



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE ENFERMERÍA



FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE CAMANÁ

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. JAZMÍN CANDELARIA GONZALES VARGAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas como persona y como profesional.

A mis padres, Olegario y Rosa Amelia, por ser los principales promotores de mis sueños, gracias por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias a mi madre que siempre ha estado en el momento preciso para extenderme su mano, por convertir los malos pasos en momentos de reflexión, por escucharme y siempre tener algo que decirme, gracias a mi padre por siempre desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante mi vida. Muchas gracias por apoyarme incondicionalmente, este triunfo que he alcanzado también es de ustedes.

A mis hermanas que en el día a día con su respaldo y cariño me impulsan a salir adelante, gracias por compartir alegrías y tropiezos de los cuales salimos victoriosas, las amo a todas y cada una de ellas, Milne Thalía, Natali Karina, Milagros y Ariana Camila; siempre están presentes en mi vida.



AGRADECIMIENTOS

A mi alma máter, Universidad Nacional del Altiplano Puno, por darme la oportunidad de formarme profesionalmente y haberme brindado la oportunidad de lograr un futuro mejor.

A la Facultad de Enfermería, Decana y plana docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional.

A mi apreciada asesora, Lic.Enf. María Agripina Apaza Álvarez por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo del trabajo de investigación.

A los miembros del jurado calificador: Dr.Cn. Juan Moisés Sucapuca Araujo, Mg. Nancy Silvia Álvarez Urbina y M.Sc. William Harold Mamani Zapana, por sus sugerencias y aportes que me brindaron para la culminación del trabajo de investigación.

Quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Familia Riega por haberme hecho sentir como en casa en Camaná. Agradezco cada gesto, palabra, abrazo y sobre todo cada vez que me hospedaron y engrieron como una hija más de la familia.

Al director del Hospital de Camaná, Licenciadas en Enfermería y demás personal de salud por haberme brindado el apoyo y las facilidades necesarias durante el desarrollo de la presente investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN..... 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 13

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 17

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO 19

2.1.1. Covid-19..... 19

2.1.2. Factores de riesgo psicosociales 21

2.1.3. Exigencias psicologicas 22



2.1.4.	Control sobre el trabajo	23
2.1.5.	Apoyo social.....	24
2.1.6.	Compensaciones.....	25
2.1.7.	Doble presencia	25
2.1.8.	Desempeño laboral.....	26
2.2.	MARCO CONCEPTUAL.....	28
2.3.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.3.1.	Antecedentes internacionales	29
2.3.2.	Antecedentes nacionales	31
2.3.3.	Antecedentes regionales.....	32
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.1.	Tipo de investigación.....	34
3.1.2.	Diseño de investigación	34
3.2.	ÁMBITO DE ESTUDIO.....	35
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.4.	VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN	37
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
3.5.1.	Técnica.....	40
3.5.2.	Instrumentos de recolección de datos	40
3.6.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42



3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS 43

3.7.1 Estadística descriptiva y exploratorio 44

3.7.2. Estadística inferencial y prueba de hipótesis 44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS 46

4.2. DISCUSIÓN 50

CONCLUSIONES..... 55

RECOMENDACIONES..... 57

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 59

ANEXOS..... 63

ÁREA : Gerencia y gestión en salud.

LÍNEA: Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 12 de agosto de 2022



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz operacional de la variable 01.....	37
Tabla 2. Matriz operacional de la variable 02.....	38
Tabla 3. Niveles valorativos de la variable Desempeño laboral.....	39
Tabla 4. Validez de los cuestionarios	41
Tabla 5. Confiabilidad de los cuestionarios.....	42
Tabla 6. Escala de correlación de Spearman	45
Tabla 7. Relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo Covid-19 del Hospital de Camaná - 2021	46
Tabla 8. Relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo Covid-19 del Hospital de Camaná – 2021	47
Tabla 9. Relación entre el control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo Covid-19 del Hospital de Camaná – 2021	47
Tabla 10. Relación que existe entre el apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo Covid-19 del Hospital de Camaná- 2021	48
Tabla 11. Relación que existe entre las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo Covid-19 del Hospital de Camaná – 2021	49
Tabla 12. Relación que existe entre la doble presencia y el desempeño laboral en	



profesionales de enfermería del módulo Covid-19 del Hospital de Camaná – 2021.	49
Tabla 13. Resumen de procesamiento de casos	84
Tabla 14. Pruebas de normalidad de Shapiro - Wilk	84
Tabla 15. Frecuencias de los niveles de la dimensión exigencias psicológicas.....	85
Tabla 16. Frecuencias de los niveles de la dimensión control sobre el trabajo	86
Tabla 17. Frecuencias de los niveles de la dimensión apoyo social	87
Tabla 18. Frecuencias de los niveles de la dimensión compensaciones	88
Tabla 19. Frecuencias de los niveles de la dimensión doble presencia	89
Tabla 20. Frecuencias de los niveles de los factores de riesgo psicosocial	90
Tabla 21. Frecuencias de los niveles de la desempeño laboral	91



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de barras de los niveles de exigencias psicológicas (%).....	85
Figura 2. Gráfico de barras de los niveles de la dimensión control sobre el trabajo (%).....	86
Figura 3. Gráfico de barras de los niveles de dimensión apoyo social (%).....	87
Figura 4. Gráfico de barras de los niveles de dimensión compensaciones (%).....	88
Figura 5. Gráfico de barras de los niveles de dimensión doble presencia (%).....	89
Figura 6. Gráfico de barras de los niveles de factores de riesgo psicosocial (%).....	90
Figura 7. Gráfico de barras de los niveles de desempeño laboral (%)	91



ACRONIMOS

OIT: Organización Mundial del trabajo.

COVID-19: Enfermedad por el nuevo coronavirus.

DIGERD: Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Nacional de Salud.

EPP: Equipo personal de protección.

MINSA: Ministerio de Salud.

UCI: Unidad de cuidados intensivos.

CAS: Contrato Administrativa de Servicios.

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences.



RESUMEN

El objetivo del estudio fue, determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en enfermeras del módulo Covid-19 del Hospital de Camaná – 2021. Con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 84 enfermeras de diferentes áreas de especialización, con una muestra de 20 enfermeras del módulo Covid-19, el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional o por conveniencia según criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumentos se usaron: (i) el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve que evalúa los factores de riesgo psicosocial que consta de 5 dimensiones y 20 preguntas y, (ii) el cuestionario de evaluación de desempeño y conducta laboral, elaborado por el Ministerio de Salud, consta de 10 factores (planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de las normas, asistencia y puntualidad). El análisis de datos se realizó utilizando la prueba de correlación de Coeficiente de Spearman. Se encontró que las enfermeras del módulo Covid-19, estuvieron expuestas a altos niveles de riesgo psicosocial, analizados en sus 5 dimensiones, lo que afectó de manera negativa el desempeño laboral. Obteniendo P valores menores al 0.05 en las regresiones de Spearman ($Rho = -0.857$ y $P \text{ valor} = 0.001$). Esto significa que cuantos más factores de riesgo psicosocial experimenten los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral tendrá.

Palabras claves: Desempeño laboral, riesgo psicosocial, profesional de enfermería, módulo Covid-19.



ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between psychosocial risk factors and work performance in nurses of the Covid-19 module of the Camaná Hospital - 2021. With a quantitative, descriptive and correlational approach, with a non-experimental and cut-off design. cross. The population was made up of 84 nurses from different areas of specialization, with a sample of 20 nurses from the Covid-19 module, the type of sampling was intentional non-probabilistic or convenience according to inclusion and exclusion criteria. For data collection, the survey technique was used and the following instruments were used: (i) the SUSESO/ISTAS21 short version questionnaire that evaluates psychosocial risk factors consisting of 5 dimensions and 20 questions and, (ii) the questionnaire of job performance and conduct evaluation, prepared by the Ministry of Health, consists of 10 factors (planning, responsibility, initiative, timeliness, quality of work, reliability and discretion, interpersonal relationships, compliance with standards, attendance and punctuality). Data analysis was performed using the Spearman Coefficient correlation test. It was found that the nurses in the Covid-19 module were exposed to high levels of psychosocial risk, analyzed in its 5 dimensions, which negatively affected job performance. Obtaining P values less than 0.05 in the Spearman regressions ($Rho = -0.857$ and $P \text{ value} = 0.001$). This means that the more psychosocial risk factors nursing professionals experience, the lower job performance they will have.

Keywords: Psychosocial risk factors, job performance, nursing professional, Covid-19 module.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La pandemia del Covid-19, dejó al descubierto las diferentes carencias y debilidades en el sector salud, desde hospitales poco implementados, falta de medicamentos, de personal médico y de EPPs; los cuales afectaron a todo el mundo.

En este contexto, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (1), señala que a consecuencia del Covid-19, los riesgos psicosociales en el ambiente laboral se han incrementado de forma significativa, y es por ello que es necesario que se readapten las medidas de seguridad antes instauradas, con el fin de que esta modificación obedezca al nuevo contexto y sus nuevas exigencias. Por ejemplo, en España se determinó que los factores de riesgos psicosociales generaron un 30% de bajas y deterioro en el rendimiento laboral y de la productividad en los profesionales de enfermería, ya que el contexto de la pandemia ha originado nuevos retos y exigencias laborales.

Así mismo, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2) corrobora que, se debe tener en cuenta los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, la misma que está relacionada con la organización laboral, el cargo que desempeña, la realización de funciones, incluso el entorno de trabajo; tomar en cuenta estos riesgos, presentan la probabilidad de generar alteraciones en la salud, denominado riesgo psicosocial. Además, el desempeño laboral y las enfermedades no transmisibles preocupan cada vez más a muchos trabajadores de todo el mundo, estos riesgos se constituyen en factores que provocan enfermedades y afectan de forma silenciosa la salud y el desempeño laboral,



entonces he aquí la importancia de generar intervenciones preventivas.

En la investigación realizada en un Centro de Salud de Ecuador determinaron que, a raíz de incremento de factores psicosociales por el contexto de pandemia, un 24.32% sufrieron ansiedad, 21.62% sufrían estrés, 18.92% sufrían depresión, 12.16% alteraciones del sueño, 37.84% experimento distanciamiento familiar; lo que ha impulsado el decrecimiento del ejercicio laboral de los profesionales en enfermería (3).

En Perú, uno de los problemas más graves, fue la falta de condiciones laborales en la que se encontraban miles de trabajadores, desde médicos hasta personal técnico en los hospitales de todo el país. Las nuevas condiciones de trabajo, trajeron consigo, retos para mejorar las condiciones laborales, en el aspecto de su salud física y mental.

Los profesionales de enfermería, que forman parte esencial de todo el sistema de salud pública, están expuestas a las nuevas condiciones internas y externas generadas por la pandemia del covid-19, generando inseguridad en su desempeño, por limitaciones del sistema de salud, entre otras circunstancias que conllevan a bajos niveles de ejercicio laboral (4). Esto ha condicionado el surgimiento de factores psicosociales como la depresión, ansiedad, estrés, entre otras afecciones, y al menos el 62% de trabajadores muestran síntomas como fatiga e insomnio.

Chambi y Tito (5) en su investigación realizada en enfermeras de servicios de hospitalización en Arequipa, hallaron que 68.0% de los profesionales reportaron niveles medios de riesgos laborales y otro 64.1% de los profesionales se vieron afectado en su calidad de vida y ejercicio laboral.

Un Portal de los Riesgos Laborales (6), señala que los componentes de riesgo psicosocial; entendido como las circunstancias presentes en la posición laboral afectan el bienestar y la salud psicológica, física y biológica del ser humano; desencadenando estrés,



fatiga mental, desmotivación y una significativa afectación en el desempeño laboral de los empleados.

Por otro lado, la importancia del estudio reside en lo señalado por el MINSA (7) quien a través de la RM N°448-2020-MINSA indicó que los profesionales de enfermería, por ser un personal de primera línea, se encuentran expuestos de forma significativa a factores de riesgo psicosociales y altas exigencias laborales en la actualidad, exigencias y factores que se evidenciaron a raíz de la pandemia.

Por ello es importante identificar los riesgos a los que se encuentran expuestas las enfermeras del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná, con el fin de elaborar e instaurar medidas preventivas, en beneficio de los profesionales y sus pacientes.

En ese sentido, a partir de la interacción mediante el Focus groups se ha detectado una opinión de las enfermeras las cuales manifestaron estar expuestas a largas horas de trabajo intenso y altos niveles de estrés; también experimentan un intenso temor al contagio, junto a la experiencia emocional negativa de ver sucumbir a pacientes que se encuentran bajo su responsabilidad, entre otras situaciones psicosociales que afectan su desempeño laboral. Por ello, se formuló la pregunta: ¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná - 2021?

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná - 2021?



PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?
- ¿Cuál es la relación entre el control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?
- ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?
- ¿Cuál es la relación entre las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?
- ¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?

IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO

En la actualidad en plena pandemia del COVID-19, sumado a las carencias y deficiencias que tiene el sector salud, hacen que la disposición en el trabajo de nuestras enfermeras les genere riesgos psicosociales. Por lo tanto, es importante saber cuáles son los motivos que generan este riesgo y ponen en peligro a nuestro importante personal de planta.

La investigación proporcionará información importante que puede ser usada como línea de base para un programa de mejoras internas dentro del hospital en una primera fase, para posteriormente aportar en los proyectos de inversión pública dirigido a la mejora en el sector salud, en especial en el componente que tenga que ver directamente con las enfermeras.



1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.
- Identificar la relación entre el control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.
- Identificar la relación que existe entre el apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.
- Identificar la relación que existe entre las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.
- Identificar la relación que existe entre la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS GENERAL

Los factores de riesgo psicosocial se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná



HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Las exigencias psicológicas se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.
- El control sobre el trabajo se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.
- El apoyo social se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.
- Las compensaciones en el trabajo se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.
- La doble presencia se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. COVID-19

El Ministerio de Salud del Perú (8), informa que, el brote de COVID- 19, fue notificado a fines de diciembre de 2019 en China, su emisión se da entre las personas a través de la gotículas que expulsan al toser, estornudar o al hablar.

El Reporte Nacional N° 030 – 2020, indico las medidas para el afronte de la actual pandemia (9); mientras que el Ministerio de Salud, comunico hasta el 06 de noviembre de 2021, el registro de 1 millón 89 mil casos confirmados, 66.471 fallecidos, con una letalidad de 3.79% en el Perú, esto quiere decir que, aproximadamente 4 de cada 10 personas infectadas, fallecen (10).

Lozano (11), anticipaba que, en el proceso de afronte a la pandemia en el Perú, el personal de salud podría vivenciar estrés, depresión, ansiedad, ira y temor; este anticipo se basa en los datos estadísticos en China, donde la tasa de ansiedad fue del 23,04%, mayor en mujeres que en hombres y prominente en enfermeras en comparación al resto del personal.

Cano y Dongil (12), sostienen que los factores psicosociales en época de pandemia se han incrementado y con ello sea incrementado la ansiedad, entendida como, aquella respuesta emocional y rasgo de personalidad que se puede percibir por medio de respuestas experienciales. La ansiedad genera activación fisiológica, psicológica y comportamental, por ello la activación excesiva puede generar problemas en el rendimiento o desempeño social, laboral, académico, etc.



Módulo COVID-19

En cuanto al módulo COVID-19, con el objetivo de coberturar y mejorar la atención hospitalaria de pacientes COVID-19, el MINSA contrató profesionales de salud para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del COVID-19 a nivel nacional.

Entonces, para combatir la pandemia, el personal de salud se enfrenta a una presión constante en el trabajo diario, que incluye estar expuestos a un elevado riesgo de contagio, inadecuada protección personal, frustración, discriminación, además de interactuar con pacientes deprimidos y perder contacto familiar.

Profesional de enfermería

El personal de salud no está exento a presentar desordenes, motivo por el cual da como resultado el ausentismo laboral y deterioro de su desempeño laboral, para comprender mejor es necesario revisar lo siguiente:

Cudris, Barrios y Bonilla (13) señalan que en Colombia un 90% de profesionales de la salud asistencial experimentan altos niveles de riesgo psicosocial, estrés, ansiedad y depresión; donde uno de sus más grandes temores es contagiarse y contagiar a sus familiares, ya que no habían estado laborando con equipos de protección. Así mismo, reportaron que 23 investigaciones científicas mencionan que la pandemia ocasionada por el coronavirus ha traído consigo altos niveles de factores de riesgo psicosocial, que desencadenaron ansiedad, episodios depresivos, estrés y ataques de pánico en la población en general. Por ello, los mismos autores recomiendan que es necesario que las autoridades consideren acciones para restablecer la salud mental y potenciar las estrategias para afrontar el periodo de pandemia.

Los especialistas del MINSA (4) indican que, el personal de salud enfrenta



sucesos de riesgo psicosocial, experimentan estrés al cumplir sus funciones laborales como: Exceso de demanda asistencial, elevada presión laboral, riesgo de contagio, interacción con pacientes emocionalmente inestables, discrepancias entre la ética y moral, entre otros. Para los especialistas estos problemas, pueden afectar la calidad en la atención de pacientes y la toma de decisiones. Además, mencionan que cuando la pandemia sea controlada, estos profesionales expuestos a distintos conflictos psicosociales experimentarán problemas para retomar su vida cotidiana; por eso, es importante que se reciba un acompañamiento o soporte psicosocial durante y después de la pandemia.

Bioseguridad en el profesional de enfermería

Actualmente, la provisión de materiales de Bioseguridad se ha venido regularizando, porque, al inicio de la pandemia se presentaron muchas dificultades para acceder a ellas. Entonces, con el fin de garantizar una adecuada atención, el Ministerio de Salud, a través de la DIGERD, controla y entrega EPP's como medida de bioseguridad.

2.1.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Se define como la interacción entre el trabajo, los colaboradores, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo realizado y las condiciones organizacionales (14)

Los problemas de salud atribuidos a condiciones psicosociales laborales, son importantes en la calidad de vida del personal, sus familias y entorno, cobrando mayor relevancia, por el incremento constante de la incapacidad laboral derivada de este tipo de trastornos (15). Para Guerrero et al. (16), las condiciones psicosociales generadas por situaciones laborales están relacionadas con la organización del trabajo, el entorno, el puesto y realización de tareas, las cuales afectan al desarrollo del trabajo y a la salud.

Asimismo, los factores psicosociales según Camacho et al. (17), son situaciones



laborales que tienen una probabilidad alta de dañar severamente la salud del trabajador, ya sea física, social o mental. Estos riesgos se evidencian inmediatamente, a mediano o a largo plazo, y son tan impactantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo.

Por último, las condiciones de riesgo son diversos por naturaleza y origen. Se componen en dimensiones interdependientes entre la realidad organizacional y las condiciones de trabajo.

2.1.3. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

Los requerimientos psicológicos tienen dos aspectos, la cuantitativa y el tipo de tarea. El primero se refiere al volumen de trabajo relacionado al tiempo de ejecución. Mientras que el segundo, hace referencia a la condición psicológica durante la atención de personas. Tiene indicadores como:

- **Exigencias cuantitativas:** Se refiere al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Son complejas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado
- **Exigencias cognitivas:** Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas, sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo (14).
- **Exigencias sensoriales:** Se refiere a exigencias laborales relacionadas con los sentidos y representan una parte importante de estas exigencias que se imponen cuando se está trabajando (3).
- **Exigencias emocionales:** Es el esfuerzo realizado para no involucrarse en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales, que implica,



el trabajo y que pueden comprometer la transferencia de sentimientos y emociones (14).

- **Exigencias de esconder emociones:** Consiste en mantener siempre una apariencia sin cambios con independencia de los problemas que pueda tener el trabajador debido al comportamiento de los compañeros, superiores u otras personas (15).

2.1.4. CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Es la falta de autonomía del trabajador, para gestionar independientemente su tiempo laboral y de ocio; el que está relacionado a la toma de decisiones durante su labor y como éstas le permiten desenvolverse como profesional (3).

- **Influencia:** Se refiere al margen de decisión o autonomía que tiene el profesional respecto a su función y las condiciones de trabajo. Incluye la decisión de la secuencia o el orden en que se ejecutan sus labores, los métodos a utilizar, la cantidad de trabajo a ejecutar, los horarios y la elección de compañeros (17).
- **Control sobre el tiempo:** Posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente su labor, ya sea para reposo, atención de obligaciones personales o para tomar vacaciones. Este indicador forma parte de la influencia (17).
- **Posibilidades de desarrollo:** Oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica conocimientos y desarrollar habilidades (17).
- **Sentido del trabajo:** Se refiere a la fuente de fortaleza para los trabajadores, el cual está asociado al valor social del trabajo (“mi trabajo sirve a otros”).



Un alto sentido de este facilita afrontar las exigencias del mismo (17).

- **Integración en la empresa:** Identificación de cada empleado con su institución (17).

2.1.5. APOYO SOCIAL

Representa el aspecto funcional de las relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade aspectos de complejidad de estas relaciones (16).

- **Claridad de rol:** Grado de definición de las acciones, responsabilidades y recursos disponibles en la labor asignada (17).
- **Conflicto de rol:** Situaciones contradictorias que se presentan en el trabajo que pueden generar discrepancias profesionales o éticas, cuando las exigencias de lo que hay que hacer son diferentes de las normas y valores personales (17).
- **Calidad de liderazgo:** Conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de resolver conflictos, planificar y distribuir el trabajo en forma equitativa, preocupación por el bienestar de sus subordinados y habilidades de comunicación (17).
- **Calidad de la relación con superiores:** Atributos tanto del jefe directo como de la organización, que hace posible recibir el tipo de ayuda e información que se necesita en el momento adecuado para realizar la labor correctamente y adaptarse a los cambios (17).
- **Calidad de la relación con sus compañeros de trabajo:** Relaciones con los



compañeros de trabajo que se expresan tanto en formas de comunicación como para recibir el tipo de ayuda necesaria para ejecutar la labor en el momento adecuado, así como el sentido de pertenencia al equipo (17).

2.1.6. COMPENSACIONES

Es la articulación entre un alto esfuerzo y un reducido nivel de compensaciones a largo plazo. Además del sueldo, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos compensaciones importantes; más allá de la estabilidad del empleo, la mitigación de condiciones de inseguridad sobre las condiciones de trabajo son fundamentales para la salud (15).

- **Estima:** Reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado, para cumplir la labor. Incluye dar y recibir un trato justo (17).
- **Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato:** Inquietud por las condiciones del contrato, estabilidad o renovación, modificaciones en el salario, formas de pago del sueldo, posibilidades de despido y ascenso (17).
- **Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo:** Incluye la inseguridad sobre situaciones laborales tales como cambios de tareas, condiciones geográficas, cambios de jornada y horario de trabajo (17).

2.1.7. DOBLE PRESENCIA

Se produce por la interrelación de disparidad entre el trabajo y el hogar, ya sea de modo independiente o condicionado recíprocamente. Esto incrementa la percepción de carga de trabajo individual del profesional conducente a desarrollar estrés laboral (15).



- **Preocupación por tareas domésticas:** Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral. Es más frecuente en las mujeres por lo que se produce una inequidad de género (16).

2.1.8. DESEMPEÑO LABORAL

Se fundamenta su importancia en las competencias laborales que radica en la generación de información sobre sus requerimientos lo cual repercutirá en lo demostrado por las personas. El desempeño laboral, el comportamiento laboral y las características del empleado, están relacionadas con las competencias laborales (4); entonces, el desempeño laboral, definido como la conducta laboral producida en la atención de salud. La eficacia del ejercicio laboral, está relacionada a la eficacia en el servicio prestado; y para evaluar los atributos del desempeño laboral, es importante analizar las competencias laborales o profesionales (18).

En ese sentido, Chiavenato (19) indica que los factores del desempeño laboral se pueden operacionalizar o evidenciar a partir del conocimientos y habilidades, calidad y cantidad de trabajo, planeación y organización, iniciativa y compromiso, solución de problemas y creatividad, habilidades interpersonales y la comunicación. Para el mismo autor la evaluación del desempeño laboral implica calificar el desempeño actual y anterior de un trabajador en relación con sus estándares.

Así mismo, el desempeño laboral debe evaluarse porque es importante obtener información para tomar decisiones en la promoción de puestos de trabajo e incremento de salarios; para desarrollar un plan que permita corregir las brechas o falencias para revisar los planes de carrera de los trabajadores, tomando en cuenta sus fortalezas y debilidades (19)

Definición del desempeño laboral



Es el valor que se espera aportar a la institución de las diferentes conductas de los trabajadores en un período de tiempo que contribuirán a la eficiencia organizacional (19).

Dimensión del desempeño laboral

El MINSA (4), propone dimensiones específicas, como factores que explican el constructo del desempeño laboral, a través de estas dimensiones el constructo o variable puede ser medido a través de:

- **Planificación:** En este factor se califica la habilidad y capacidad del empleado, para cumplir con su trabajo y el trabajo del personal bajo su cargo, racionalizando los recursos asignados.
- **Responsabilidad:** Este factor evalúa el compromiso del empleado, para lograr oportunamente sus funciones y actividades encomendadas.
- **Iniciativa:** Este factor evalúa el grado de acción abierta en la labor, sin instrucciones, ni supervisión, que tiene el fin de resolver creativamente y originalmente problemas laborales.
- **Oportunidad:** En este factor califica la culminación de actividades, dentro de un determinado periodo.
- **Calidad del trabajo:** Este factor comprende desaciertos y aciertos del trabajador, al instante de cumplir sus funciones, también, evalúa la firmeza y exactitud del empleado.
- **Confiabilidad y discreción:** Este factor evalúa la suficiencia del trabajador para emplear la información confiada o que conoce, de acuerdo al cargo ocupado.
- **Relaciones interpersonales:** Comprende la aptitud para interactuar con sus



compañeros de trabajo y para familiarizarse a su área y equipo de trabajo.

- **Cumplimiento de normas:** Este factor evalúa el nivel de cumplimiento por parte del trabajador, de las normas señaladas en su área o centro de trabajo (Normas institucionales, reglamento interno, protocolos, instructivos, procedimientos, etc.)
- **Asistencia:** Este factor evalúa las faltas injustificadas, sin contar permiso solicitados por el empleado.
- **Puntualidad:** Este factor evalúa el rango de tardanzas infundadas del trabajador en su puesto de trabajo.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Claridad de rol: Grado de definición de los actos, responsabilidades y recursos disponibles en la labor asignada (14).

Conflicto de rol: Pretensiones opuestas que se presentan en el trabajo que pueden generar disparidad de carácter profesional o ético, cuando las pretensiones de lo que hay que hacer son diferentes de las normas y valores personales (14).

Estima: Reconocimiento y soporte de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para ejercer su labor. Incluye recibir un trato justo (14).

Exigencias psicológicas cognitivas: Exigencias sobre diferentes métodos mentales como: Atención, memoria, decisiones y responsabilidad; por las consecuencias de lo que se hace (14).

Influencia: Es el margen de decisión o autonomía que tiene el trabajador respecto a lo que hace y cómo lo hace. Incluye decidir la secuencia en que se realizan las labores,



qué métodos se van a utilizar, la cantidad de trabajo que se puede realizar, los horarios y elección de compañeros (14).

Riesgos psicosociales: Son aquellos riesgos derivados de la ejecución de actividades que originan una afectación real o potencial de la salud de los profesionales a través del estrés y la aparición de enfermedades como problemas cardiovasculares, respiratorios, inmunitarios, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos, musculo-esqueléticos, mentales, psicosociales, entre otros (1).

Personal de la salud: Son todos los profesionales de la salud, personal técnico y auxiliar asistencial que participan en el proceso del cuidado de la salud de las personas (4).

Pandemia de COVID-19: Enfermedad iniciada por el coronavirus en 2019 (COVID-19), causada por el virus coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2)(4).

Desempeño laboral: Conductas necesarias para el desempeño eficiente que todo el personal de salud debe demostrar independientemente de su grupo ocupacional, nivel jerárquico o ubicación en la estructura institucional.

2.3.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Carrillo (20) 2015, realizo una investigación cuyo objetivo fue determinar los riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en los empleados de una entidad de Ecuador. La metodología que se utilizo tuvo un diseño no experimental - transversal, de enfoque cuantitativo - correlacional, y una muestra de 25 colaboradores. Concluye que los riesgos psicosociales están relacionados con el desempeño laboral por



ello, recomienda diseñar e instaurar programas de manejo adecuado de los peligros psicosociales.

Alvarado (21) 2016, investigó la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal del Sindicato de trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, cuya metodología fue de diseño no experimental – transversal, de enfoque cuantitativo - explicativo. La población estuvo conformada por 120 trabajadores. En consecuencia, el autor concluye que los factores de riesgos psicosociales propician que los trabajadores manifiesten un desempeño laboral inadecuado, por ello, es importante tomar medidas para prevenir los componentes de riesgo psicosocial, logrando mejorar el desempeño laboral y la eficiencia de los trabajadores.

Pozo (22) 2018, determino la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral en la empresa Revestisa Cia Ltda. en Quito. La metodología que se utilizó fue descriptiva, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores. En consecuencia, el autor concluye que la presencia de riesgos psicosociales genera una falta de productividad y alta rotación del personal ya que los ritmos de trabajo, la comunicación inadecuada y la monotonía son factores preponderantes y que afectan en el desempeño laboral.

Saldaña et al. (23) 2020, analizo la relación entre bienestar, desempeño laboral y factores de riesgo psicosocial, en una institución gubernamental de Ciudad Guzmán, Jalisco. La metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, la población estuvo conformada por 121 trabajadores a los cuales se les aplicó diversos cuestionarios. En consecuencia, los autores concluyen que los factores como características de liderazgo, claridad en funciones, relaciones sociales en el



trabajo y la violencia, son determinantes para mantener el bienestar de los trabajadores y el desempeño laboral.

2.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según Díaz (24) 2017, determino la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en enfermeras de un Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. La metodología que se utilizó tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 77 enfermeras a las cuales se les aplicó la técnica de la encuesta (instrumento cuestionario). En consecuencia, el autor concluye que existe una correlación positiva entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras del Instituto de Salud Mental.

Del Águila (25) 2019, analizo la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en un Centro de Salud de Morales. La metodología que se utilizó fue de tipo descriptivo, con un diseño correlacional - comparativo, su muestra estuvo conformada por 72 colaboradores. Los resultados demuestran que incluso mucho antes de pandemia existía prevalencia de altos niveles de los componentes de riesgos psicosociales (57%) y que estos factores incidían en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería asistencial. En consecuencia, el autor concluye que los riesgos psicosociales influyen firmemente en el desempeño laboral en el personal asistencial.

De acuerdo con Abanto (26) 2018, determino la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia. La metodología que se utilizó fue de nivel descriptivo - correlacional, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental - transversal, la población y la muestra



estuvo conformada por 50 enfermeras a las cuales se les aplicó el instrumento ISTAS (Modelo CoPsoQ) dirigido a la valoración de riesgos psicosociales (5 dimensiones y 20 preguntas) y el formulario de desempeño laboral que consta de 38 preguntas. En ese contexto, el autor concluye que existe una correlación positiva entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral según la apreciación de las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia.

Zegarra (27) 2019, desarrollo su investigación con el objetivo de determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo en la Subdirección de Inspección laboral de Huancayo. Con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental - transversal, la población y muestra estuvo compuesta por 25 trabajadores. En consecuencia, el autor concluye que los riesgos psicosociales están relacionados al desempeño laboral, comprobando así que una alta presencia de riesgos psicosociales afecta de forma negativa en el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo con Quintana (28) 2020, determino la relación de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de enfermería del hospital nivel II- Essalud del Callao. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 60 enfermeras. En consecuencia, el autor concluye que los factores de riesgos psicosociales están relacionados de forma negativa con el desempeño laboral de las enfermeras.

2.3.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Chambi y Tito (5) 2020, desarrollaron su investigación con la finalidad de establecer relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en enfermeros del Hospital Honorio Delgado - Arequipa. La metodología fue descriptiva,



cuantitativa, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 128 enfermeras. Los resultados reflejan que el 68.0% de enfermeras presentan un nivel medio de riesgo psicosocial y el 64.1% su desempeño laboral fue regular. Por ello, concluyeron que 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.

De igual forma Díaz (29) 2019, logro analizar como los factores de riesgo psicosocial inciden en el desempeño laboral en enfermeros de la clínica San Juan de Dios de Arequipa, desarrollando un método cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, con una muestra de 60 enfermeros a quienes se les aplicó el formulario ISTAS-21 y el formulario de desempeño laboral. Los resultados reflejan que un 56.7% reportaron factores de riesgo psicosocial en niveles altos mientras que el 100% reporto niveles bajos de desempeño laboral. Por ello, concluyeron que los componentes de peligro psicosocial están relacionados con el desempeño laboral en los enfermeros ($Rho=-0.346$).

Quispe y Quico (30) 2019, con el objetivo de determinar los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, uso una metodología descriptiva - correlacional, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental - transversal, la población y la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. En consecuencia, los autores concluyen que los riesgos psicosociales se encuentran asociados al desempeño laboral, donde el conocimiento sobre los riesgos psicosociales permite que los trabajadores puedan prevenir alguna problemática que puede afectar su producción y formas de trabajo.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En cuanto al tipo de investigación, es cuantitativo, puesto que trabaja con información cuantitativa que fue recabada a través de instrumentos aplicados a fuentes primarias (26), a través de conteos numéricos y métodos matemáticos, por ello, representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones, de donde se extrae una serie de conclusiones (31).

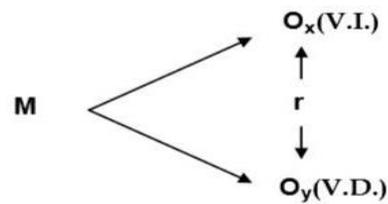
La investigación también es considerada descriptiva, puesto que, muestra características de las variables de estudio, mostrando aspectos del hospital de Camaná.

Asimismo, la presente investigación es correlacional, ya que no sólo se describieron los factores de riesgo psicosocial, sino que se analizó su relación con el desempeño laboral en favor de las enfermeras del Hospital de Camaná. Según Hernández, Mendoza y Baptista (32) las investigaciones correlacionales son estudios que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables, donde se miden las variables y su relación en términos estadísticos.

3.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, porque recoge, procesa e interpreta información en un determinado tiempo.

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

Ox: Variable independiente (Factores de riesgos psicosociales).

Oy: Variable dependiente (Desempeño laboral).

r: Correlación entre variables.

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

El lugar de estudio fue el Hospital de Camaná, está clasificado como hospital de atención general con internamiento de categoría II-1, con horario de atención de 24 horas, ubicado en Av. Lima N° 550 de la Provincia de Camaná de la región de Arequipa, con número telefónico (054) 571604. Institución que ofrece atención integral de salud y atención especializada. En el año 2020, la Red de Salud de Camaná, como Unidad Ejecutora de la citada institución, tomo medidas necesarias de contar con un Módulo diferenciado provisional para la atención de pacientes con COVID-19. Contó con una inversión de 84 millones de soles, monto que se incrementó por el contexto de pandemia; de este modo cuenta con el presupuesto para el pago de recursos humanos CAS, entre médicos, enfermeras, técnicos y personal auxiliar. El Módulo diferenciado cuenta con camas UCI, bus COVID-19, ventiladores, medicina, equipos de protección personal y adecuadas instalaciones para hacer frente a la pandemia (33)

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población



Según Hernández, Fernández y Baptista (32), la población está conformada por todos los casos concordantes con una sucesión de características; para la investigación se tuvo una población de 84 enfermeras, que están distribuidas en diferentes áreas según sus especialidades.

Muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (32), se caracteriza por criterios de inclusión y exclusión. Además, para la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico – muestreo intencional o por conveniencia.

Por lo tanto, de la población de 84 enfermeras, 20 de ellas fueron asignadas al Módulo COVID-19 del hospital. Por lo que, la muestra consiste en el total de las enfermeras asignadas al Módulo COVID-19.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Camaná
- Profesionales de enfermería que laboran en el módulo COVID-19.
- Profesionales que tenían más de 6 meses laborando en el Hospital.
- Profesionales que aceptaron participar de forma voluntaria.

Criterios de Exclusión:

- Profesionales de enfermería que no firmaron el consentimiento informado.
- Profesionales que no aceptaron participar en el trabajo de investigación.
- Profesionales que se encontraban de licencia durante el proceso de muestreo.

3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 1.

Matriz operacional de la variable 01

Variable 01: Factores de riesgo psicosocial			Indicadores	Categoría y escala
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría y escala
Según Ceballos et al. (31) los factores psicosociales son entendidos como la interacción entre el trabajo, los colaboradores, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo realizado y las condiciones organizacionales, en consecuencia, los factores psicosociales sobre la salud se han predispuesto en modelos como el de demanda, el control y el desempeño social.	Según el Cuestionario SUSESO / ISTAS21 versión breve, instrumento para medir los factores de riesgo psicosocial, consta de cinco dimensiones, las cuales son: Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones y doble presencia (34)	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias sensoriales Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones. Influencia	<u>CATEGORÍA:</u> Percentiles: 0 – 33 = Bajo 34 - 67 = Medio 68 – 100 = Alto
		Control sobre el trabajo	Control sobre el tiempo Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo Integración en la empresa Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo	<u>ESCALA LIKERT:</u> 1 = Nunca 2 = Solo unas pocas veces 3 = Algunas veces 4 = La mayoría de veces 5 = Siempre
		Apoyo social	Calidad de la relación con superiores Calidad de relación con compañeros	
		Compensaciones	Estima Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato Inestabilidad respecto de las características del trabajo	
		Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.
Matriz operacional de la variable 02

Variable 02: Desempeño laboral			Indicadores	Categoría y Escala
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones		
		Planificación	Excelente nivel Difícil planificar	
		Responsabilidad	Excelente responsabilidad Falla en el cumplimiento	<u>CATEGORÍA:</u> Mayor a 61 puntos = Aprobado. Menor a 60 = desaprobado.
		Iniciativa	Sabe asignar tareas Anomalías existentes	<u>ESCALA LIKERT:</u> I = 8.75 p II = 7 p III = 5.25 p IV = 3.5 p V = 1.75 p
Robbins (35) define al desempeño laboral como “un conjunto de habilidades físicas y psicológicas que se necesitan para desarrollarse en un puesto de trabajo. para llevar a cabo el favorecida cuando las habilidades y aptitudes de la persona corresponde idóneamente a su puesto; sin embargo, enfocarse únicamente en el puesto y no en las habilidades llevarlos al fracaso, ya que el desempeño debe ir enfocado en la búsqueda la satisfacción laboral de ellos mismos” (p.201)	A través de la DA N° 142 – MINSA/OGGRH-V.01, en el 2008 se aprobó el “Esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño y conducta laboral del personal del MINSAs” (36). este esquema propone 04 formatos (Directivos, Profesionales, Técnicos, Auxiliares) de evaluación con el fin de “identificar objetivamente el desempeño y conducta laboral del personal del MINSAs” (p.1)	Oportunidad	Entrega sus trabajos Se observa tiempo perdido	
		Calidad del trabajo	Excelentes trabajos Frecuentemente incurre en errores	
		Confiabilidad y discreción	Sabe usar la información Indiscreto	
		Relaciones interpersonales	Amabilidad con todos Es habitualmente descortés	
		Cumplimiento de normas	Cumple las normas No cumple las normas	
		Asistencia	<u>PUNTAJES:</u> Se restan 02 puntos por cada falta injustificada, cada trabajador inicia con 10 puntos como máximo. <u>PUNTAJES:</u> 0 t = 10 p 1-2 t = 09 p 3-4 t = 09 p 5-6 t = 09 p 7-8 t = 09 p 9-10 t = 09 p 11-12 t = 09 p 13-14 t = 09 p 15 t = 09 p 16 a + = 01 p	
		Puntualidad		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.

Niveles valorativos de la variable Desempeño laboral.

Factores Únicos	Niveles valorativos
Planificación	<p>I Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.</p> <p>II Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.</p> <p>III Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterios.</p> <p>IV En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.</p> <p>V Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.</p>
Responsabilidad	<p>I Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.</p> <p>II Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.</p> <p>III Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.</p> <p>IV Ocasionalmente asume funciones encomendada.</p> <p>V Falla en el cumplimiento de objetivos trazados.</p>
Iniciativa	<p>I Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.</p> <p>II Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.</p> <p>III Se apega a la rutina, a veces logra objetivos.</p> <p>IV Carece de iniciativa necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.</p> <p>V Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.</p>
Oportunidad	<p>I Entrega sus trabajos en el plazo establecido o antes de lo fijado.</p> <p>II Cumple con los plazos de ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.</p> <p>III Ejecuta sus trabajos en el plazo establecido, no obstante, ocupa su tiempo.</p> <p>IV No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.</p> <p>V No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p>
Calidad del trabajo	<p>I Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores.</p> <p>II Generalmente realiza buenos trabajos, con mínimo error, las supervisiones son de rutina.</p> <p>III Calidad de trabajo es solo promedio, algunas veces comete errores no muy significativos.</p> <p>IV Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.</p> <p>V Frecuentemente incurre en errores apreciativos.</p>
Confiabilidad y discreción	<p>I Sabe usar las informaciones con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p> <p>II En general es prudente y guarda la información de la institución, y compañeros de trabajo como confidencial.</p> <p>III Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflicto.</p> <p>IV No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, comete indiscreciones involuntarias.</p> <p>V Indiscreto nada confiable.</p>
Relaciones interpersonales	<p>I Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza serenidad, y respeto.</p> <p>II Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p> <p>III No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p> <p>IV Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p> <p>V Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>
Cumplimiento de normas	<p>I Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.</p> <p>II Casi siempre cumple con las normas de la Institución.</p> <p>III Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.</p> <p>IV A veces no muestra respeto a las normas de la Institución.</p>



V No cumple las normas.

Fuente: Instrumento de evaluación de desempeño y conducta laboral

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. TÉCNICA

La técnica para la recolección de datos, fue la encuesta.

3.5.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación uso dos instrumentos, los cuales son:

A. CUESTIONARIO SUSES/ISTAS 21

En ese sentido, el primer instrumento aplicado fue el cuestionario SUSES/ISTAS21 versión breve el cual estuvo dirigido a evaluar los factores de riesgo psicosocial. Este instrumento incluye 20 preguntas, agrupadas en 5 dimensiones. Por otro lado, este instrumento ha sido aplicado en distintas investigaciones a nivel nacional e internacional (37).

B. EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y CONDUCTA LABORAL.

Con respecto al segundo instrumento, se aplicó el cuestionario de evaluación de desempeño y conducta laboral elaborado por el MINSA, en este esquema se proponen 04 formatos de evaluación (Directivos, Profesionales, Técnicos, Auxiliares) y tiene el objetivo de identificar objetivamente el desempeño y conducta laboral del personal de salud; aprobada por el Ministerio de Salud (36), a través de la RSN°626-2008. Para nuestro interés solo se tomó el formato dirigido a los profesionales, con niveles valorativos en cada dimensión.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

El cuestionario SUSES/ISTAS21 fue actualizado en Chile por la Superintendencia de Seguridad Social (38), donde se hallaron índices de fiabilidad y

validez aceptables.

Para el Perú, Pando et al (39), logró adaptar el instrumento, donde se reportó una fiabilidad de .90, indicando una confiabilidad excelente del instrumento. Asimismo, los análisis factoriales exploratorios y confirmatorios permitieron demostrar la validez del instrumento, a través del reporte de índices aceptables. Por lo cual se concluyó que el instrumento es válido y confiable para el uso en población peruana.

Mientras que, para medir el desempeño laboral y conducta laboral, el Ministerio de Salud a través de su instructivo N° 001 -2009- OGGRH/MINSA reafirmó la validez y fiabilidad de los instrumentos, emitiendo un protocolo actualizado de evaluación del desempeño laboral en servidores públicos del sector salud. Posteriormente Quito (40), aplicó el formato actualizado. En este estudio también se reportaron índices de fiabilidad aceptables.

Por otro lado, con respecto a la validez de los instrumentos, Hernández (32) señala que la validez de expertos, es el grado de medición de un instrumento sobre la variable de interés.

Tabla 4.

Validez de los cuestionarios

Cuestionario SUSESO/ISTAS21			
Expertos	Evaluación	Valoración	Total
Lic. Irma Capcha Acosta	Aplicable	96.1%	
Lic. Sonia Silva Ccanri	Aplicable	97.7%	97.4%
Lic. Milne Gonzales Vargas	Aplicable	98.3%	
Cuestionario de evaluación de desempeño y conducta laboral			
Expertos	Evaluación	Valoración	Total
Lic. Irma Capcha Acosta	Aplicable	96.6%	
Lic. Sonia Silva Ccanri	Aplicable	97.7%	97.3%
Lic. Milne Gonzales Vargas	Aplicable	97.7%	

Fuente: Elaboración propia.



Los instrumentos fueron sometidos a validez a través de juicio de expertos donde 3 de ellos evaluaron los ítems de los instrumentos, a partir de la evaluación determinaron que los instrumentos pueden ser aplicables ya que poseen claridad, consistencia y suficiencia.

Tabla 5.

Confiabilidad de los cuestionarios

Coeficiente Alfa	N°
Cuestionario SUSESO/ISTAS21 = 0.969	20
Cuestionario de evaluación de desempeño y conducta laboral = 0.964	10

Fuente: Elaboración propia.

Para demostrar la fiabilidad de los instrumentos se realizó el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, de esta forma se hallaron índices mayores a 0.70, lo cual permitió señalar que los instrumentos cuentan con una alta confiabilidad.

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

COORDINACIÓN:

- Se requirió una carta de presentación de la Decana de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, dirigida al director del Hospital de Camaná (ANEXO 2)
- La carta emitida por la Facultad de Enfermería se entregó a la Dirección del Hospital.
- En respuesta al documento, la Dirección del Hospital derivó el documento a la Oficina de Capacitación, emitiéndose un oficio de autorización para la ejecución de la investigación dirigido al jefe del módulo COVID-19 (ANEXO 3)



APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS:

- Previo a ejecutar el proyecto de investigación, se informó al jefe del módulo COVID-19 sobre la investigación a realizar.
- Antes de la aplicación de los cuestionarios, se informó a cada participante de manera verbal y escrita sobre el contenido, el objetivo del estudio, así como el manejo confidencial de la información brindada, de tal manera que se aplicó el cuestionario para evaluar los factores de riesgos sociales con el SUSESO/ISTAS21 versión breve (ANEXO 4) (ANEXO 5)
- Posteriormente, la jefa de enfermeras del módulo evaluó el desempeño laboral de las empleadas encuestadas, haciendo uso del Cuestionario de Evaluación de desempeño laboral del MINSA (ANEXO 6)
- Durante la aplicación se resolvieron dudas acerca de los instrumentos para un óptimo llenado manteniendo medidas de protección, permaneciendo a 1.5 m de distancia.
- Antes de abandonar el módulo COVID -19, se desinfectó los cuestionarios con alcohol al 70° con atomizador de vapor.
- Concluida el recojo de datos, se procedió a agradecer a las enfermeras por su participación y colaboración en el estudio.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En la presente investigación se procesaron las encuestas recibidas, se realizaron tabulaciones y el cálculo de las frecuencias; de la misma forma se usaron técnicas estadísticas a nivel descriptivo y a nivel inferencial, haciendo uso del software estadístico SPSS, versión 26 en español.

3.7.1 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Y EXPLORATORIO

En este tipo de análisis se exploraron los porcentajes por niveles y variables, con el cual se logró caracterizar porcentualmente a la población investigada. Esto con el fin de analizar y explorar las variables y sus correspondientes dimensiones.

Este proceso permite verificar el cumplimiento de las pruebas de normalidad y encontrar casos omisos o algún error dentro de la base de datos, de tal manera que no impidan los pasos posteriores para la realización de la correlación de Spearman.

3.7.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para el contraste de las hipótesis, donde se consideró un nivel significancia de 0.05, lo que nos permitió brindarle relevancia estadística a cada uno de los resultados, donde se esperó que los P valores sean menores al nivel de significancia. En ese sentido esta regla de decisión permitió aceptar las hipótesis de investigación e identificar las correlaciones entre las variables de estudio.

Para analizar la asociación entre las variables se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, entonces, a partir del cálculo de coeficiente de correlación (Que fluctúa entre -1, 0, 1), se logró establecer el tipo y el nivel de correlación entre las dos variables, para lo cual se utilizó la siguiente escala propuesta por Hernández (32).

Para realizar su correspondiente prueba de hipótesis primero se calcula el coeficiente de correlación de Spearman o conocido también como rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los estadísticos de orden x – y. N representa al número de emparejamientos dentro de la correlación.



Dependiendo de cuál sea el resultado del Rho de Spearman, este puede estar clasificado de dos formas, positivo y negativo. Además, dependiendo del valor numérico que logre alcanzar, este indicara el grado de afectación de la variable dependiente hacia la variable independiente, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 6.

Escala de correlación de Spearman

Valor del Coeficiente	Significado
- 1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.90 hasta - 0.99	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 hasta - 0.89	Correlación negativa considerable
- 0.50 hasta - 0.74	Correlación negativa media
- 0.25 hasta - 0.49	Correlación negativa débil
- 0.10 hasta - 0.24	Correlación negativa muy débil
0.00	Correlación nula
0.10 hasta 0.24	Correlación positiva muy débil
0.25 hasta 0.49	Correlación positiva débil
0.50 hasta 0.74	Correlación positiva media
0.75 hasta 0.89	Correlación positiva considerable
0.90 hasta 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (32)



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 7.

Relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná - 2021

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Rho	-0.857**
		P valor	0.001
		N	20

Fuente: Instrumento de evaluación de desempeño laboral y SUSES/ISTAS21.

En los resultados se observa un coeficiente $Rho = -.857$ y un P valor = .001, resultados que favorecen el modelo propuesto, por ello, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis propuesta, por lo que asumimos que los factores de riesgo psicosocial se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná. Esto significa que cuantos más factores de riesgo psicosocial experimenten los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral tendrá.

Tabla 8.

Relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná – 2021

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Rho -0.873**
		P valor 0.001
		N 20

Fuente: Instrumento de evaluación de desempeño laboral y SUSES/ISTAS21.

Como se observa en los resultados, se obtuvo coeficiente $Rho = -.873$ y un P valor = .001, resultados que favorecen el modelo propuesto, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta, con lo cual se asume que las exigencias psicológicas se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná. Esto significa que cuantas más exigencias psicológicas experimenten los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral expresará.

Tabla 9.

Relación entre el control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná – 2021

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	Rho -0.703**
		P valor 0.001
		N 20

Fuente: Instrumento de evaluación de desempeño laboral y SUSES/ISTAS21.

La tabla 9, muestra un coeficiente $Rho = -.703$ y un P valor = .001, resultados que

favorecen el modelo propuesto, por ello, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis propuesta, con lo cual se asume que el control sobre el trabajo se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná. Esto significa que cuanto más control sobre el trabajo experimenten los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral expresará.

Tabla 10.

Relación que existe entre el apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná- 2021

		Desempeño laboral	
Rho de	Apoyo social en la	Rho	-0.810**
Spearman	empresa	P valor	0.001
		N	20

Fuente: Instrumento de evaluación de desempeño laboral y SUSESO/ISTAS21.

Según los resultados, se obtuvo un coeficiente $Rho = -.810$ y un P valor = .001, resultados que favorecen el modelo propuesto, por ello, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis propuesta, con lo cual se asume que el apoyo social se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en enfermeras del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná. Esto significa que cuanto más inadecuado sea el apoyo social en los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral expresarán.

Tabla 11.

Relación que existe entre las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná – 2021

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	Compensaciones	Rho	-0.753**
		P valor	0.001
		N	20

Fuente: Instrumento de evaluación de desempeño laboral y SUSESO/ISTAS21.

En la tabla 11, se obtuvo un coeficiente $Rho = -.753$ y un P valor = .001, resultados que favorecen el modelo propuesto, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta, con lo cual se asume que las compensaciones en el trabajo se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en enfermeras del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná. Esto significa que cuanto más inadecuado sean las compensaciones en los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral expresarán los colaboradores.

Tabla 12.

Relación que existe entre la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná – 2021.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Doble presencia	Rho	-0.779**
		P valor	0.001
		N	20

Fuente: Instrumento de evaluación de desempeño laboral y SUSESO/ISTAS21.

Según los resultados, se obtuvo un coeficiente $Rho = -.779$ y un P valor = .001,



resultados que favorecen el modelo propuesto, por ello, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis propuesta, con lo cual se asume que la doble presencia se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en enfermeras del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná. Esto significa que cuanto más doble presencia experimenten las enfermeras, menor desempeño laboral expresarán.

4.2. DISCUSIÓN

Los factores de riesgo psicosocial se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -0.857$ y P valor = 0.001). Esto significa que cuantos más factores de riesgo psicosocial se encuentren presentes, menor desempeño laboral se obtendrá de las enfermeras.

Estos resultados confirman lo encontrado por Carrillo (20) y Alvarado (21), quienes a partir de sus investigaciones también lograron determinar que la presencia de riesgos psicosociales genera una falta de productividad y alta rotación del personal, ya que los ritmos de trabajo, la comunicación inadecuada y la monotonía son factores preponderantes que afectan al desempeño laboral; estos estudios se realizaron antes del contexto de la pandemia. Concordando con lo anterior, en el escenario de pandemia Saldaña et al. (23), Quispe y Quico (30), Quintana (28), encontraron que, los factores de riesgo psicosocial afectan el desempeño laboral de los colaboradores, también señalan que los factores de riesgo psicosocial, afectan negativamente en el bienestar psicológico, por lo cual recomienda mejorar características de liderazgo, claridad en funciones, relaciones sociales en el trabajo y violencia en el trabajo.

En base a lo anterior, se puede afirmar que los factores psicosociales en el personal de enfermería siempre se han venido expresando de forma perjudicial para el desempeño



laboral, sin embargo, estos factores siguen estando presentes en la salud mental de este personal en contexto de pandemia, de este modo, emergen muchas necesidades, como la de programar talleres y programas de intervención con el fin de reestablecer el grado de los factores psicosociales, asimismo, diseñar lineamientos que accedan a garantizar y proteger la salud psicológica y laboral del personal encargado de combatir la pandemia desde la primera línea.

Las exigencias psicológicas se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en enfermeras del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -0.873$ y P valor = 0.001). Esto significa que cuanto más presencia de exigencias psicológicas, menor desempeño laboral se obtendrá de las enfermeras.

Este resultado permite confirmar lo reportado por Abanto (26), quien a través de su estudio señala que, las altas exigencias psicológicas afectan negativamente en el desempeño laboral, considerando que dicha investigación se realizó antes del contexto de pandemia. Sin embargo Quispe y Quico (30), Quintana (28), en el escenario de pandemia, las exigencias psicológicas que han incrementado, indujo a un desgaste emocional de los empleados, lo cual ha venido afectando su desempeño laboral. Durante la pandemia la presión del cumplimiento de la función laboral y el volumen de trabajo se incrementaron, mientras que el tiempo de cumplimiento se mantuvo o incluso se redujo. Sin embargo, no se tiene conocimiento de las afecciones mentales a largo plazo, hecho que debería de investigarse con premura.

De igual forma, el emprender evaluaciones referentes a las exigencias psicológicas dentro del ambiente laboral, son parte de la realización de diagnósticos situacionales para mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería.

El control sobre el trabajo se relaciona de forma indirecta con el desempeño



laboral en enfermeras del módulo Covid-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -0.703$ y P valor = 0.001). Se afirma que cuanto más presencia exista de control sobre el trabajo, menor desempeño laboral se obtendrá de las enfermeras.

Según los resultados encontrados en el estudio, el riesgo de pérdida de su autonomía laboral es alto, resultado que permite confirmar lo reportado por Abanto (26), quien a través de su estudio señala que, los altos niveles de control sobre el trabajo afectan negativamente en el desempeño laboral.

Desde esta perspectiva el control sobre el trabajo, es un indicador que se intensificó en el contexto de pandemia, impulsando el incremento del control e inspecciones, de parte del personal encargado y también por la propia enfermera; además, la carga laboral y los protocolos a cumplir fueron factores agravantes de dicha situación.

El apoyo social se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en enfermeras del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -0.810$ y P valor = 0.001). Se afirma que cuanto más ausencia de apoyo social, menor desempeño laboral se obtendrá de las enfermeras.

Este resultado refleja que las enfermeras experimentaron poca claridad de roles y tareas asignadas, también han experimentado conflictos de roles y exigencias contradictorias en el trabajo, asimismo, vivenciaron insuficiente liderazgo para dirimir conflictos, escasa relación con superiores y poca o nula interacción con sus compañeros de trabajo (22).

Este resultado permite confirmar lo reportado por Chambi y Tito (5), Quispe y Quico (30), quienes a través de sus estudios señalan que el inadecuado apoyo social afecta negativamente en el desempeño laboral, por lo cual recomiendan disminuir los riesgos psicosociales, ya que esto permitirá que los trabajadores puedan prevenir alguna



problemática que puede afectar su producción y formas de trabajo.

Sin embargo, es complicado determinar si el apoyo social recibido por el gobierno en escenario de pandemia, ha podido sopesar la alta carga laboral que ha generado esta situación, por ello, resulta importante impulsar estudios más detallados sobre el impacto colateral en el bienestar físico, psicológico y el desempeño.

Las compensaciones en el trabajo se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral ($Rho = -0.753$ y un P valor = 0.001). Esto significa que cuanto más ausencia de compensaciones, menor desempeño laboral se obtendrá de las enfermeras.

Asimismo, las enfermeras experimentan poca estima o reconocimiento de superiores y compañeros; además, preocupación por las condiciones de contrato, estabilidad laboral, e inseguridad con el trabajo debido a los cambios de tareas en la jornada y horarios de trabajo.

Asimismo, es preciso también señalar que Chambi y Tito (5), en un contexto anterior a la pandemia y Quintana (28) en el contexto de pandemia afirman que, las inadecuadas compensaciones en el trabajo han sido una constante que incide en el desempeño laboral del personal de salud.

Por el contrario, las compensaciones, como la remuneración se incrementaron en este contexto, pero estas no fueron suficientes; en ese sentido, es preciso también impulsar estudios que permitan explorar la satisfacción laboral y la percepción de las compensaciones laborales y así saber si las medidas instauradas logran compensar los altos esfuerzos que exige la pandemia y sus condiciones.

La doble presencia se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -.779$



y P valor = .001). Entendiendo, que cuanto más doble presencia se experimente, menor desempeño laboral se obtendrá de los trabajadores.

Asimismo, se halló que las enfermeras experimentan niveles altos de doble presencia, lo cual significa que se encuentran inmersos conflictos tanto en el trabajo y en el hogar, que las conduce a una preocupación por tareas domésticas, intranquilidad provocada por esas exigencias en el hogar que puedan afectar al desempeño laboral (37).

Este resultado permite confirmar lo reportado por Chambi y Tito (5), Del Águila (25), quien a través de su estudio señala que los altos niveles de doble presencia, afectan negativamente en su desempeño.

Si bien es cierto, no existen estudios que permitan demostrar la relación de la doble presencia y el desempeño dentro del contexto de pandemia, resulta imprescindible que se tome en cuenta este factor ya que, al presenciar incoherencias y contradicciones en las normas y funciones laborales, las enfermeras podrían experimentar mayor presión laboral que terminará repercutiendo en su desempeño laboral.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Los factores de riesgo psicosocial se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -.857$ y P valor = $.001$). Esto significa que cuantos más factores de riesgo psicosocial experimenten los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral tendrá.

SEGUNDA: Las exigencias psicológicas se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -.873$ y P valor = $.001$). Esto significa que cuantas más exigencias psicológicas experimenten los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral expresará las enfermeras.

TERCERA: El control sobre el trabajo se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -.703$ y P valor = $.001$). Esto significa que cuanto más control sobre el trabajo experimenten los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral expresará las enfermeras.

CUARTA: El apoyo social se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -.810$ y P valor = $.001$). Esto significa que cuanto más inadecuado sea el apoyo social en los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral expresarán las enfermeras.

QUINTA: Las compensaciones en el trabajo se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del



Hospital de Camaná ($Rho = -.753$ y un P valor = $.001$). Esto significa que cuanto más inadecuado sean las compensaciones en el trabajo de los profesionales en enfermería, menor desempeño laboral expresarán las enfermeras.

SEXTA: La doble presencia se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná ($Rho = -.779$ y P valor = $.001$). Esto significa que cuanto más doble presencia experimenten los profesionales de enfermería, menor desempeño laboral expresarán las enfermeras.



RECOMENDACIONES

A los Directivos del Hospital de Camaná.

Observar, evaluar y analizar la presencia de riesgos psicosociales, para generar estrategias de intervención en la prevención y control de estos, que incluyan medidas para identificarlos y organizarlos de manera eficiente en el trabajo. Donde se deben contemplar factores como: La carga laboral, la disponibilidad de recursos para la ejecución de su labor (EPPS), el soporte organizacional y la armonía en los vínculos interpersonales; así como fomentar aspectos psicosociales propios favorables como la autoeficacia y resolución de conflictos en el trabajo.

A las enfermeras que laboran en el Módulo COVID- 19.

Asistir a talleres de identificación de factores de riesgo psicosocial, para mitigarlos o controlarlos por medio de diferentes métodos como: técnicas de relajación, ejercicios anti estrés para una rutina diaria; promoviendo entornos laborales saludables y lograr una mayor satisfacción en el trabajo.

A la Facultad de Enfermería.

Brindar cursos a las futuras enfermeras, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, durante su formación; ya que, esto permitirá contar con profesionales capacitados, que se convertirán en actores principales en la prevención de estos factores, además de agentes promotores del autocuidado en los espacios laborales.

A los estudiantes de la Facultad de Enfermería.

Continuar con esta línea de investigación que aborden problemas en la seguridad y salud en el trabajo a fin de disponer fundamentos teóricos y evidencia científica para desarrollar



investigaciones que faciliten la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial presente en los lugares de trabajo y al mejoramiento de las condiciones de bienestar laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19. Madrid - España; 2020.
2. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Sistema de Gestión. Suiza; 2019. 86 p.
3. Figueroa C, Castillo S, Carranza F, Cerezo B, Montenegro C. Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. Bol Malariol y Salud Ambient. 2021;61(1):54–61.
4. Ministerio de Salud. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID - 19. Ministerio de Salud. Lima; 2020.
5. Chambi Pérez PA, Tito Serrano NJ. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Observatorio permanente Riesgos Psicosociales. Prevención de riesgos psicosociales en el sector Enseñanza. Madrid - España; 2006. p. 65.
7. MINSa. Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19. Minsa. Lima; 2020. p. 25.
8. Ministerio de Salud. Tiempos de pandemia 2020 - 2021. Lima; 2021.
9. MINSa. Reporte Nacional N° 030- 2020: Brotes, Epizootias, y Otros Reportes de Salud. Lima; 2020.
10. Ministerio de Salud. Sala situacional covid-19 Perú. Lima; 2022. p. 11.
11. 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. Rev Neuropsiquiátrica. 2020;83(1):51–6.



12. Cano A, Dongil E. En primera persona ... Transtornos de ansiedad. hogrife. Madrid - España; 2022. p. 1.
13. Cudris L, Barrios Á, Bonilla N. Coronavirus: epidemia emocional y social. Rev AVFT - Arch Venez Farmacol y Ter. 2020;39:309–12.
14. Gómez S, Ballester R, Gil B, Abizanda R. Ansiedad, depresión y malestar emocional en los profesionales sanitarios de las Unidades de Cuidados Intensivos. An Psicol. 2015;31(2):743–50.
15. Leyton CE, Valdés SA, Huerta PC. Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. Rev Salud Publica. 2017;19(1):31–40.
16. Guerrero E, Gómez R, Moreno J, Guerrero M. Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. Clínica Contemp. 2018;9(1):E2, 1–12.
17. Camacho A, Mayorga D. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos. 2017;20(40):159–72.
18. Salas R. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Rev Cuba Educ Medica Super. 2010;24(3):387–417.
19. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Mexico: McGraw-Hill Interamericana; 2000.
20. Carrillo M. Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz. Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2015.
21. Alvarado J. Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas. [Ambato]: Universidad Técnica de Ambato; 2016.
22. Pozo C. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito, (tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Universidad Andina Simón Bolívar; 2018.



23. Saldaña C, Polo J, Gutiérrez O, Madrigal B. Psychological well-being, stress and psychosocial factors in workers of governmental institutions of Jalisco-Mexico. *Rev Ciencias Soc.* 2020;26(1):25–37.
24. Díaz A. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, 2017. Universidad César Vallejo; 2017.
25. Del Aguila A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. julio – diciembre 2018. Universidad Nacional de San Martín; 2019.
26. Abanto Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2018.
27. 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. Vol. 2017, Universidad Nacional del Centro del Perú. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2019.
28. Quintana R. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. Universidad César Vallejo; 2020.
29. 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 San Agustín de Arequipa; 2019.
30. Quispe E, Quico R. Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud de Arequipa, 2019. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019.
31. Ceballos P, Rolo G, Hernández E, Díaz D, Paravic T, Burgos M. Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2015;23(2):15–22.
32. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill Interamericana; 2014. 634 p.



33. Caravelí R de SC-. Análisis -POI-2020 Evaluación-Primer- Semestre - Salud Camaná [Internet]. Camaná - Arequipa; 2020. Available from: [https://www.saludarequipa.gob.pe/camana/TRANSPARENCIA_2020/ANALISIS_POI-2020_Eval-PRIMER_SEMESTRE_SALUD_CAMANA .pdf](https://www.saludarequipa.gob.pe/camana/TRANSPARENCIA_2020/ANALISIS_POI-2020_Eval-PRIMER_SEMESTRE_SALUD_CAMANA.pdf)
34. Candia T. M, Pérez Franco JM, González G. D. Manual del método del cuestionario SUSES0/ISTAS21. 2018;
35. P. Robbins S, A. Judge T. Comportamiento organizacional [Internet]. Decimoterc. 2009. 755 p. Available from: [https://firq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://firq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
36. MINSA. Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA [Internet]. Lima, Perú; 2008. Available from: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf
37. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab (Madr). 2011;57:4–19.
38. Social S de S. Manual del Método del Cuestionario SUSES0/ISTAS 21 Versiones completa y breve. [Internet]. Tercera. Chile; 2020. 135 p. Available from: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
39. Pando Moreno M, Varillas W, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. Análisis factorial exploratorio del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. An la Fac Med [Internet]. 2016;77(4). Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008
40. Quito E. Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017. Universidad César Vallejo; 2017.



ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DE LA INVESTIGACIÓN
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE CAMANÁ.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná, 2021?	Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial sobre el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná 2021.	Los factores de riesgo psicosocial se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Test: SUSES/ISTAS 21 versión breve. Instrumento para medir los factores de riesgo psicosocial. a) Exigencias psicológicas b) Control sobre el trabajo c) Apoyo social d) Compensaciones en el trabajo e) Doble presencia	Método: Inductivo Deductivo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental – Transversal Nivel: Descriptivo - Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación entre las exigencias psicológicas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.	HPÓTESIS ESPECÍFICAS Las exigencias psicológicas se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.	DESEMPEÑO LABORAL Test: Desempeño laboral y conducta laboral elaborado por el MINSA a) Planificación b) Responsabilidad c) Iniciativa d) Oportunidad e) Calidad de trabajo f) Confiabilidad y discreción g) Relaciones interpersonales	Población: 84 enfermeras Muestreo: No probabilístico por conveniencia Muestra: 20 enfermeras
¿Cuál es la relación entre el control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?	Identificar la relación entre el control sobre el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.	El control sobre el trabajo se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.		

<p>¿Cuál es la relación entre el apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el apoyo social y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.</p>	<p>El apoyo social se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.</p>	<p>h) Cumplimiento de normas i) Asistencia j) Puntualidad</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>a) Cuestionario SUSESO/ISTAS versión 21</p> <p>b) Cuestionario de evaluación de desempeño y conducta laboral del personal del MINSA – Profesionales.</p> <p>Procesamiento de datos: Análisis estadístico en el programa SPSS versión 26 en español.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las compensaciones en el trabajo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.</p>	<p>Las compensaciones en el trabajo se relacionan de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.</p> <p>La doble presencia se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la doble presencia y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná</p>			



ANEXO 2

**CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA DECANA DE LA FACULTAD DE
ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO –
PUNO, DIRIGIDA AL DIRECTOR DEL HOSPITAL DE CAMANÁ.**



Universidad Nacional del Altiplano de Puno
FACULTAD DE ENFERMERÍA

Ciudad Universitaria Telefax (051)363862 – Casilla 291
Correo Institucional: fe@unap.edu.pe



"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Puno C.U., 12 de agosto de 2021

OFICIO N° 472-2021-D-FE-UNA-PUNO
Señor Dr.
ROBERTO HERMINIO QUISPE MAMANI
Director del Hospital de Apoyo de Camaná
Arequipa.-

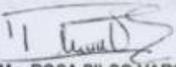
ASUNTO: PRESENTA Y SOLICITA BRINDAR FACILIDADES A EGRESADA F.E.

Es muy grato dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo, al mismo tiempo presento a la Srta. JAZMIN CANDELARIA GONZALES VARGAS, egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, con el fin de solicitar a su representada se sirva autorizar y brindar las facilidades del caso a la egresada citada, para la ejecución del Proyecto de Investigación de Tesis indicada, bajo la dirección de la Docente: M.Sc. AGRIPINA MARÍA APAZA ÁLVAREZ.

RESPONSABLE	TITULO DEL PROYECTO DE TESIS
JAZMIN CANDELARIA GONZALES VARGAS gonzalesvargasjazmin@gmail.com	"Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en profesionales de Enfermería del Módulo COVID-19 del Hospital de Apoyo de Camaná, 2021".

Agradeciendo su amable atención, renuevo a usted mi mayor consideración personal.

Atentamente,



Mg. ROSA PILCO VARGAS
Decana de la Facultad de Enfermería
UNA – Puno

C.c.
Archivo.
RPV/crite.

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD CAMANÁ CARAVELI
TRAMITE DOCUMENTARIO
HOSPITAL CAMANÁ

06 SEP. 2021

DOC: 3765488 EXP: 2586015

FOLIOS 03 HORA FIRMA *P*

ANEXO 3

OFICIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DIRIGIDO AL JEFE DEL MÓDULO COVID-19.

 *"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"* 

Gerencia Regional De Salud Arequipa
RED SALUD CAMANÁ - CARAVELI
Oficina de Recursos Humanos

Camaná, 14 de Setiembre del 2,021

OFICIO N° 368-2020-GRS/GR-DRS-CC/DE-OA-RR.HH.

A : Jefe del Área Covid del Hospital de Camaná

DE : Director Ejecutivo de la Red de Salud Camaná – Caraveli

ASUNTO : Autorización Proyecto de Investigación

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para presentarle a don (ña) GONZALES VARGAS Jazmín Candelaria, egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, quien está realizando la Tesis "Factores de Riesgo y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería del Módulo Covid-19 del Hospital de Camaná", para tal efecto ha considerado al Modulo COVID-19, para la realización del tema de Investigación, una vez concluida esta deberá informar los resultados obtenidos a la Red de Salud Camaná Caraveli y al Área Covid.

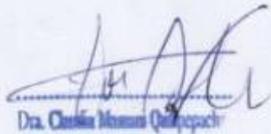
Mucho agradeceré se sirva brindarle las facilidades del caso, para la realización de este trabajo de investigación.

Atentamente,

ELLC/VOA/RAC/rac
c.c.
- Secretaria –Dir. Ej.
- Resp. Area Covid

 GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD CAMANÁ - CARAVELI
DIRECCIÓN EJECUTIVA
Md. Ezequiel Herrera Calderón
OAJ 54933
DIRECTOR EJECUTIVO

Documento: 03989869
Expediente: 02600222


Dra. Claudia Mestas
MEDICO CIRUJANO Y GASTROENTEROLOGO
C.M. 5725 INE 302M



ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado está dirigido a todos los Profesionales de Enfermería del Módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

Nombre de la Investigadora: JAZMIN CANDELARIA GONZALES VARGAS.

INFORMACIÓN:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE CAMANÁ, 2021.

INTRODUCCIÓN:

La presente investigación titulada, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná – 2021. El profesional de enfermería es la columna vertebral del sistema de salud, es por ello que muchos están en la primera línea de la batalla contra el COVID-19, estas personas están expuestas a largas horas de trabajo intenso, temor a la contaminación, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud, entre otras condiciones que conllevan a bajos niveles de desempeño laboral.

PROPÓSITO Y BENEFICIOS:

El presente estudio es importante ya que en la actualidad es una problemática latente que viven las enfermeras de nuestro país. Asimismo, los resultados de la presente investigación contribuirán al conocimiento de las variables investigadas (factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral), así como servirá de guía y como antecedentes para investigaciones futuras.

Por otro lado, contribuirá en el conocimiento del grado de desempeño laboral actual que atraviesa el personal de enfermería del Módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:

Profesionales de Enfermería del Módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA:



Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria, usted puede elegir participar o no hacerlo.

PROCEDIMIENTO:

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve que consta de 5 dimensiones y 20 preguntas.

CONFIDENCIALIDAD:

El cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que se ruega su máxima sinceridad en las respuestas. Para garantizar la validez de sus respuestas es muy importante que conteste todas las preguntas del cuestionario, a fin de poder llegar a conclusiones más sólidas y válidas. Con el fin de abarcar las áreas que responden a los objetivos de esta investigación, se ruega que dedique un poco de su tiempo y pueda ayudarme con su valiosa opinión.

Aprovecho esta oportunidad para agradecerle de antemano su colaboración.

Yo.....
.....

Licenciada en Enfermería del servicio de Modulo COVID-19, habiendo leído la información proporcionada y teniendo la confianza plena de que los datos que el cuestionario brinde será confidencial y exclusivamente para fines de la investigación en mención. Consiento voluntariamente participar en la investigación titulada: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE CAMANÁ, 2021.**

.....

FIRMA



ANEXO 5

CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL

Este cuestionario de factores de riesgo psicosocial busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que Usted se sirva a contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que Usted de al cuestionario, no son ni buenas ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder lea por favor cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo:

Nunca	Solo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
	X			





Definitiva	Respuesta	Respuesta
		Equivocada



Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa Usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le ha asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial. Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario. El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente Usted requerirá 15 minutos para contestar todas las preguntas.



CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 VERSIÓN BREVE

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

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

Nunca	Solo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
1	2	3	4	5

RIESGO PSICOSOCIAL									
Dimensión exigencias psicológicas					1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?								
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?								
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?								
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?								
5	¿Su trabajo requiere atención constante?								
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades					1	2	3	4	5
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?								
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?								
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?								
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?								
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia?								



	para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		1	2	3	4	5
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		1	2	3	4	5
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		1	2	3	4	5
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un familiar enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					



ANEXO 6

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL (PROFESIONALES)

Tengan usted un cordial saludo, estoy realizando el siguiente trabajo de investigación: Por lo cual solicito su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradeceremos que su respuesta en forma veraz.

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

Factores únicos	Niveles valorativos				
	I	II	III	IV	V
PLANIFICACIÓN	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="text"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. <input type="text"/>	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterios. <input type="text"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <input type="text"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. <input type="text"/>
RESPONSABILIDAD	Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña. <input type="text"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas. <input type="text"/>	Ocasionalmente asume funciones encomendadas. <input type="text"/>	Falla en el cumplimiento de objetivos trazados. <input type="text"/>
INICIATIVA	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 alcanzar los objetivos institucionales. <input type="text"/>	Se apeg a la rutina, a veces logra 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"/>
OPORTUNIDAD	Entrega sus trabajos en el plazo establecido antes de lo fijado. <input type="text"/>	Cumple con los plazos de ejecución de los trabajos en la fecha solicitada. <input type="text"/>	Ejecuta sus trabajos en el plazo establecido, no obstante, ocupa su tiempo. <input type="text"/>	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="text"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="text"/>



CALIDAD DE TRABAJO	Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores. <input type="text"/>	Generalmente realiza buenos trabajos, con mínimo error, las supervisiones son de rutina. <input type="text"/>	Calidad de trabajo es solo promedio, algunas veces comete errores no muy significativos. <input type="text"/>	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. <input type="text"/>	Frecuentemente incurre en errores apreciativos. <input type="text"/>
CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN	Sabe usar las informaciones con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros. <input type="text"/>	En general es prudente y guarda la información de la institución, y compañeros de trabajo como confidencial. <input type="text"/>	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflicto. <input type="text"/>	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, comete indiscreciones involuntarias. <input type="text"/>	Indiscreto nada confinable. <input type="text"/>
RELACIONES INTERPERSONALES	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza serenidad, y respeto. <input type="text"/>	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. <input type="text"/>	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia. <input type="text"/>	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo. <input type="text"/>	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente. <input type="text"/>
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución. <input type="text"/>	Casi siempre cumple con las normas de la Institución. <input type="text"/>	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas. <input type="text"/>	A veces no muestra respeto a las normas de la Institución. <input type="text"/>	No cumple las normas. <input type="text"/>
ASISTENCIA	Número de faltas injustificadas <input type="text"/>				
PUNTUALIDAD	Número de tardanzas <input type="text"/>				





ANEXO 7

GUIA DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21

VERSION BREVE

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO 01**

DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Lic. Irma Presentación Capcha Acosta.	Enfermera asistencial. Hospital Manuel Núñez Butrón - Puno.	Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve	
Título: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE CAMANÁ			

ASPECTO DE LA VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Bueno 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 80-100%					
		0	5	11	16	21	26	32	38	41	46	52	58	61	66	72	78	81	86	92	98		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						X
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de tecnología.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																						X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar las expectativas personales del docente.																					X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones.																						X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					X	
II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD																							
APLICABLE																							
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN																							
96.1%																							
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto informante	Teléfono N°																				
HMNB - PUNO 14-06-21	40006942	 Irma R. Capcha Acosta LICENCIADA EN ENFERMERIA C.Z.P. 50633	927040400																				

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO 01

DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Lic. Sonia Silva Ccanri	Enfermera asistencial. Hospital Manuel Núñez Butrón - Puno.	Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve	
Título: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE CAMANÁ			

ASPECTO DE LA VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Bueno 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 80-100%			
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de tecnología.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar las expectativas personales del docente.																				X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

97.7%

Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto informante	Teléfono N°
HMNB- PUNO 18-06-21	31024163	 Lic. Enf. Sonia Silva Ccanri C.E.P. 84031	989482735

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO 01

DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Lic. Milne Thalia Gonzales Vargas.	Enfermera asistencial Hospital Manuel Núñez Butrón - Puno.	Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve	
Título: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE CAMANÁ			

ASPECTO DE LA VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Bueno 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 80-100%				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de tecnología.																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar las expectativas personales del docente.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones.																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

98.3%

Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto informante	Teléfono N°
HMNB - PUNO. 22-06-21	45629999	 MILNE THALIA GONZALES VARGAS LICENCIADA EN ENFERMERÍA COP. 70886	952366565



ANEXO 8

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL (PROFESIONALES)

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO 01**

DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Lic. Irma Presentación Capcha Acosta.	Enfermera asistencial. Hospital Manuel Núñez Butrón – Puno.	Cuestionario evaluación de desempeño y conducta laboral (profesionales)	
Título: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL MÓDULO COVID-19 DEL HOSPITAL DE CAMANÁ			

ASPECTO DE LA VALIDACIÓN.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Bueno 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 80-100%			
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de tecnología.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar las expectativas personales del docente.																				X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD																					
APLICABLE																					
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN																					
96.6%																					
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto informante	Teléfono N°																		
HMNB - PUNO 14-06-21	40006942	 Irma P. Capcha Acosta LICENCIADA EN ENFERMERIA C.E.P. 506-J8	927040400																		

ANEXO 9

RESULTADOS ADICIONALES

Iniciando con la presentación de los resultados, en la siguiente tabla se presenta las características básicas, se tiene una muestra total de 20 enfermeras, con el total valido sin casos perdidos.

Tabla 13.

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Encuestados	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Prueba de normalidad.

Para analizar las características de la información recogida se procedió a realizar la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.

Tabla 14.

Pruebas de normalidad de Shapiro - Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias psicológicas	0.857	20	0.007
Control sobre el trabajo	0.901	20	0.042
Apoyo social en la empresa	0.920	20	0.100
Compensaciones	0.807	20	0.001
Doble presencia	0.811	20	0.001
Factores de riesgo psicosocial	0.738	20	0.000
Desempeño laboral	0.760	20	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo un P valor > 0.05 para la dimensión apoyo social; asimismo, se halló P valores < 0.05 para las demás dimensiones, con lo cual se demuestra que los datos no

proviene de una distribución normal, entonces, se deben aplicar métodos estadístico no paramétricos, como la correlación de Spearman para datos no paramétricos.

Tabla 15.

Frecuencias de los niveles de la dimensión exigencias psicológicas

	F	%	
Válido	Nivel de riesgo bajo	3	15%
	Nivel de riesgo medio	7	35%
	Nivel de riesgo alto	10	50%
Total		20	100%

Fuente: Elaboración propia.

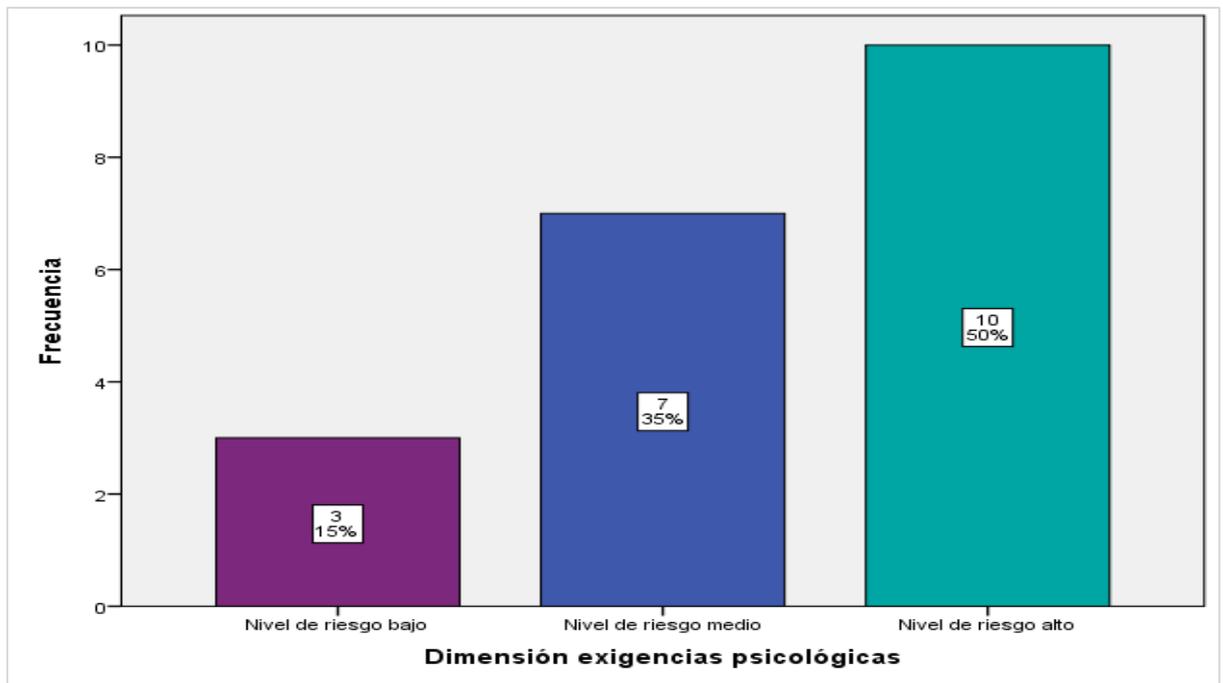


Figura 1. Gráfico de barras de los niveles de exigencias psicológicas (%)

Interpretación: En relación con la dimensión exigencias psicológicas; un 15% de los encuestados perciben un nivel de riesgo bajo, otro 35% percibe niveles de riesgo medio y un último 50% percibe niveles de riesgo altos provenientes de las exigencias psicológicas en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

Tabla 16.

Frecuencias de los niveles de la dimensión control sobre el trabajo

	F	%
Nivel de riesgo medio	4	20%
Válido Nivel de riesgo alto	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

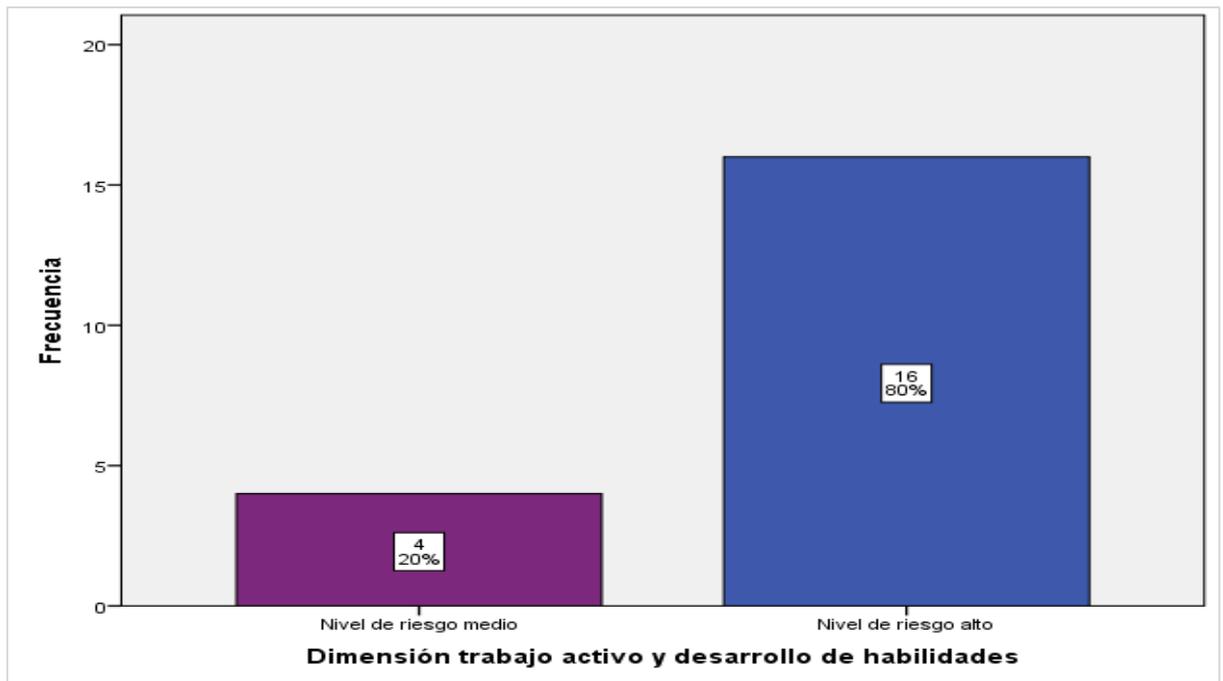


Figura 2. Gráfico de barras de los niveles de la dimensión control sobre el trabajo (%)

Interpretación: En relación con la dimensión control sobre el trabajo; un 20% de los encuestados perciben un nivel de riesgo medio y otro 80% percibe niveles de riesgo alto en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

Tabla 17.

Frecuencias de los niveles de la dimensión apoyo social

		F	%
Válido	Nivel de riesgo alto	20	100%
	Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

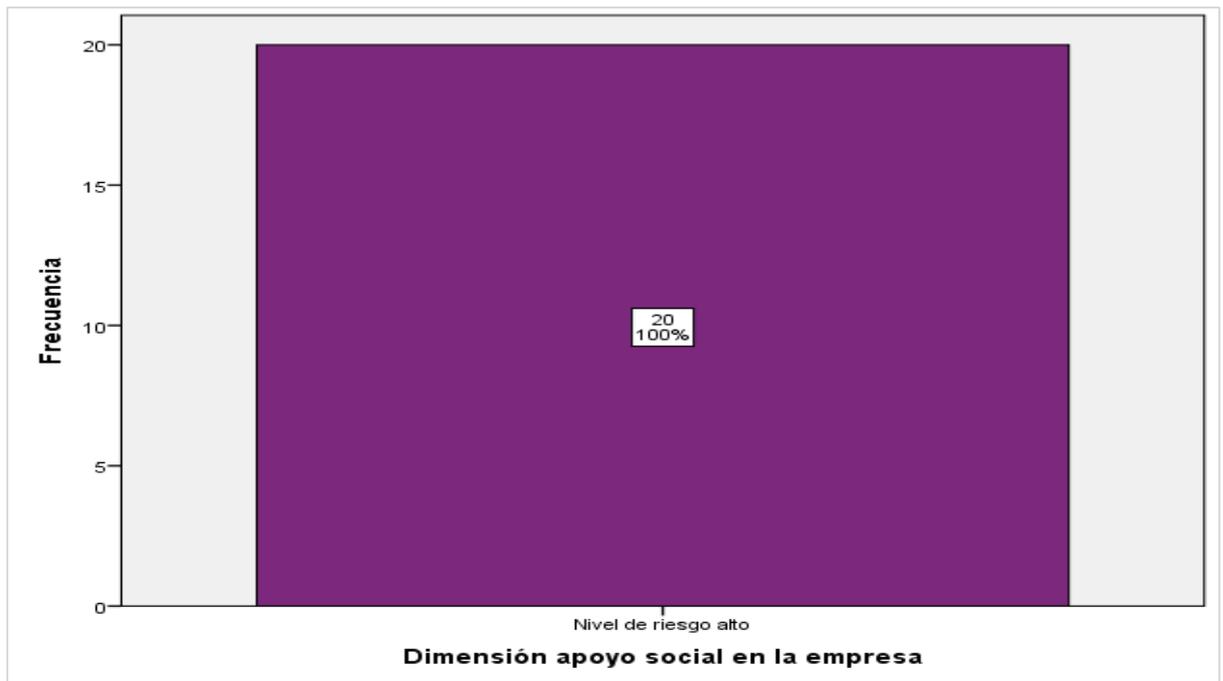


Figura 3. Gráfico de barras de los niveles de dimensión apoyo social (%).

Interpretación: En relación con la dimensión apoyo social; un 100% de los encuestados perciben un nivel de riesgo alto en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

Tabla 18.

Frecuencias de los niveles de la dimensión compensaciones

	F	%
Nivel de riesgo medio	7	35%
Válido Nivel de riesgo alto	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

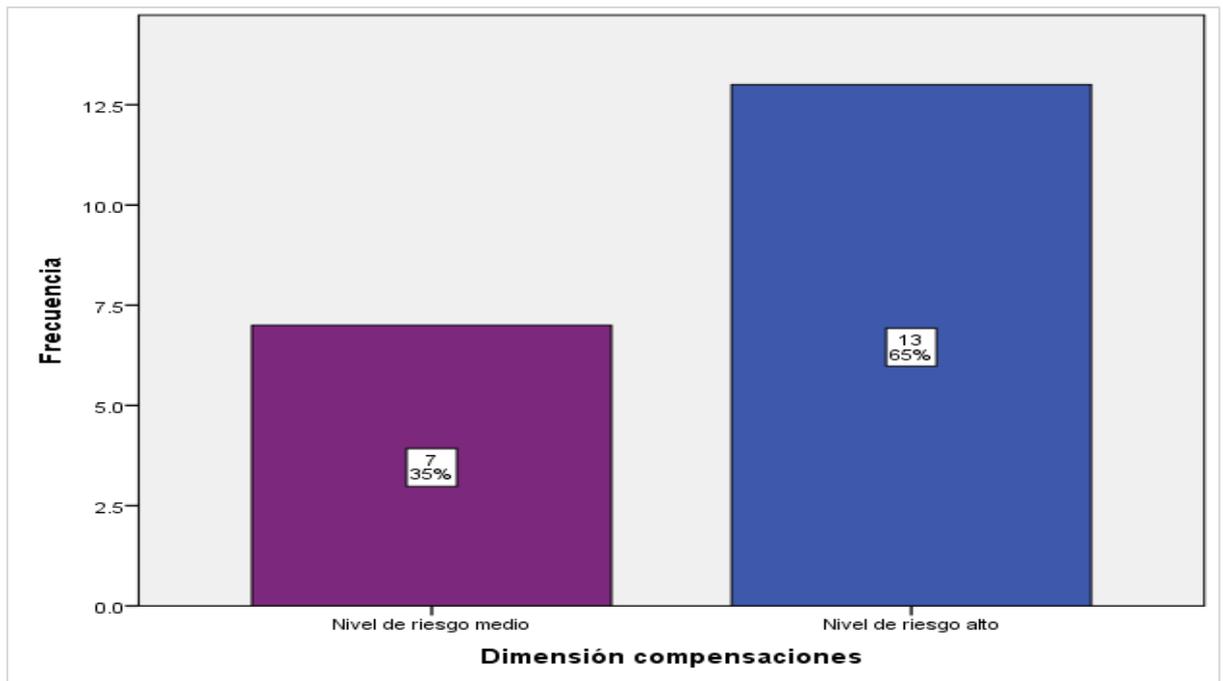


Figura 4. Gráfico de barras de los niveles de dimensión compensaciones (%)

Interpretación: En relación con la dimensión compensaciones; un 35% de los encuestados perciben un nivel de riesgo medio y otro 65% percibe niveles de riesgo alto en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

Tabla 19.

Frecuencias de los niveles de la dimensión doble presencia

	F	%
Nivel de riesgo medio	4	20%
Válido Nivel de riesgo alto	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

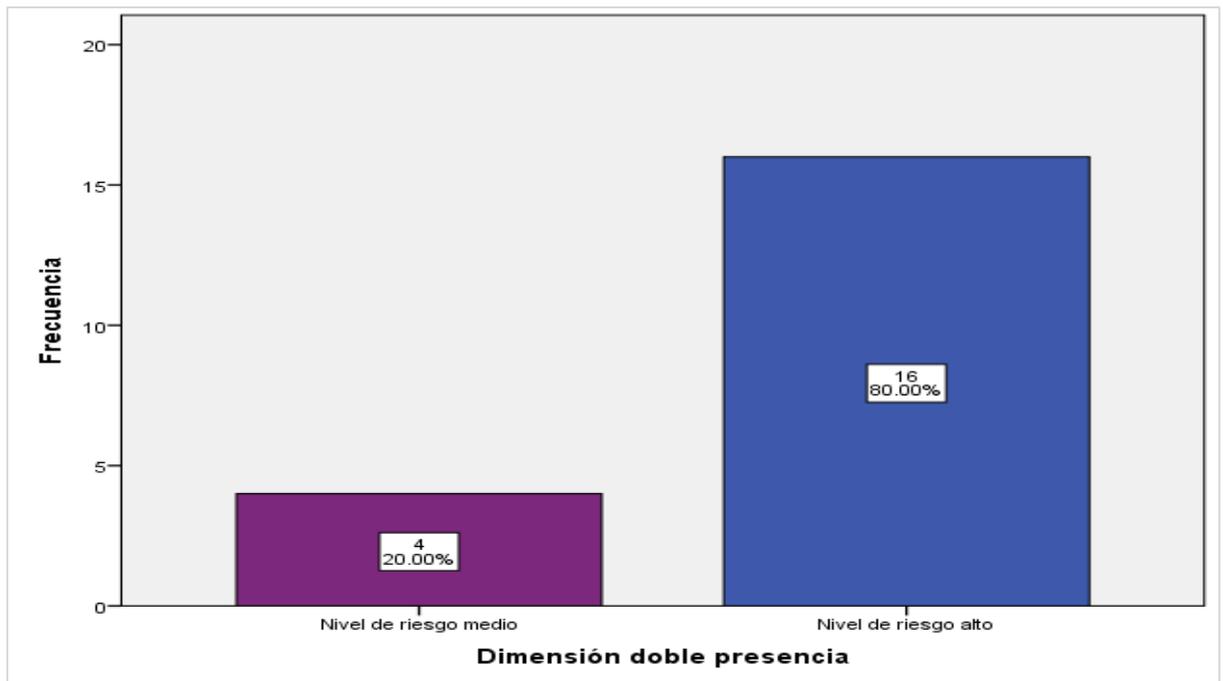


Figura 5. Gráfico de barras de los niveles de dimensión doble presencia (%)

Interpretación: En relación con la dimensión doble presencia; un 20% de los encuestados perciben un nivel de riesgo medio y otro 80% percibe niveles de riesgo alto en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

Tabla 20.

Frecuencias de los niveles de los factores de riesgo psicosocial

	F	%
Nivel de riesgo medio	12	60%
Válido Nivel de riesgo alto	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

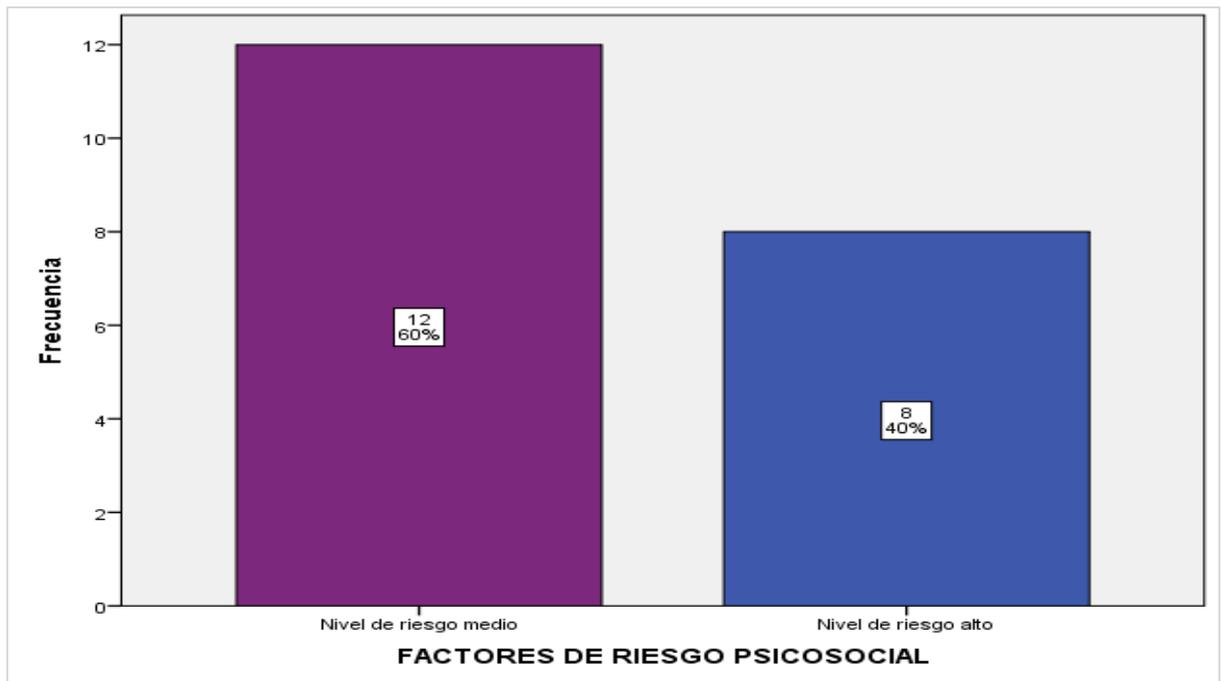


Figura 6. Gráfico de barras de los niveles de factores de riesgo psicosocial (%)

Interpretación: En relación con la variable de factores de riesgo psicosocial; un 60% de los encuestados perciben un nivel de riesgo medio y otro 40% percibe niveles de riesgo alto generados por los factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.

Tabla 21.

Frecuencias de los niveles del desempeño laboral

	F	%
Nivel bajo	1	5%
Válido Nivel medio	19	95%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

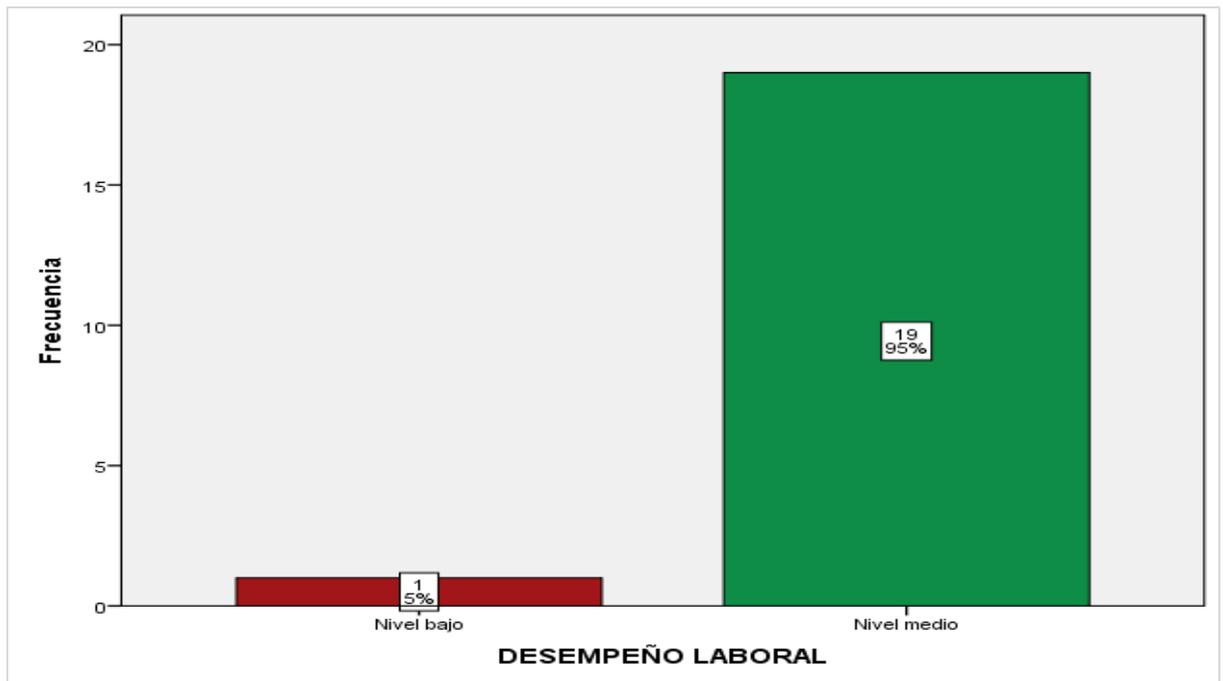


Figura 7. Gráfico de barras de los niveles de desempeño laboral (%)

Interpretación: En relación con la variable desempeño laboral; un 5% de los evaluados poseen niveles bajos de desempeño laboral y otro 95% de los evaluados poseen niveles promedios de desempeño laboral en profesionales de enfermería del módulo COVID-19 del Hospital de Camaná.