20DE%20CARGA%20MENTAL,-Como%20ya%20hemos&text=Conjunto%20de%20requerimientos%20mentales%20C%20cognitivos,necesario%20para%20desarrollar%20el%20trabajo.>
28. Ferrer J. Definición de Relación Laboral. España, 2014. [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: <https://economia.org/relacion-laboral.php>

29. Superintendencia de Seguridad Social. MANUAL DEL MÉTODO DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 - Versiones completa y breve. Chile, 2020. [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
30. Marin J. ¿Cómo medir el grado de exigencias psicológicas requeridas por el entorno educativo español en el alumno universitario?. España, Valencia. [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es>
31. Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo, ESSALUD. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Perú, 2015. [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit
32. García Dávalos, C. J., Quiroz González, M. E. N., & Yaya Espinoza, A. L. (2018, December 1). La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/tesis/624879>
33. Enciclopedia colaborativa en la red cubana (EcuRed). Desempeño laboral. Cuba, 2010. [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

34. Corvo H. Desempeño Laboral. [citado el 20 de enero 2021]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/author/teofilo-sy/>
35. Ministerio de Salud del Perú (MINSA). Normas y Procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Perú, Lima 2008. trabajo [citado el 01 de enero 2021]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf
36. Raile, A. Martha. Tomey, M. Ann. (2011). Modelos y teorías en enfermería. Barcelona, España: Elsevier. (p) (503-523). Disponible en: <http://teoriasenfermeras.blogspot.com/2013/05/desarrollo-humano.html>
37. Cortez L., Neill D. Procesos y fundamentos de la investigación científica. Ecuador, Machala 2017. [citado el 10 de Marzo 2021]. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
38. Monje C. Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa. Colombia, 2011. [citado el 10 de Marzo 2021]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

39. Escamilla M. Aplicación Básica de los métodos científicos. México. [citado el 10 de Marzo 2021]. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
40. Huairé E. Método de investigación. [citado el 10 de Marzo 2021]. Disponible en: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/35.pdf>

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>HI: Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>HO: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p>	<p>VARIABLE 1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigencias Psicológicas • Trabajo Activo y Probabilidad de Desarrollo • Inseguridad • Apoyo social y calidad de liderazgo • Doble presencia • Estima 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>La presente investigación es de tipo aplicada.</p> <p>MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Se utilizará el método hipotético- deductivo partiendo de una hipótesis y el diseño será no experimental, corte transversal y correlacional.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas 	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y el 	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>H1:</p> <p>HI: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral en el personal de</p>	<p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Responsabilidad • Iniciativa 	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>La población total será un total de 200</p>

<p>y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022? 	<p>desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022. 	<p>enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>HO: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>H2:</p> <p>HI: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>HO: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión la dimensión control sobre el trabajo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad del trabajo • Calidad del trabajo • Confiabilidad y discreción • Relaciones interpersonales • Cumplimiento de las normas 	<p>enfermeras y la muestra de 132.</p>
--	--	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión inseguridad y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022? • ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social/ calidad de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar como se relaciona los factores de riesgo psicosocial según la dimensión inseguridad y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022. • Identificar como se relaciona entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social/ calidad de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del 	<p>de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>H3: HI: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión inseguridad y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022. HO: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión inseguridad y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>H4: HI: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social/ calidad de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos</p>		
--	---	--	--	--

<p>enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022? 	<p>Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar como se relaciona entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022. 	<p>de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>HO: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social/ calidad de liderazgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>H5:</p> <p>HI: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p> <p>HO: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p>		
---	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión estima y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar como se relaciona entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión estima y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022. 	<p>H6: HI: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión estima y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022. HO: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión estima y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho en tiempos de COVID-19, julio – setiembre 2022.</p>		
---	--	--	--	--

6.3. Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA																	
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: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">a. De 21 a 30 años</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>b. De 31 a 40 años</td> <td></td> </tr> <tr> <td>c. De 41 a 50 años</td> <td></td> </tr> <tr> <td>d. De 50 a mas</td> <td></td> </tr> </table>			a. De 21 a 30 años		b. De 31 a 40 años		c. De 41 a 50 años		d. De 50 a mas		2. Genero: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">a. Femenino</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>b. Masculino</td> <td></td> </tr> </table>			a. Femenino		b. Masculino	
a. De 21 a 30 años																	
b. De 31 a 40 años																	
c. De 41 a 50 años																	
d. De 50 a mas																	
a. Femenino																	
b. Masculino																	
3. Estado Civil: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">a. Soltera(o)</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>b. Casada(o)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>c. Conviviente</td> <td></td> </tr> <tr> <td>d. Divorciada(o) / viuda(o)</td> <td></td> </tr> </table>			a. Soltera(o)		b. Casada(o)		c. Conviviente		d. Divorciada(o) / viuda(o)		4. Segundo trabajo <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">a. Si</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>b. No</td> <td></td> </tr> </table>			a. Si		b. No	
a. Soltera(o)																	
b. Casada(o)																	
c. Conviviente																	
d. Divorciada(o) / viuda(o)																	
a. Si																	
b. No																	
II. CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES																	
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS																	
PREGUNTA		RESPUESTA															
Por favor elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:		Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca											
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?																
2	¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se te acumule trabajo?																
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?																
4	¿Te cuesta olvidar los problemas de trabajo?																
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?																
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?																

TRABAJO ACTIVO Y PROBABILIDAD DE DESARROLLO						
PREGUNTA		RESPUESTA				
Por favor elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:		Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?					
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas la tarea?					
10	¿Puedes decidir cuando haces un descanso?					
11	Si tienes algún asunto familiar o personal, ¿Puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir permiso especial?					
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15	¿Tiene sentido tus tareas?					
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
INSEGURIDAD						
PREGUNTA		RESPUESTA				
Por favor elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas: En estos momentos estas preocupado por....		Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
17	...lo difícil que seria encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?					
18	...si te cambian las tareas contra tu voluntad?					
19	...si te verían el salario (que no te actualicen, te bajen, introduzcan el salario variable, te paguen en especie, etc)					
20	...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO						
PREGUNTA		RESPUESTA				
Por favor elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:		Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
21	¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22	¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad?					
23	En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24	¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?					
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros (as)?					
26	¿Recibes ayuda y apoyo de su superior inmediato/a?					
27	¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros?					
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29	¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30	¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores (as)?					
DOBLE PRESENCIA						
PREGUNTA		RESPUESTA				
Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que conviven con alguien (pareja, hijos, padres...). Si vives solo (a) no respondas y pasa directamente al apartado 6:		Por favor elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:				
31	¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces?					
	Soy el responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domesticas.					
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas.					
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.					
	Solo hago las tareas puntuales.					
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.					

Por favor elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:		Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
32	Si faltas algún día de casa ¿ las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33	Cuando estas en la empresa ¿piensas en las tareas domesticas y familiares?					
34	¿Hay momentos en que necesitaras estar en la empresa y la casa a la vez?					
ESTIMA						
PREGUNTA		RESPUESTA				
Por favor elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:		Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
37	En el trabajo me tratan injustamente.					
38	Si pienso en todo el trabajo, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

III. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL					
FACTORES ÚNICOS	NIVELES VALORATIVOS				
	I	II	III	IV	V
1. Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. <input type="text"/>	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="text"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. <input type="text"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <input type="text"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. <input type="text"/>
2. Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas <input type="text"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso <input type="text"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="text"/>	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones. <input type="text"/>
3. Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros <input type="text"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos. <input type="text"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. <input type="text"/>	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. <input type="text"/>	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. <input type="text"/>

<p>4.Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>5.Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>6. Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidenci</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Indiscreto nada confiable.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>

<p>7.Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>8.Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con las normas</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la Institución</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>