

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE ATIENDEN A PACIENTES  
CON SARS COV 2 EN EL ÁREA DE URGENCIAS DEL PROGRAMA DE  
ATENCIÓN DOMICILIARIA ESSALUD LIMA 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**FRESIA LORELAI BENITES VILCAMASCO**

**Callao - 2021**  
**PERÚ**



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- DRA. MERY JUANA ABASTOS ABARCA                      PRESIDENTA
- DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES              SECRETARIA
- MG. VILMA MARÍA ARROYO VIGIL                      VOCAL

**ASESORA:** DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO

Nº de Libro: 07

Nº de Acta: 060

**Fecha de Aprobación de la tesis:** 12 de Noviembre del 2021

**Resolución de Consejo Universitario N° 245-2018-CU**, de fecha 30 de Octubre del 2018, para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

## **DEDICATORIA**

Este proyecto de investigación va dedicado a mis hijos Mikel y Darwin que son mi motivo y motor de superación profesional y personal.

A mi padre Amador que es mi ángel, que me enseñó que cada uno tiene un propósito en la vida.

A mi madre Luzmila que siempre está alentándome a cumplir mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a los enfermeros del Programa de Atención Domiciliaria – PADOMI por su participación en esta investigación.

A la Universidad Nacional del Callao y sus docentes por sus enseñanzas en investigación.

A mi estimada colega Sherly Figueroa Maturrano, ella sin saberlo influyó en mí para amar la investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema General .....	16
1.2.2 Problemas Específicos.....	16
1.3 Objetivos .....	17
1.3.1 Objetivo General .....	17
1.3.2 Objetivos Específicos .....	17
1.4 Limitantes de la investigación.....	18
1.4.1 Limitante teórico .....	18
1.4.2 Limitante temporal.....	18
1.4.3 Limitante espacial.....	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes .....	19
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	19
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	21
2.2 Bases Teóricas.....	24
2.3 Bases Conceptuales .....	28
2.4 Definición De Términos Básicos.....	34
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	36

3.1 Hipótesis.....	36
3.1.1 Hipótesis General.....	36
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	36
3.2 Definición Conceptual De Variables.....	37
3.2.1 Operacionalización de variables.....	38
IV. DISEÑO METODOLÓGICO.....	40
4.1. Tipo y diseño de investigación.....	40
4.1.1 Tipo de investigación.....	40
4.1.2 Diseño de investigación.....	40
4.2. Método de investigación.....	41
4.3. Población y muestra.....	41
4.3.1 Población.....	41
4.3.2 Muestra.....	41
4.3.3 Criterios de inclusión.....	43
4.3.4 Criterios de exclusión.....	43
4.4. Lugar de estudio y tiempo de estudio.....	43
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	43
4.5.1 Técnica.....	43
4.5.2 Los instrumentos.....	44
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	44
V. RESULTADOS.....	45
5.1 Resultados descriptivos.....	45
5.2 Resultados inferencias.....	53
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
6.1 Contrastación de la hipótesis.....	60
6.1.2 Hipótesis Específicas.....	61
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	67
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (El autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe)	69
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	76

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1 Datos demográficos de los profesionales de enfermería.....	45
Tabla 5.2 Nivel de desempeño laboral .....	46
Tabla 5.3 Nivel de factores de riesgos psicosociales .....	47
Tabla 5.4 Exigencias psicológicas de los profesionales de enfermería.....	48
Tabla 5.5 Trabajo activo y desarrollo de habilidades de +los profesionales de enfermería .....	49
Tabla 5.6 Apoyo social y calidad del liderazgo de los profesionales de enfermería .....	50
Tabla 5.7 Compensaciones de los profesionales de enfermería.....	51
Tabla 5.8 Doble presencia de los profesionales de enfermería.....	52
Tabla 5.9 Tabla cruzada entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño.....	53
Tabla 5.10 Tabla cruzada entre la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral.....	54
Tabla 5.11 Tabla cruzada entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral .....	55
Tabla 5.12 Tabla cruzada entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño laboral.....	56
Tabla 5.13 Tabla cruzada entre la dimensión compensaciones y el desempeño laboral .....	57
Tabla 5.14 Tabla cruzada entre la dimensión doble presencia y el desempeño laboral .....	58
Tabla N° 6.1 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.....	60
Tabla N° 6.2 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la dimensión exigencias psicológicas y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.....	61
Tabla N° 6.3 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.....	62
Tabla N° 6.4 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.....	63

Tabla N° 6.5 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dimensiones compensaciones y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.....	65
Tabla N° 6.6 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dimensiones doble presencia y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.....	66

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1 Desempeño laboral.....	46
Gráfico 5.2 Factores de riesgos psicosociales .....	47
Gráfico 5.3 Exigencias psicológicas .....	48
Gráfico 5.4 Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	49
Gráfico 5.5 Apoyo social y calidad de liderazgo .....	50
Gráfico 5.6 Compensaciones .....	51
Gráfico 5.7 Doble presencia .....	52
Gráfico 5.8 Cruce de variables entre factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral.....	53
Gráfico 5.9 Cruce de variables entre dimensión exigencias psicológicas y desempeño laboral.....	55
Gráfico 5.10 Cruce de variables entre dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y desempeño laboral .....	56
Gráfico 5.11 Cruce de variables entre dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral.....	57
Gráfico 5.12 Cruce de variables entre dimensión compensaciones y desempeño laboral.....	58
Gráfico 5.13 Cruce de variables entre dimensión doble presencia y desempeño laboral .....	59

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria-Essalud Lima, 2021. Tuvo como **objetivo:** Relacionar los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria - Essalud Lima, 2021. **Metodología:** la presente investigación fue de un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, de carácter transversal. El tipo de diseño no experimental y el instrumento utilizado fueron 2 cuestionarios titulados Factores de riesgos psicosociales SUSESO ISTAS 21/VERSION BREVE y el otro validado titulado Evaluación del desempeño laboral. **Muestra:** está constituido por 40 enfermeros del servicio de urgencias del Programa de Atención Domiciliaria – PADOMI. **Resultados:** El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,135$ ) indica que no existe correlación positiva, se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $P=0.406$ )  $>0.05$  se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula. Por lo que No existe relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021. **Conclusión:** No se ha encontrado correlación entre las variables, es decir los factores de riesgos psicosociales, no necesariamente puede influir en el desempeño laboral, probablemente en el presente estudio no hay correlación entre estas variables porque el perfil del enfermero adquirido en su formación profesional y experiencia laboral como especialista en emergencias y desastres, está adaptado a trabajar bajo presión trayendo consigo el máximo de sus capacidades resolutivas, así como su compromiso ético.

**Palabras claves:** riesgos psicosociales, desempeño, Sars Cov2, urgencias, atención domiciliaria.

## ABSTRACT

The present research work entitled Psychosocial risk factors and work performance of nursing professionals who care for Sars Cov 2 patients in the emergency area of the home care program- Essalud Lima, 2021. Its **objective** was: To relate the risk factors psychosocial and work performance of nursing professionals who care for Sars Cov 2 patients in the emergency area of the home care program- Essalud Lima, 2021. **Methodology:** this research was of a quantitative, descriptive and correlational approach, of a cross. The type of non-experimental design and the instrument used were 2 questionnaires entitled Psychosocial Risk Factors SUSESO ISTAS 21 / SHORT VERSION and the other validated entitled Evaluation of work performance. Sample: it is made up of 40 nurses from the emergency service of the Home Care Program - PADOMI. **Results:** The Spearman correlation coefficient ( $\rho = -0.135$ ) indicates that there is no positive correlation, a very low inverse or negative correlation is observed between the variables psychosocial risk factors and job performance, in addition to the calculated significance value ( $P = 0.406$ ) > 0.05 it is evidenced that the null hypothesis is not rejected. Therefore, there is no relationship between the variables, psychosocial risk factors and work performance of the nursing professionals in the emergency area of the home care program PADOMI Essalud, Lima 2021. **Conclusion:** No correlation has been found between the variables, that is, psychosocial risk factors, cannot necessarily influence job performance, probably in the present study there is no correlation between these variables because the profile of the nurse acquired in their professional training and work experience as a specialist in emergencies and disasters, is adapted to work under pressure bringing with it the maximum of its resolution capacities, as well as its ethical commitment.

**Keywords:** psychosocial risks, performance, Sars Cov2, emergencies, home care.

## INTRODUCCIÓN

El enfermero hoy en día representa la mayor fuerza en salud a nivel mundial, pero la pandemia ha develado la precariedad de nuestro sistema de salud, con infraestructuras hospitalarias antiguas, equipos médicos obsoletos y personal de salud que se esmera por dar lo mejor con las pocas herramientas que tiene para brindar atención al paciente. A más de año y medio de pandemia el personal de enfermería ha sido expuesto a situaciones estresantes donde prima su vocación de servicio. Esta sobrecarga laboral trae consigo ausentismo del personal aunado a la alta demanda de pacientes llevan a trabajar al límite a los profesionales de enfermería.

Existe un déficit de 5,9 millones de trabajadores para cubrir la atención en salud en el mundo, y 5,3 millones de estos (89%) de este déficit corresponde a países subdesarrollados.

En América existe un 59% de enfermeros y un 37% de profesionales relacionados a la salud y en el mundo existe un 69% de enfermeros y un 22% de otras profesiones que están relacionadas en salud. (1)

Los factores de riesgos psicosociales tanto psicológicos como sociales en sus diferentes subdimensiones estudiadas en los trabajadores de salud puede mermar la salud física y psicológica, así como del ambiente que los rodea e intervenir en la atención brindada.

Se ha visto severamente afectado el bienestar psicosocial de los profesionales de enfermería por la elevada tensión asistencial, el uso de epp en las horas de trabajo que van desde las 12 horas hasta las 24 horas, capacitaciones continuas del virus Sars Cov 2 y sus variantes, así como, temas en bioseguridad han generado inestabilidad. (2)

El enfermero del programa de atención domiciliaria – PADOMI - se ve cuestionado duramente por las exigencias de su empleador y por los familiares de sus pacientes, exigiendo rápida atención ante la llegada del virus.

Por lo tanto, esta investigación se realizó para exponer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral, y su repercusión sobre

la salud de los interesados. Así como, su resultado sea útil para el área de urgencias del servicio de enfermería del programa de atención domiciliaria PADOMI y se efectivicen los cambios necesarios en base a los resultados obtenidos de tal forma se contribuya a una mejora constante de la salud del enfermero y de su capacidad de atención.

En el capítulo I Planteamiento del problema se detallará la situación mundial y local de la realidad problemática, en el capítulo II sobre el marco teórico hizo mención a las bases teóricas que sustentan la investigación, en el capítulo III nos habló de las hipótesis y variables de estudio, en el capítulo IV diseño metodológico nos habló de las técnicas a utilizar para el procesamiento de los datos, en el capítulo V nos habló de los resultados alcanzados, en el capítulo VI la discusión de los resultados y su contratación de las hipótesis.

# I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Descripción de la realidad problemática

La pandemia que viene atravesando el mundo por el Sars Cov 2, su alta transmisibilidad y exposición al contagio constituyen un alto riesgo psicosocial para los enfermeros, asociado a los protocolos de atención de estándares internacionales llevados a nuestra realidad en un sistema de salud precario ahonda el miedo a enfermar. Los riesgos psicosociales son una de las grandes problemáticas para los profesionales de enfermería y sus efectos requieren de una atención integral. (2)

El rol del enfermero va interrelacionado a las condiciones laborales (acceso a epp adecuado, capacitación constante y trabajo en equipo), y al número de profesionales con los que se cuenta para cubrir la alta demanda de atención, esto conlleva a un desgaste físico y mental visto por la elevada tensión asistencial repercutiendo en la salud del trabajador. Es inherente el contacto social desarrollando lazos afectivos enfermero – paciente.

El Covid 19 presentó nuevos riesgos relacionados con el trabajo y es necesario la detección de factores de riesgos psicosociales que afectan la salud en entornos laborales para crear planes de prevención eficaces y adaptados a las situaciones cambiantes. (1)

En un estudio realizado en Europa el 71,6% de profesionales presentó ansiedad y el 60,3 % presentaron depresión, encontrándose como factores predisponentes ser hombre joven, mujer y profesional de la salud.

En China, de un total 1257 profesionales de la salud el 50,4% presentó depresión durante atenciones a pacientes con coronavirus, un 44,6% ansiedad, y en menor porcentaje insomnio (34%), pero si se observó un 71,5% con algún daño psicológico.

En Corea del Sur se observó a enfermeros durante la pandemia un aumento de estrés, ausentismo laboral no justificado y fallas en sus atenciones hospitalarias.

En América latina el personal de salud evocado a las atenciones de pacientes por coronavirus presentó alteraciones psicológicas, entre ellas el estrés e insomnio. Así en países como Argentina, los trabajadores de la salud representaron el 14% de los contagios confirmados por COVID-19 con registro de 2,45% de fallecidos (Ministerio de Salud Argentina, 2020). (2)

La OPS / Organización Mundial de la Salud dieron a conocer en pandemia una disminución del 47% del desempeño laboral impactando grandemente en países subdesarrollados. Visto esto, América ha sido el continente más golpeado por coronavirus y dentro de sus países más azotados por una disminución del desempeño laboral (70% al 85%) están Brasil, Perú, Chile y Colombia. (3)

En el Perú la pandemia por Covid 19 ha dejado un escenario retador y de zozobra ya que su sistema de salud es deteriorado. En Lima los factores de riesgo psicosocial asociados con el estrés persistente son la demanda laboral (34,1%) y la remuneración por desempeño (24,2%). (3)

En el programa de atención domiciliaria (PADOMI) - Essalud de Lima observó al personal de enfermería con una sobrecarga de trabajo generando que la demanda de pacientes sobrepase la capacidad resolutive, observándose la tensión nerviosa, decaimiento, falta de concentración, irritabilidad entre colegas, ansiedad, como resultado el desgaste físico y mental acumulativo desde hace ya un año y medio conllevan a una disminución del desempeño laboral. Ante esta realidad considero investigar los factores de riesgos psicosociales y el desempeño profesional de los enfermeros(as) del servicio urgencias del programa de atención domiciliaria – PADOMI - Essalud Lima 2021.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria - Essalud Lima, 2021?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2

en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Relacionar los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.
- Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.
- Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.
- Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones de compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2

en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

- Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

## **1.4 Limitantes de la investigación**

### **1.4.1 Limitante teórico**

Para el desarrollo de la investigación se consideró el aporte de las teorías de Karasek y Theorell con el Modelo Demanda – Control- Apoyo Social; Hildegard Peplau con su teoría Enfermería Psicodinámica de las “relaciones interpersonales”; Siegrist con el Modelo de desequilibrio: esfuerzo y recompensa; Sor Callista Roy con su Modelo de adaptación y Dorothy Johnson con su modelo del sistema conductual.

### **1.4.2 Limitante temporal**

La tesis en estudio se realizó en los trabajadores del Programa de atención domiciliaria del área de urgencias durante los meses Enero – Octubre 2021, con un tiempo corto debido a las dificultades de la programación de los enfermeros en sus turnos rotativos y su sobrecarga de funciones y el tiempo que se necesita para resolver el cuestionario.

### **1.4.3 Limitante espacial**

Se consideró como limitante espacial el programa de atención domiciliaria Essalud de Lima, que es un programa implementado en la atención a los pacientes adultos mayores de 70 años que tienen alguna afección crónica y que limiten su movilización a establecimientos de salud en Lima Metropolitana y Callao con el objetivo de acercar los servicios de salud a la comodidad de su hogar y descongestionar los hospitales., mejorando y fortaleciendo los servicios en salud.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

**NAZARENO QUIÑONEZ, NADINE JANNETTY (2020)**, en el estudio titulado “Factores de Riesgos Psicosociales en el área de Emergencia del Hospital Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha. Ecuador.” Su objetivo fue identificar los factores de riesgos psicosociales de los enfermeros en el área de emergencia. Método: fue un estudio de enfoque cuantitativo, transversal (descriptivo), con una muestra de 32 enfermeros. Resultados: se demostró que el 61% (19) de los encuestados considera que tienen alto nivel de exigencias psicológicas, en la jornada laboral. El 87% presentó un riesgo alto por las compensaciones ya que no sienten que reciben el reconocimiento esperado y el 68% presenta un riesgo alto por la doble presencia (trabajo y el hogar). Conclusión, los enfermeros presentaron un riesgo alto en la realización de sus funciones hospitalarias y desconocen qué medidas tomar para minimizar su impacto. (4)

**RIVERA ROJAS, FLERIDA; CEBALLOS VASQUEZ, FLERIDA; GONZALES PALACIOS, YANNI (2017)** En su estudio titulado “Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. Chile”. Su objetivo fue determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores que se desempeñan en unidades de oncología y cuidados paliativos de una región de Chile. Método: con un estudio no experimental, transversal, correlacional y con abordaje cuantitativo, con una muestra de 110 trabajadores sanitarios. Resultados, demostraron que existe relación con significancia estadística ( $p \leq 0,05$ ) entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el trabajo, la dimensión de riesgo psicosocial presenta un nivel de riesgo alto en las exigencias psicológicas y doble presencia. Conclusión, los trabajadores del servicio de oncología percibieron mayor riesgo psicosocial tienen menor satisfacción laboral. (5)

**RAMOS GUAJARDO, SANDRA; CEBALLOS VASQUEZ, PAULA (2018)** En su estudio de investigación titulado “Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería. Chile”. Su objetivo fue relacionar los factores psicosociales laborales y la entrega de cuidado humanizado de los profesionales de enfermería. Método: diseño no experimental, transversal, correlacional y con enfoque cuantitativo, se tuvo una muestra de 240 enfermeros. Resultados, demostraron que existe un riesgo alto en las exigencias psicológicas de los enfermeros, apoyo social y calidad de liderazgo, y doble presencia. Además, se encontró una asociación negativa entre riesgos psicosociales y el cuidado humanizado. Conclusión: el cuidado humanizado se asoció de forma significativa con los riesgos psicosociales de los enfermeros. (6)

**GÓMEZ BUSTAMANTE, EDNA MARGARITA; RODRÍGUEZ MÉNDEZ, ANA SOFÍA; ORDOSGOITIA MONTERO, KELLY JOHANA; ROJAS LOPEZ, MARTHA CECILIA; SEVERICHE SIERRA; CARLOS ALBERTO (2016)** En su investigación titulado “Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias. Colombia”, Objetivo fue determinar los riesgos psicosociales de los trabajadores de un nosocomio privado de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias, Método: tipo descriptivo y transversal, cuantitativo, con una muestra de 57 profesionales de enfermería. Resultados, el (74%) de los trabajadores tiene comunicación directa con su jefe inmediato ante cualquier eventualidad. El 61% de los trabajadores tiene sobrecarga de trabajo y poco tiempo para realizarlas sin respaldo económico ni reconocimientos. El 76% presenta sobrecarga laboral, el 75% esfuerzos psicológicos y el 57% no logra tener control sobre trabajar bajo presión. Conclusión, los trabajadores se expusieron a jornadas laborales extensas, poco tiempo de descanso, cansancio y falta de sueño por jornadas nocturnas, escasa interacción con la familia y el contacto constante con situaciones de extremo sufrimiento y dolor. (7)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

**CAMARA MAIZ, CELIA NITA; CARLOTTO SOTO, JESSICA (2020).** En su estudio titulado “Cuidado humanizado de enfermería relacionado con los factores de riesgos psicosociales en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – Essalud. Callao”. Objetivo: determinar la relación entre el cuidado humanizado y los factores de riesgos psicosociales de los enfermeros. Método: tipo descriptivo, transversal y correlacional, con una muestra de 46 enfermeros. Resultados: el cuidado humanizado con 56.52%(26) como regular, el 26,09%(12) como bueno y 17,4%(08) clasificado como malo. En cuanto a factores de riesgos psicosociales el 60.9% de los enfermeros realiza sus actividades a tiempo, el 60.9% presenta pocas dificultades al realizar su trabajo y el 47.8% refiere desgaste emocional, el 39.1% guarda sus emociones y el 87% menciona que su trabajo requiere atención perenne. Conclusión, existe relación significativa entre el cuidado humanizado y los factores de riesgos psicológicos de los enfermeros en sus dimensiones exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo, y trabajo activo y desarrollo de habilidades. (8)

**ARANGO JAICO, FLOR DE CRISTINA; CORDOVA HUAMÁN, CHRIS KAREN; SULCA ILLACONZA, MARIBEL (2020).** En su estudio titulado “Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del hospital Regional de Ayacucho”. Objetivo, determinar la relación entre estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho. Método: enfoque cuantitativo, correlacional no experimental. Fue un estudio conformado por 40 enfermeros. Resultados, el 86.7% presenta estrés moderado durante la realización de sus labores y el 60.0% tiene buen desempeño laboral, el 13.3% de profesionales de enfermería con estrés laboral severo y el 13.3% presenta desempeño laboral malo. Conclusión: el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros guarda relación inversa. Es decir, a mayor nivel de estrés laboral es menor el desempeño laboral. (9)

**CHUMPITAZ IPANAQUE, JENNY LIZBETH (2017).** En su estudio titulado “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. Lima”. Objetivo: Describir el nivel del desempeño laboral de acuerdo a las particularidades demográficas de los enfermeros del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla. Método: tipo descriptivo comparativo, diseño no experimental transversal, la muestra conformada por 25 enfermeros. Resultados: en cuanto a desempeño laboral el 60% posee un nivel bueno y el 40% un nivel regular. El 72% con competencias cognitivas regulares. Un 52% con nivel de competencias actitudinales y sociales regulares y un 80% con buen nivel en competencias de capacidad técnica. Conclusión: prevalece el nivel bueno de desempeño laboral del personal en las 3 dimensiones. (10)

**GAMBOA HUAYTA, JUAN PABLO; GUADALUPE INGA, ZOILA AMELIA (2016).** En su estudio titulado “Factores de riesgos ocupaciones: Biológicos, físicos y psicosociales, que influyen en el desempeño profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia. Lima”, Objetivo: determinar los factores de riesgos ocupaciones: Biológicos, físicos y psicosociales, y su relación con el desempeño laboral. Método: tipo descriptivo, transversal y cuantitativo, con una muestra de 70 enfermeros. Resultados: Presentó un nivel alto de 53,8% tantos factores de riesgos y el desempeño laboral y el 46,2% con un nivel bajo. Conclusión: no existe relación significativa entre los factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral siendo el factor de riesgo biológico el que prevalece y buenas relaciones interpersonales entre los enfermeros. (11)

**HUAMAN HUAMANI, GABRIEL GAUDENCIO; REQUENA CHARAPAQUI, BERNARDINO (2020).** En su estudio titulado “Factores psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte Essalud. Lima”. Objetivo: determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de las enfermeras. Método: tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, conformado por una población de 37 enfermeros. Resultados: el 51,4% refieren la existencia de factores

psicosociales regulares, el 29,7% factores psicosociales buenos y el 18,9% a malos. En cuanto a la satisfacción laboral se puede apreciar con un 51,4% indiferencia en satisfacción, satisfacción en un 29,7% e insatisfacción con un 18,9%. Conclusión: Del total se encontró al 51,4% con factores psicosociales regulares y con satisfacción laboral indiferente. (12)

**DIAZ CORONEL, MARIA; BUSTAMANTE VASQUEZ, ZORAIDA (2018).** En su estudio titulado “Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital José Soto Cadenillas-Chota, Cajamarca”. Objetivo: Determinar la relación entre el Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia. Método: transversal, tipo correlacional, conformado por una población de 45 profesionales. Resultados: el 77.8 % de los trabajadores posee un desempeño laboral de nivel medio. Y un 22.2 % de bajo nivel. Conclusión: se determinó que no existe relación significativa tanto para talento humano, así como para el desempeño laboral; siendo variables totalmente independientes afirmando la hipótesis nula. No existe relación para talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia. (13)

## 2.2 Bases Teóricas

### **Teoría de Hildegard Peplau (1952) Enfermería Psicodinámica “relaciones interpersonales”.**

Esta teoría hizo hincapié en la identificación de la conducta propia del enfermero para ayudar a resolver los problemas en salud del paciente, centra el cuidado en la relación interpersonal describiendo 04 fases en la relación enfermero - paciente:

En la **Orientación**, se identificó los problemas y las determinadas acciones que necesita para resolverlos (psicoeducación orientando los deberes, derechos y normas institucionales).

En la **Identificación**, aquí el paciente se sintió identificado con el enfermero ya que está presto a brindar ayuda durante su hospitalización.

En la **Explotación**, el paciente hizo uso al máximo de los cuidados brindados por el enfermero.

En la **Resolución**, hizo referente a la liberación del paciente con el enfermero, observándose una mejoría progresiva en la recuperación de su salud. (14)

Esta teoría es relevante para la investigación ya que intervienen el comportamiento mutuo enfermero - paciente, la conducta y sentimientos buscando el equilibrio, y el mejoramiento del estado físico y psicológico del paciente, todo esto en conjunto con el conocimiento. Así mismo, se evidenciará un mejoramiento del desempeño laboral, ya que al adquirir la confianza del paciente se busca mejorar relación terapéutica y satisfacer las necesidades del paciente en salud.

### **Teoría de Karasek y Theorell (1979) Modelo Demanda – Control - Apoyo Social.**

Esta teoría definió las demandas como las exigencias psicológicas del trabajo (volumen de trabajo y la presión del trabajo) y el control se refirió a la capacidad del enfermero para enfrentarse a esas demandas, esto dependerá del desarrollo de sus habilidades y su autonomía.

El control tuvo vínculos sobre efectos directos sobre las demandas laborales. Aquí salió a relucir como las instituciones de salud preparan a su personal (capacitaciones constantes, confianza jefe- empleador, evaluaciones mensuales

al personal) y todos los recursos que se requieran para tener un enfermero listo y apto para asumir jornadas laborales con alta presión. Y el apoyo social como un elemento moderador de la relación de las dos primeras variables (15)

La combinación de estas dos últimas, permite identificar cuatro tipos de trabajo:

LOS TRABAJOS PASIVOS, que son las demandas reducidas y poco control

LOS TRABAJOS DE BAJA TENSION, escasas demandas y mucho control

LOS TRABAJOS DE ALTA TENSION, muchas demandas y escaso control  
(como consecuencias traen efectos nocivos para la salud)

LOS TRABAJOS ACTIVOS, aumento de las demandas y mayor control.

En conclusión, se observa a las altas demandas predispone la aparición de efectos nocivos en la salud de los enfermeros. Y otro efecto mitigador donde el control y/o capacidad resolutiva disminuye el impacto negativo. (16)

Esta teoría es relevante para la investigación porque trae un efecto importante, ya que aumentando la capacidad de afrontamiento y la capacidad resolutiva de los enfermeros ante las exigencias laborales tanto físicas y psicológicas, podrán mantenerse en equilibrio, bienestar y optima salud, de tal manera que estarán prestos para ser el soporte del paciente y la familia.

### **Teoría de Siegrist (1996) Modelo de desequilibrio: esfuerzo y recompensa.**

Esta teoría afirmó que el alto esfuerzo laboral y la baja recompensa (remuneraciones y/o reconocimientos) pueden traer como consecuencia problemas de salud en el personal de enfermería.

El esfuerzo puede denotarse de manera extrínseco como las obligaciones en su labor asistencial o también puede ser intrínseco como su alta vocación de servicio y tres tipos de recompensa conjugados: remuneración económica estable, estima y control del status; este tercer tipo de recompensa refleja la poderosa amenaza que puede suponer la pérdida de trabajo o la degradación en el empleo.

Por lo tanto, recompensa hace referencia a la gratificación o merecimiento en base a su atención de enfermería; como es la seguridad laboral y ausencia de riesgo de descenso o pérdida de empleo. (15)

Esta teoría es relevante para la investigación porque permitió identificar la relación que existe entre los altos esfuerzos y las bajas recompensas que conllevan a manifestar problemas cardiovasculares y deterioro de salud mental. En pandemia, ante la demanda de pacientes el enfermero está sometido a altos esfuerzos durante todas las horas de trabajo, trayendo consigo el agotamiento. Un reconocimiento al esfuerzo sería la reciprocidad social, un contrato estable y todos los beneficios que la ley otorga, así como una remuneración económica estable y la oportunidad de seguir capacitándose. Es necesario desarrollar acciones de prevención de la salud laboral en todos los niveles de atención.

### **Callista Roy (1971) Modelo de adaptación**

Dicha teoría definió la adaptación como “el proceso y resultado por el que las personas, con capacidad de pensar y sentir, como individuos o miembros de grupo, son conscientes y escogen la integración de la persona con el ambiente”. El modelo hace referencia a todo el proceso de cambios a los que están inherentes los enfermeros en el trabajo, de su rápida adaptación y capacidad resolutive obteniendo satisfacción personal y profesional salvaguardando su propia salud. Por ende, en tiempos de pandemia, enfermería en la práctica se adapta a su entorno y busca mejorarla, identifica los estímulos que intervienen en su adaptación, en su quehacer diario y los cambios conductuales del paciente. A través, de este modelo se realizó una valoración integral del paciente, el proceso para aceptar los nuevos cambios y adaptarse buscando de manera positiva el mejoramiento de su salud, así como, los estímulos motivadores para conseguir una rehabilitación del paciente, en conjunto intervenciones que incluyan a la familia y su entorno más cercano. (17)

Esta teoría es relevante para la investigación porque tiene un impacto biopsicosocial permitiendo a los profesionales de enfermería una interacción más sostenible entre la persona, sus compañeros de trabajos, los pacientes y sus familias, fomentar estilos de vida saludables, adaptarse a la nueva normalidad en tiempos de pandemia como el aislamiento social, educar a la

población para evitar contagiarse y contar la transmisibilidad del virus preservando su salud y la de sus familias.

### **Dorothy Johnson (1968) Modelo del sistema conductual**

El modelo de Johnson hizo referencia a la suma de elementos conductuales, a la integración interrelacionada de subsistemas que formaron el sistema conductual de la persona.

La persona en este proceso de adaptación busca el equilibrio para centrar sus acciones de manera eficaz y eficiente. Por lo tanto, Johnson propone centrarse en el comportamiento de la persona, en sus necesidades humanas y que debe ser un pilar importante para enfermería, y no solo tomar importancia a las enfermedades que presenta. (18)

Esta teoría es relevante para la investigación porque define el rol de la enfermera en su proceso de atención, prevención y recuperación de paciente ante la enfermedad.

## **2.3 Bases Conceptuales**

### **2.3.1 Factores de Riesgos Psicosociales**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)(1984), son el resultado de la interacción entre el trabajo, las características laborales y del entorno, y la satisfacción laboral aunado a sus capacidades, habilidades, limitaciones asistenciales, sus necesidades, su cultura y su entorno familiar; en conjunto influyen sobre la salud misma y su desenvolvimiento que al tener un efecto negativo predispone un riesgo para la salud. (19)

La exposición a los factores de riesgo psicosocial son resultado de la relación de la persona y su trabajo (como falta de organización interna, inadecuada distribución de tareas, aumento de demandas cognitivas y emocionales; agentes que se hacen más repetitivos y que en una colectividad mayor pueden ser sostenibles por largo tiempo en el sector salud desfavorablemente.

La presencia cada vez mayor por la demanda de atenciones asistenciales, aumento del trabajo, de turnos laborales extenuantes, horas extras por ausentismo laboral, trabajo nocturno y carga psicológica necesita que se identifiquen las falencias para su posterior implementación de estrategias preventivas y se pueda denotar la mejora de calidad de servicio a los usuarios y la promoción de la salud de los enfermeros. (20)

### **Dimensiones de los riesgos psicosociales y subdimensiones del Cuestionario**

El Cuestionario **SUSESO/ISTAS21** posee 5 dimensiones y 19 subdimensiones. Las grandes dimensiones son:

## D1: FACTORES DE RIESGOS PSICOLÓGICOS

- 1) **Dimensión: Exigencias psicológicas en el trabajo (D1).** Aquí se encontró a las exigencias psicológicas cualitativos intervienen los sentidos, las emociones y la creatividad, y las exigencias psicológicas cuantitativas en respuesta a la frecuencia del trabajo y la cantidad y su distribución. Contiene la dimensión “demanda” del modelo Demanda - Control- Apoyo Social (DCAS) y la dimensión “esfuerzo” del modelo Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (DER).
  - a. **Exigencias psicológicas cuantitativas (CU).** Hizo referencia a realizar un gran número de actividades laborales en un tiempo fijo, donde es insuficiente, presentándose un ritmo acelerado de trabajo y sin pausa, con acumulación de trabajo desde el inicio a fin de la jornada laboral, se realiza directamente con falta de personal y estructura organizacional de funciones.
  - b. **Exigencias psicológicas cognitivas (CO).** Hizo referencia al nivel de concentración y la rápida toma de decisiones con responsabilidad ética.
  - c. **Exigencias psicológicas emocionales (EM).** Mantener distancia a nivel personal con el paciente ya que expresará sus emociones, el enfermero deberá evitar llegar a un desgaste emocional.
  - d. **Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE).** Aquí el enfermero debe mantener bajo control sus emociones, y no mostrar debilidad al paciente. Ser neutral en todo momento.
  - e. **Exigencias psicológicas sensoriales (ES).** Hace referencia a estar atento con los 5 sentidos, ver y escuchar atenta para actuar rápido y efectivamente.
  
- 2) **Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2).** Se trata del control del enfermero sobre la delimitación de sus tiempos en sus actividades laborales. La dimensión “control” del modelo DCAS se observa aquí.
  - a. **Influencia (IN).** Toma de decisiones y autonomía durante las horas de trabajo en la realización de tareas en equipo.

- b. Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD).** En enfermería la práctica es parte del proceso de aprendizaje durante la atención del paciente, así el enfermero contrasta conocimientos y adquiere destrezas en la práctica clínica.
- c. Control sobre los tiempos de trabajo (CT)** hacen referencia a la delimitación de sus tiempos, la efectividad y la practicidad del desarrollo de sus actividades laborales, va de la mano con la dimensión influencia.
- d. Sentido del trabajo (ST).** Va más allá de una remuneración económica por los servicios prestados, encierra el desarrollo profesional, ayudar en la recuperación de la salud del paciente y en tu aportación a la población.
- e. Integración en la empresa (IE)** hizo mención a un reflejo de identificación con la institución donde labora el enfermero.

## **D2: FACTORES DE RIESGOS SOCIALES**

- 3) **Dimensión: Apoyo social y calidad del liderazgo (D3).** Se mostró el patrón causa efecto, siendo resultado de los 2 primeras subdimensiones. Se ve relacionado el modelo DCAS en la parte “apoyo social”.
- a. Claridad de rol (RL)** delimitación de las actividades a realizar por parte del enfermero sin llegar al intrusismo.
  - b. Conflicto de rol (CR).** Se dió como consecuencia de la falta de claridad de los roles del equipo de salud, deberán ceñirse a las normas estipuladas de sus entidades representativas. (Colegio de Enfermeros del Perú).
  - c. Calidad de liderazgo (CL).** Capacidad de los jefes inmediatos en jornadas laborales extenuantes teniendo en cuenta la integración de todos los enfermeros como equipo, la distribución de las tareas y resolver conflictos.
  - d. Calidad de la relación con superiores (RS).** Hizo referencias a la comunicación mutua de los enfermeros asistenciales y de los jefes y coordinadores de la institución.

**e. Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC).**

Hizo referencia al trabajo en equipo en jornadas laborales durante la realización de las funciones, y apoyo sostenido emocionalmente como grupo.

**4) Dimensión: Compensaciones (D4).** Hizo referencia al modelo Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa de Siegrist.

**a. Estima (ET).** Hizo referencia al trato justo y reconocimiento por la labor desempeñada de los enfermeros.

**b. Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC).** Mantuvo en zozobra la inestabilidad laboral por los términos de los contratos, los despidos arbitrarios y los negligentes ascenso.

**c. Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT).** Hizo referencia a la rotación del personal por necesidad de servicio en otras áreas, sean de mayor o menor complejidad.

**5) Dimensión: Doble presencia (D5).** Hizo referencia a mezclar tareas del hogar con las funciones en el trabajo, existe preocupación constante por cumplir con ambos roles al mismo tiempo. Además, parte del trabajo incluye capacitarse constantemente, con estudios de postgrado.

**a. Preocupación por tareas domésticas (DP).** Desconcentración de las actividades en el trabajo por tratar de tener todo bajo control, incluyendo tareas del hogar en horarios de trabajo. (21)

### **2.3.2 Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es el resultado del desenvolvimiento de los enfermeros, que muestran ética profesional en la atención de sus pacientes y en el entorno con sus compañeros de trabajo. Por ende, hay una estrechez marcada de causa efecto entre los factores que delimitan el rendimiento profesional y el resultado que se genera como lo es la calidad de atención prestada. Se genera un proceso retroactivo y evaluador del desempeño laboral de los trabajadores que estará a cargo de los jefes inmediatos de su institución representativa, con la finalidad de ajustarse a las necesidades de los usuarios. (22)

#### **Características del desempeño laboral**

**Metas**, han sido el resultado del cumplimiento de logros y la realización de objetivos, y pueden darse individual y de forma colectiva.

**Compromisos**, han sido todas las responsabilidades por parte de los trabajadores, tendrá que llevarlas a cabo con responsabilidad ética y profesionalismo.

**Metas y objetivos**, hizo referencias a las acciones que realiza el enfermero.

.

**Comportamiento**, fue dada por el resultado de la interacción de sus acciones entre compañeros de trabajo.

**Autocontrol**, estuvo dado por el comportamiento ante la información clínica que solo tiene acceso el personal de salud.

#### **Evaluación del desempeño laboral**

Fue un proceso de análisis por parte de la organización, que fue constante y sirvió para determinar el rendimiento de los trabajadores de sus funciones diarias en el trabajo, observando las ventajas que conllevan a una identificación rápida de las falencias como grupo, incorporar medidas necesarias para mejorar su desempeño en beneficio de los usuarios.

## **Dimensiones del desempeño laboral**

Se formuló las competencias Laborales como herramientas para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores y estos son:

**Competencias cognitivas.** Hizo referencia a las habilidades de la memoria desarrolladas en la práctica clínica en base a los sentidos, haciendo uso de su razonamiento individual. Comprende 3 subdimensiones: Espíritu emprendedor e innovador. Solución de problemas. Capacidad de organización y planificación.

**Competencias actitudinales y sociales.** La habilidad que poseía para resolver con rapidez o demora sobrecargas de trabajo, visto siempre con responsabilidad ética y profesionalismo. Comprende 3 subdimensiones: Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente. Compromiso ético. Trabajo en equipo.

**Competencias de capacidad técnica.** Detalló la actitud determinante del trabajador en el momento de la atención del paciente. Haciendo uso de sus conocimientos con fundamento científico en cada procedimiento de enfermería para un correcto desempeño. Comprende 3 subdimensiones: Hábitos de pensamiento. Actitud frente al trabajo. (23)

## **Implicancia de la evaluación del desempeño**

Comprendió la identificación, medición y gestión del rendimiento de los trabajadores en una organización.

**IDENTIFICACIÓN:** es la etapa que permitió precisar los servicios que deben ser sometidos a un proceso de evaluación y medir su desempeño.

**MEDICIÓN:** proceso de calificación delimitada por estándares y parámetros fijos.

**GESTIÓN DEL RENDIMIENTO:** obtenidos los resultados e identificados las falencias en el desempeño, en esta etapa se ejecutarán programas de mejora para la obtención máximo desempeño laboral, es un trabajo conjunto entre el trabajador y sus jefes de servicio. (24)

Se detalla dos ejemplos para evaluar las competencias:

**Simulación clínica:** en una práctica clínica real en un ambiente supervisado donde el enfermero deberá actuar en base a sus conocimientos.

**Evaluación clínica objetiva estructurada:** determinó las habilidades empleadas y el conocimiento científico empleado en la atención. (25)

## 2.4 Definición De Términos Básicos

### **SARS COV 2**

(Del inglés severe acute respiratory syndrome coronavirus 2)

Es un nuevo coronavirus de tipo 2 causante del síndrome respiratorio agudo severo, que se detectó por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, en China. Mayoritariamente, en un 80% de los casos solo produce síntomas leves respiratorios.

### **PANDEMIA**

Enfermedad epidémica que traspasa fronteras y continentes, afectando masivamente.

### **EPPS**

Elementos de protección personal, equipos que salvaguardan al individuo frente a un riesgo laboral externo, utilizado como barrera física externa de contacto con el paciente.

## **MEDIDAS PREVENTIVAS**

Es el conjunto de actividades para proteger y cuidar la salud de la población para mitigar riesgos de contagio.

## **SUSESO/ ISTAS 21**

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en ámbito laboral. Es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud.

## **ISTAS**

(Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) es una fundación de carácter técnico-sindical promovida por CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) con el objetivo de impulsar actividades para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores.

## **PROGRAMA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA (PADOMI)**

Cobertura del servicio de atención domiciliaria a los adultos mayores de 70 años con enfermedades crónica o dificultades en el traslado a centros nosocomiales.

## **URGENCIAS**

Constituye una atención en salud que puede esperar un tiempo determinado para ser asistido, donde no implica riesgo en la vida del paciente.

## **COMPETENCIA LABORAL**

Capacidad adquirida del trabajador en base a sus conocimientos científicos, técnicos y habilidades en base a la experiencia, para resolver con acierto los problemas durante la atención al paciente.

## **ABSENTISMO LABORAL**

Ausencias de los empleados por diferentes causas, como bajas médicas, retrasos, ausencias justificadas o injustificadas, etc.

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis General**

Existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021

##### **3.1.2 Hipótesis Especificas**

- Existe relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.
- Existe relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.
- Existe relación entre los factores de riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.
- Existe relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.
- Existe relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones doble presencia y el desempeño laboral de los

profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

### **3.2 Definición Conceptual De Variables**

#### **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. (19)

#### **DESEMPEÑO LABORAL**

El desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud. (22)

### 3.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	MÉTODO	TÉCNICA
<b>Factores de riesgos psicosociales</b>	Son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. (19)	Factores de riesgos psicológicos	Exigencias psicológicas en el trabajo  Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Siempre  La mayoría de veces  Algunas veces	Hipotético deductivo	Técnica: Encuesta
		Factores de riesgos sociales	Apoyo social y calidad de liderazgo Compensaciones Doble presencia	Solo unas pocas veces  Nunca		
<b>Desempeño laboral</b>	Es el resultado del comportamiento de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud/enfermedad. (22)	Competencias cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador  Soluciones de problemas  Capacidad de organización y planificación	Nunca (0) Algunas Veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	Hipotético deductivo	Técnica: Encuesta

		Competencias actitudinales y sociales	Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente.  Compromiso ético  Trabajo en equipo			
		Competencias de capacidad técnica	Hábitos de pensamiento  Actitud frente al trabajo			

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1. Tipo y diseño de investigación.

#### 4.1.1 Tipo de investigación.

El trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional porque se utilizaron métodos estadísticos en el análisis y presentación de datos.

**Cuantitativo:** se empleó una medición numérica y el análisis estadístico.

**Descriptivo:** Describieron el comportamiento del enfermero.

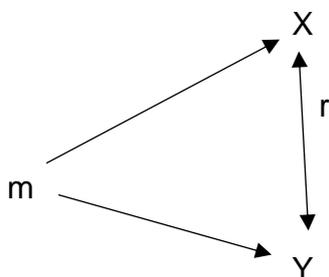
**Correlacional:** se quiso obtener la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los enfermeros

#### 4.1.2 Diseño de investigación.

Tiene un diseño no experimental porque no existe manipulación de las variables y no toma como grupos de prueba a los sujetos encuestados, solo se limita a analizar la relación de estas variables.

La investigación es de tipo transversal porque el estudio se realizó en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo

Cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

m: tamaño de la muestra

X: factores de riesgos psicosociales

Y: desempeño laboral

r: relación entre las variables, factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral

## **4.2. Método de investigación.**

El método que se aplicó es el hipotético deductivo porque nos permite observar las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en un tiempo determinado, para luego hacer la contrastación de las hipótesis, confrontarse o refutarse con los hechos que son los antecedentes nacionales.

Según Popper, el método hipotético deductivo es una explicación causal de un cierto acontecimiento específico, consiste en deducir una proposición que describa este acontecimiento, de dos clases de premisas: por una parte; de algunas leyes universales, y, por otra, de algunas proposiciones singulares o específicas que podríamos llamar condiciones iniciales específicas" (Popper, 1981, p. 137). (26)

## **4.3. Población y muestra.**

### **4.3.1 Población**

Está conformado por todo el personal de enfermería, siendo un total de 45 personas que labora en los servicios de urgencias del Programa de Atención Domiciliaria (PADOMI).

### **4.3.2 Muestra**

La muestra estuvo constituida por 40 enfermeros, donde se aplicó un muestreo probabilístico de tipo proporcional

cuya fórmula es la siguiente:

$$\frac{(Z^2 * P * Q * N)}{N((e^*e)^*(N-1)+z^*z*p*q)} = n$$

Donde:

n= tamaño de la muestra	?
z= margen de confiabilidad	1.96
p= probabilidad de que el evento ocurra	0.5
q= probabilidad de que el evento no ocurra	0.5
e= error	0.05
N= tamaño de la población	45

$$Z^2 * P * Q * N = 43.218$$

$$(e^*e)^*(N-1)=0.11$$

$$z^*z*p*q=0.9604$$

**Reemplazando los datos en la fórmula:**

$$\frac{(1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 45)}{45((0.05^*0.05)^*(45-1)+1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = n$$

$$43.218$$

$$\frac{43.218}{45(0.11+0.9604)} = n$$

$$45(0.11+0.9604)$$

$n = 40$
----------

#### **4.3.3 Criterios de inclusión.**

- Enfermeros que hayan sido inmunizados con 1era y 2da dosis de la vacuna contra el coronavirus.
- Enfermeros con segunda especialidad en emergencias y desastres.
- Enfermeros con 5 años de experiencia.

#### **4.3.4 Criterios de exclusión.**

- Enfermeros que no hayan sido inmunizados con 1era y 2da dosis de la vacuna contra el coronavirus.
- Enfermeros que no cuenten con segunda especialidad en emergencias y desastres.
- Enfermeros con experiencia menor de 5 años
- Enfermeros que no quisieron participar en la investigación

#### **4.4. Lugar de estudio y tiempo de estudio**

La presente investigación se realizó en el servicio de urgencias del Programa de Atención domiciliaria (PADOMI) de la sede central, ubicado en la Av. Arenales 1302. Lince. Lima. El tiempo de estudio comprende al periodo del año 2021.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.**

##### **4.5.1 Técnica**

Se aplicó como técnica la encuesta mediante el formato Google Forman que es un procedimiento para la recopilación datos, el cual me permite tener mayor interacción con los enfermeros entrevistados que nos permitió cuantificar la relación de las dimensiones de las variables factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral.

#### **4.5.2 Los instrumentos**

Se utilizó como instrumento dos cuestionarios de preguntas cerradas de opción múltiple respectivamente para cada variable, para factores de riesgos psicosociales el cuestionario SUSESO ISTAS 21/VERSION BREVE 2018 elaborado por la Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile en el año 2016, mediante escalas valorativas de frecuencia tipo Liker de 4 alternativas de respuesta: Siempre (4), la mayoría de las veces (3) algunas veces (2,) Solo unas pocas veces (1) y Nunca (0); las cuales tienen 5 dimensiones que valoran las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, las compensaciones y la doble presencia y para el desempeño laboral y el cuestionario de desempeño laboral elaborado con 4 alternativas de respuesta: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3); cuestionario validado por Chumpitaz Ipanaque, Jenny en el 2017.

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos.**

Se realizó de forma virtual el procesamiento de recolección de datos en consideración a pandemia del COVID 19, a través de vía online por medio de WhatsApp y para el análisis del procesamiento de datos se realizó mediante el programa Excel, a través de la elaboración de una tabla Matriz y Hoja de Codificación. También se aplicó el software estadístico SPSS. para la presentación de datos en tablas y gráficos para su correspondiente análisis e interpretación considerando el marco teórico. Se aplicó la estadística descriptiva que permitió detallar de manera ordenada en tablas de frecuencias con técnicas numéricas y gráficas. Además, se aplicó la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis mediante la prueba coeficiente de correlación de R. de Spearman cuyos valores va 0 a  $\pm 1$ .

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados descriptivos.

**Tabla 5.1 Datos demográficos de los profesionales de enfermería**

<b>SEXO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Masculino</b>	6	15,0
<b>Femenino</b>	34	85,0
<b>EDAD</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>25 a 34 años</b>	27	67,5
<b>35 a 44 años</b>	10	25,0
<b>45 a 54 años</b>	3	7,5
<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>1 a 9 años</b>	37	92,5
<b>10 a 19 años</b>	3	7,5
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Soltero</b>	24	60,0
<b>Casado</b>	9	22,5
<b>Conviviente</b>	6	15,0
<b>Divorciado</b>	1	2,5
<b>TIENE HIJOS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	17	42,5
<b>NO</b>	23	57,5
<b>TIENE SEGUNDO TRABAJO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	19	47,5
<b>NO</b>	21	52,5
<b>MOD. DE CONTRATO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Cas</b>	39	97,5
<b>Terceros</b>	1	2,5

Fuente: Encuesta realizada en PADOMI, agosto 2021

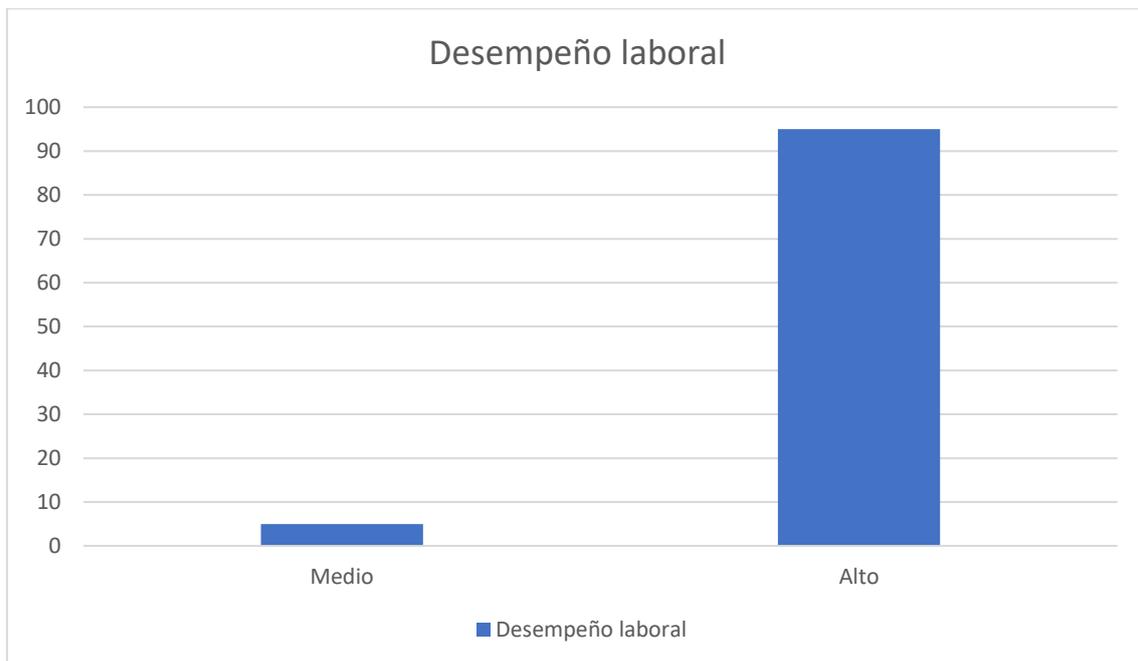
En la tabla 5.1, se observó las características sociodemográficas de los enfermeros que laboran en el servicio de urgencia de PADOMI Essalud Lima 2021. Con una muestra 40 enfermeros encuestados, en su mayoría mujeres en un 85%, con edades de 25 a 34 años el 67.5% y de 35 a 44 años el 25%, con un tiempo de servicios 1 a 9 años el 92.5%; de estado civil soltero el 60% y modalidad de contrato CAS el 97.5%. Se concluye que la población encuestada en su mayoría cuenta con un contrato estable con beneficios que la ley otorga.

**Tabla 5.2 Nivel de desempeño laboral**

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Medio	2	5,0
Alto	38	95,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta realizada en PADOMI, agosto 2021.

**Gráfico 5.1 Desempeño laboral**



Fuente: Tabla 5.2

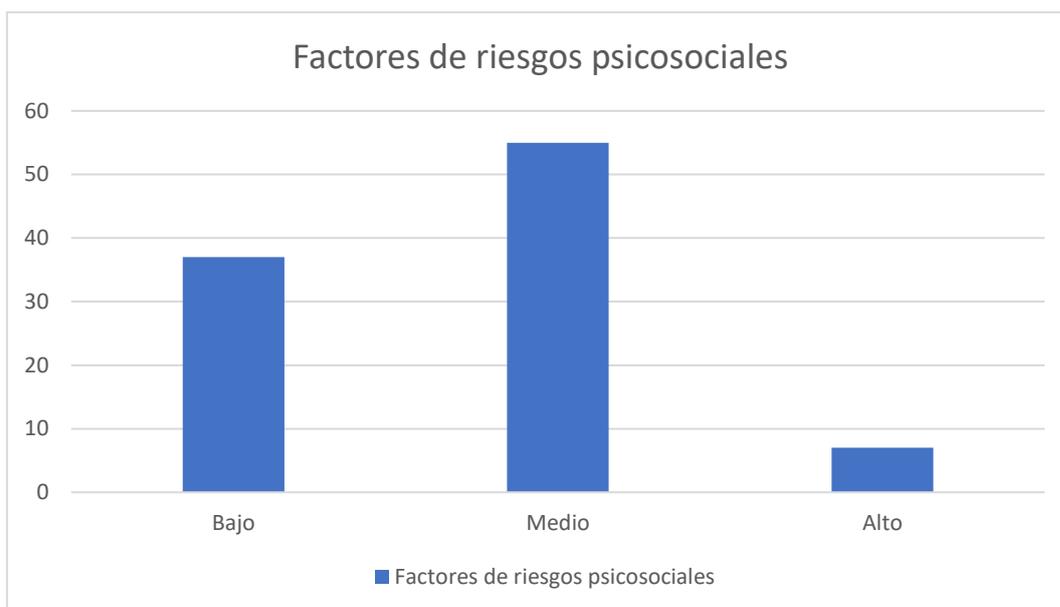
En la tabla 5.2, se observó la variable desempeño laboral de los enfermeros que trabajan en el servicio de urgencia de PADOMI Essalud Lima 2021, donde el 95% representa un nivel alto de desempeño y un 5% un nivel medio. Son profesionales de enfermería con vocación de servicio ante el inminente riesgo de contagio por coronavirus

**Tabla 5.3 Nivel de factores de riesgos psicosociales**

<b>FACTORES DE RIESGOS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	15	37,5
Medio	22	55,0
Alto	3	7,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta realizada en PADOMI, agosto 2021.

**Gráfico 5.2 Factores de riesgos psicosociales**



Fuente: Tabla 5.3

En la tabla 5.3, se observó la variable Factores de riesgos psicosociales de los enfermeros que laboran en el servicio de urgencia de PADOMI Essalud Lima 2021, donde el 55% presentan nivel de riesgo medio, el 37,5% un nivel bajo y 7,5% un nivel alto. Son profesionales de enfermería que están laborando durante todo este tiempo de pandemia por Covid 19.

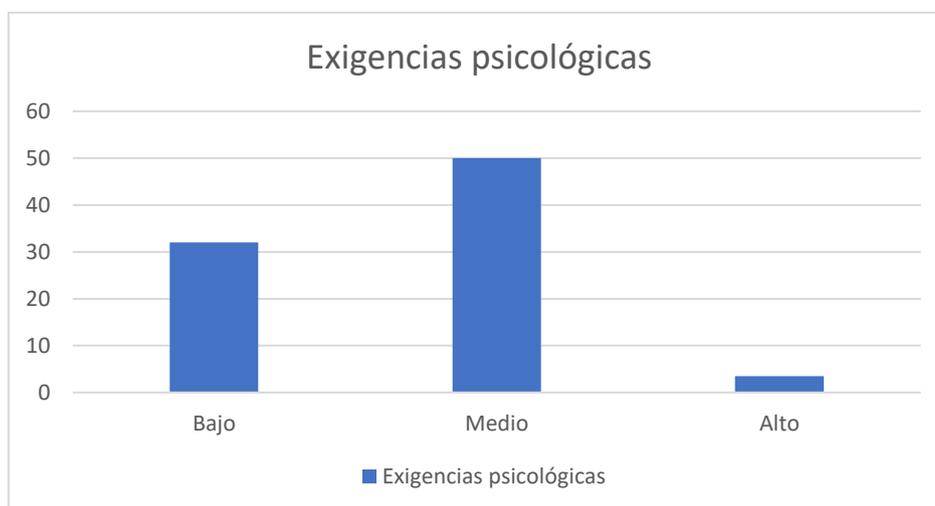
Los factores de riesgos psicosociales en los enfermeros del servicio Programa de Atención Domiciliaria fueron analizados en sus dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia. Se analizaron las respuestas por dimensiones teniendo en cuenta sus puntuaciones predeterminadas. Los resultados se presentan a continuación:

**Tabla 5.4 Exigencias psicológicas de los profesionales de enfermería**

<b>EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	13	32,5
Medio	20	50,0
Alto	7	17,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta realizada en PADOMI, agosto 2021.

**Gráfico 5.3 Exigencias psicológicas**



Fuente: tabla 5.4

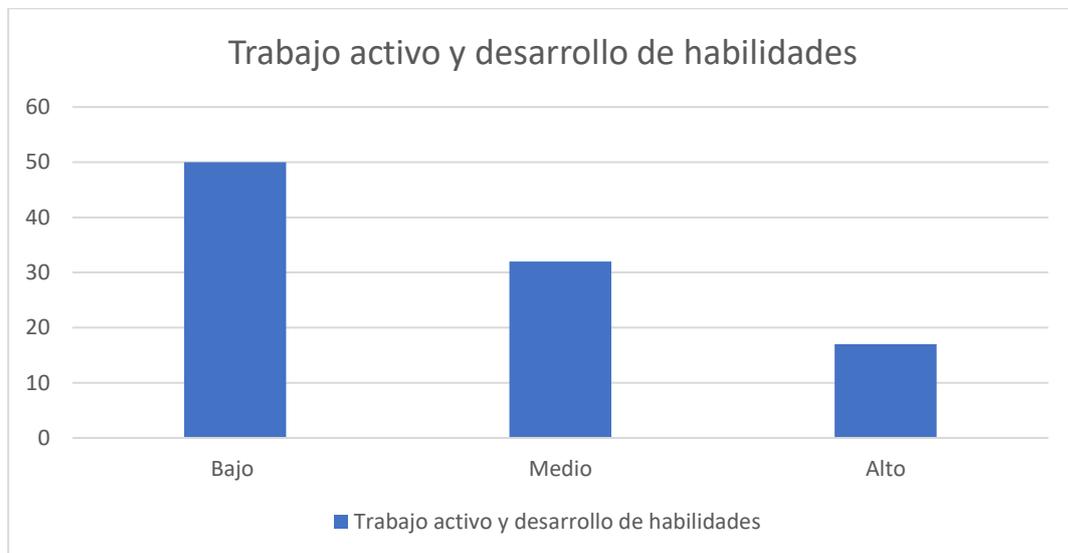
En la tabla 5.4, se observó las dimensiones exigencias psicológicas de los enfermeros que laboran en el servicio de urgencia de PADOMI Essalud Lima 2021, donde el 50% presentan un nivel de riesgo medio, el 32,5% un nivel de riesgo bajo y 17,5% un nivel de riesgo alto.

**Tabla 5.5 Trabajo activo y desarrollo de habilidades de los profesionales de enfermería**

<b>TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	20	50,0
Medio	13	32,5
Alto	7	17,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta realizada en PADOMI, agosto 2021.

**Gráfico 5.4 Trabajo activo y desarrollo de habilidades**



Fuente: tabla 5.5

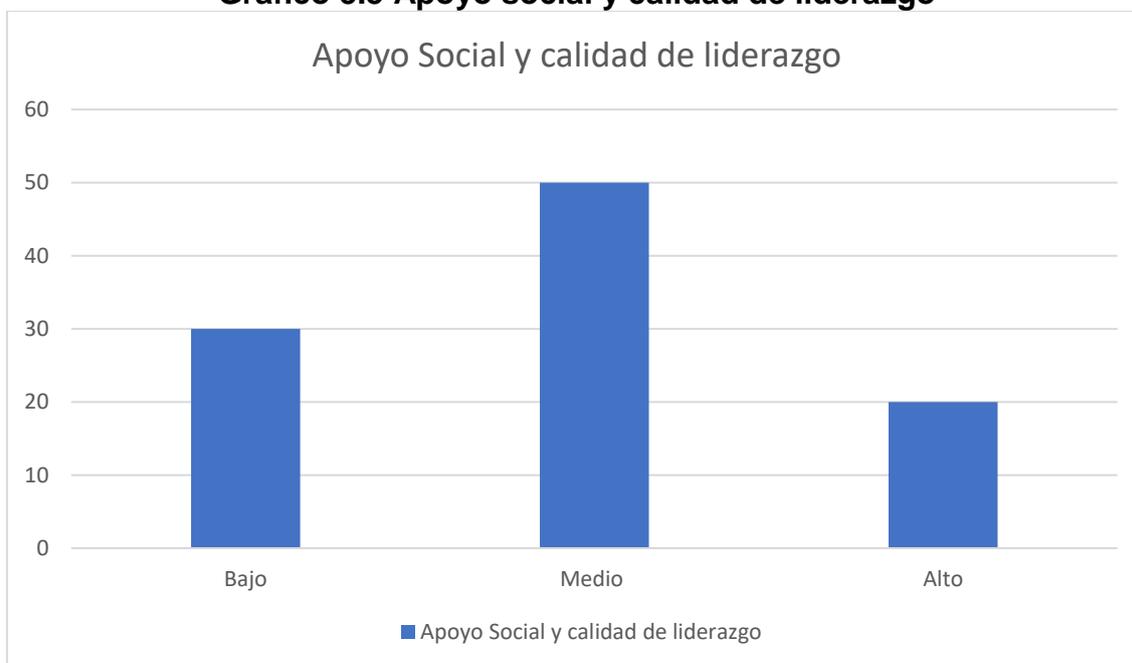
En la tabla 5.5, se observó la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades de los enfermeros que laboran en el servicio de urgencia de PADOMI Essalud Lima 2021, donde el 50% presentan un nivel bajo, el 32,5% un nivel medio y 17,5% un nivel alto.

**Tabla 5.6 Apoyo social y calidad del liderazgo de los profesionales de enfermería**

<b>APOYO SOCIAL Y CALIDAD DEL LIDERAZGO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	12	30,0
Medio	20	50,0
Alto	8	20,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta realizada en PADOMI, agosto 2021.

**Gráfico 5.5 Apoyo social y calidad de liderazgo**



Fuente: tabla 5.6

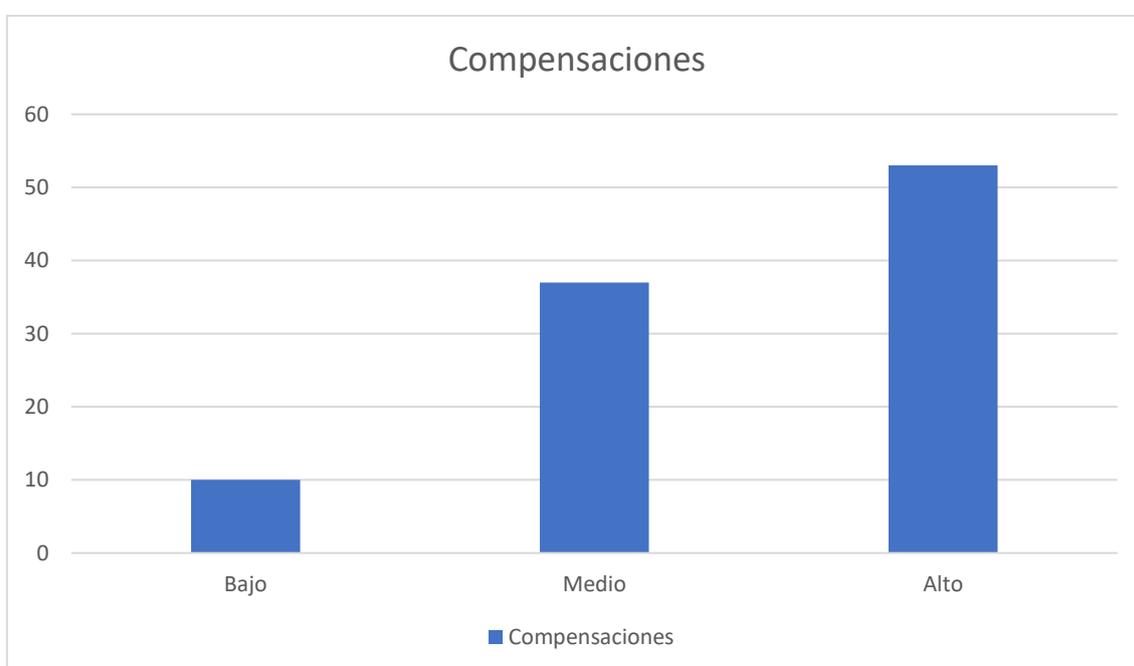
En la tabla 5.6, se observó las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo de los enfermeros que laboran en el servicio de urgencia de PADOMI Essalud Lima 2021, donde el 50% presentan un nivel de riesgo medio, el 30% un nivel de riesgo bajo y 20% un nivel de riesgo alto.

**Tabla 5.7 Compensaciones de los profesionales de enfermería**

<b>COMPENSACIONES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	4	10,0
Medio	15	37,5
Alto	21	52,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta realizada en PADOMI, agosto 2021.

**Gráfico 5.6 Compensaciones**



Fuente: tabla 5.7

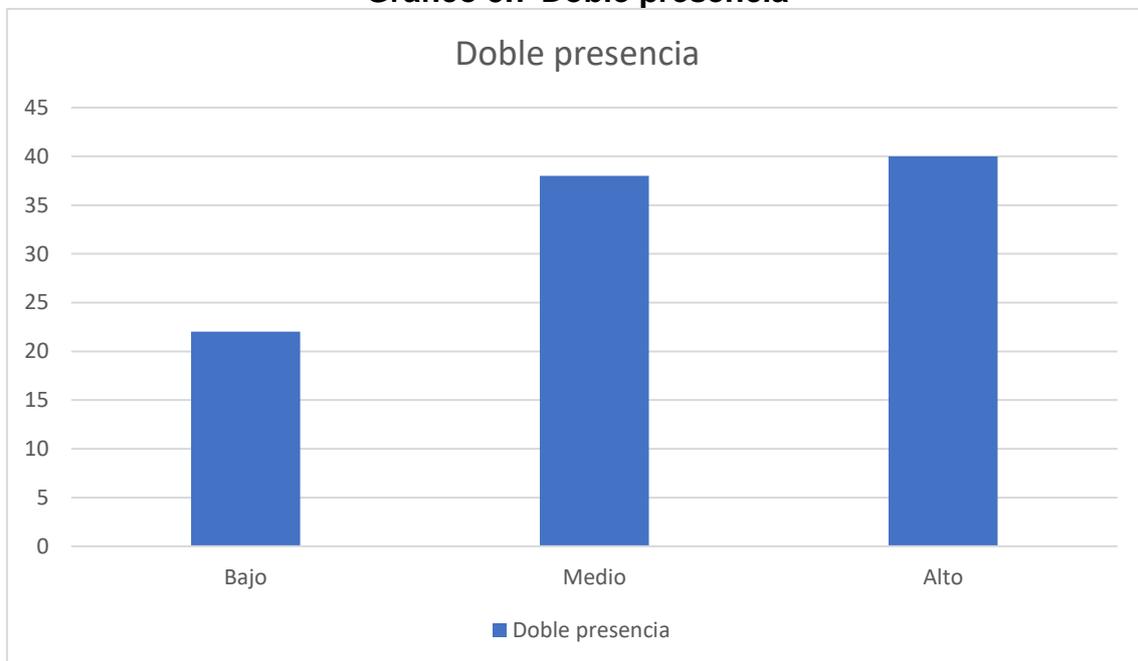
En la tabla 5.7, se observó la dimensión compensaciones de los enfermeros que laboran en el servicio de urgencia de PADOMI Essalud Lima 2021, donde el 52,5% presentan un nivel de riesgo alto, el 37,5% un nivel de riesgo medio y el 10% un nivel de riesgo bajo.

**Tabla 5.8 Doble presencia de los profesionales de enfermería**

<b>DOBLE PRESENCIA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	9	22,5
Medio	15	37,5
Alto	16	40,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta realizada en PADOMI, agosto 2021.

**Gráfico 5.7 Doble presencia**



Fuente: tabla 5.8

En la tabla 5.8, se observó la dimensión doble presencia de los enfermeros que laboran en el servicio de urgencia de PADOMI Essalud Lima 2021, donde el 40% presentan un nivel de riesgo alto, el 37,5% un nivel de riesgo medio y el 22,5% un nivel de riesgo bajo.

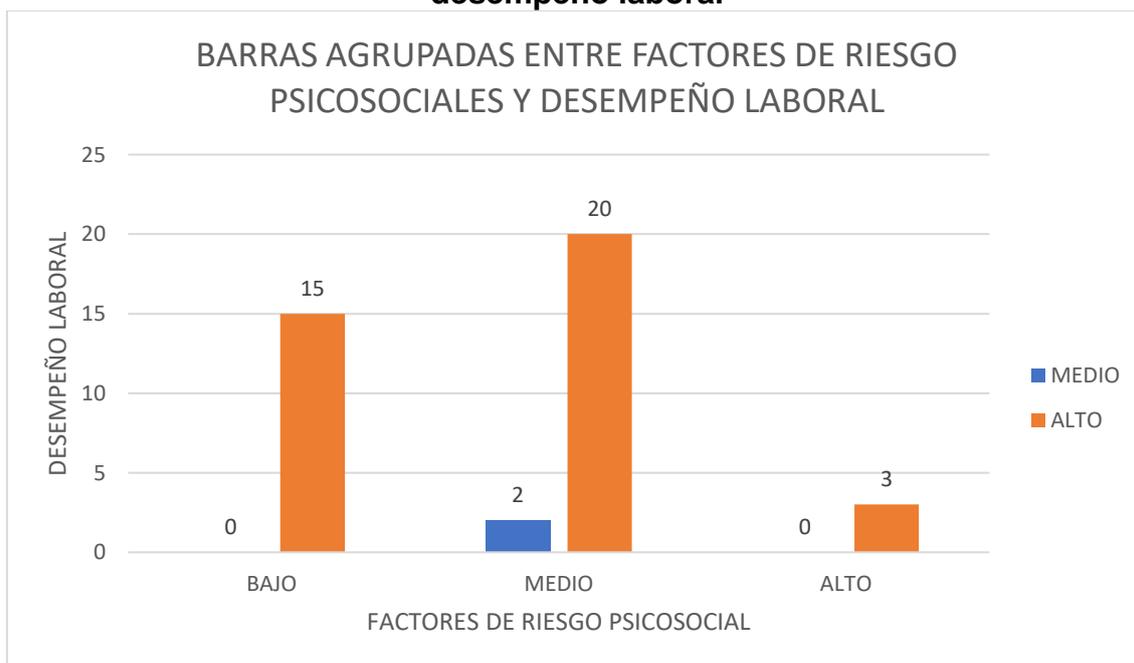
## 5.2 Resultados inferencias

**Tabla 5.9 Tabla cruzada entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño.**

	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Medio		Alto			
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0	15	37,5%	15	37,5%
Medio	2	5%	20	50%	22	55%
Alto	0	0	3	7,5%	3	7,5%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>38</b>	<b>95%</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
<b>Rho Spearman = -0,135      p = 0,406</b>						

Fuente: elaboración propia

**Gráfico 5.8 Cruce de variables entre factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral**



Fuente: tabla 5.9

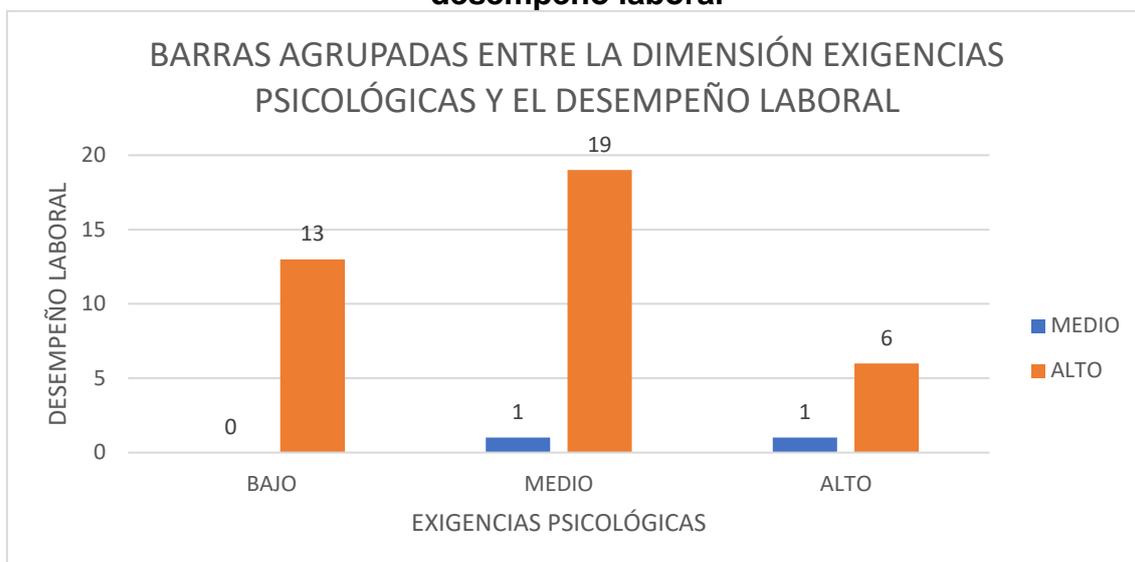
En la tabla 5.9, se observó la asociación entre las variables factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de urgencias, donde el 55% representa un nivel de riesgo medio a factores psicosociales, de los cuales un 50% presenta un desempeño laboral alto y un 5% un desempeño laboral medio. Así mismo, mediante la prueba Rho de Spearman se obtiene una significancia de  $-0,135$  y un  $p=0,406$  que es nivel de significancia de la prueba lo cual significa que no existe relación entre las variables.

**Tabla 5.10 Tabla cruzada entre la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral.**

	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Medio		Alto			
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0	13	32,5%	13	32,5%
Medio	1	2,5%	19	47,5%	20	50%
Alto	1	2,5%	6	15%	7	17,5%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>38</b>	<b>95%</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
<b>Rho Spearman = -0,135      p = 0,406</b>						

Fuente: elaboración propia

**Gráfico 5.9 Cruce de variables entre dimensión exigencias psicológicas y desempeño laboral**



Fuente: tabla 5.10

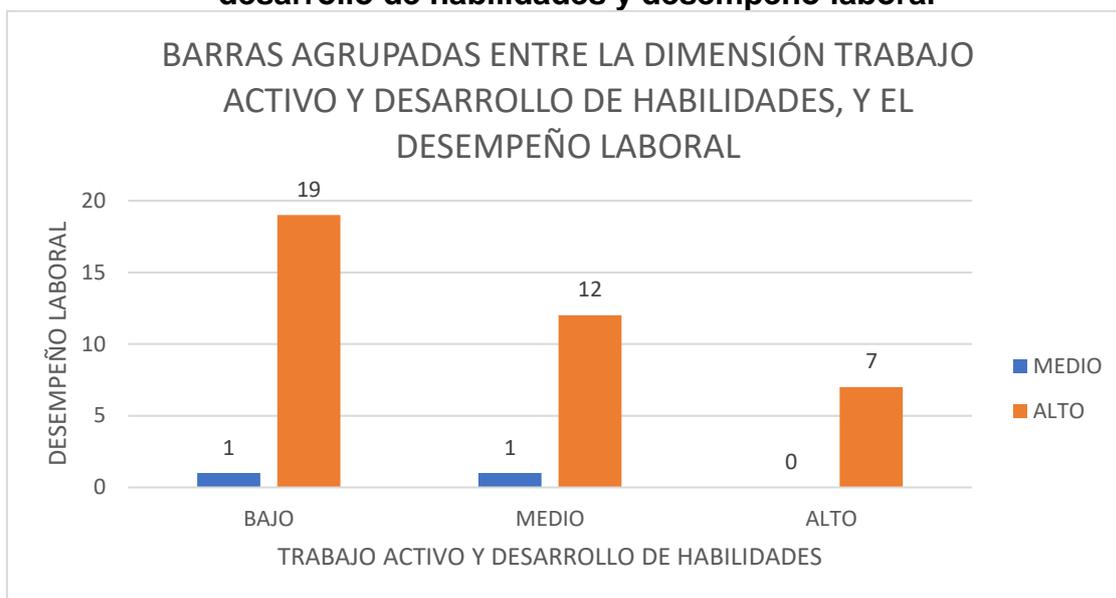
En la tabla 5.10, se observó la asociación entre la dimensión exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de urgencias, donde el 50% representa un nivel de riesgo medio a exigencias psicológicas en el trabajo, de los cuales un 47,5% presenta un desempeño laboral alto y un 2,5% un desempeño laboral medio.

**Tabla 5.11 Tabla cruzada entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el desempeño laboral**

	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Medio		Alto			
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	1	2,5%	19	47,5%	20	50%
<b>Medio</b>	1	2,5%	12	30%	13	32,5%
<b>Alto</b>	0	0%	7	17,5%	7	17,5%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>38</b>	<b>95%</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Gráfico 5.10 Cruce de variables entre dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y desempeño laboral**



Fuente: tabla 5.11

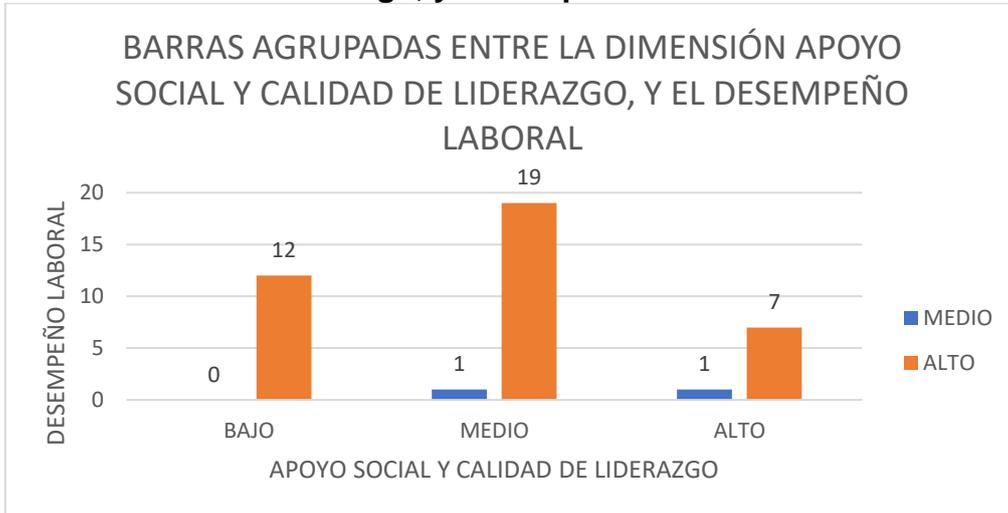
En la tabla 5.11, se observó la asociación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de urgencias, donde el 50% representa un nivel de riesgo bajo a trabajo activo y desarrollo de habilidades, de los cuales un 47,5% presenta un desempeño laboral alto y un 2,5% un desempeño laboral medio.

**Tabla 5.12 Tabla cruzada entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño laboral**

	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Medio		Alto			
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	0	0	12	30%	12	30%
<b>Medio</b>	1	2,5%	19	47,5%	20	50%
<b>Alto</b>	1	2,5%	7	17,5%	8	20%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>38</b>	<b>95%</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Gráfico 5.11 Cruce de variables entre dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral**



Fuente: tabla 5.12

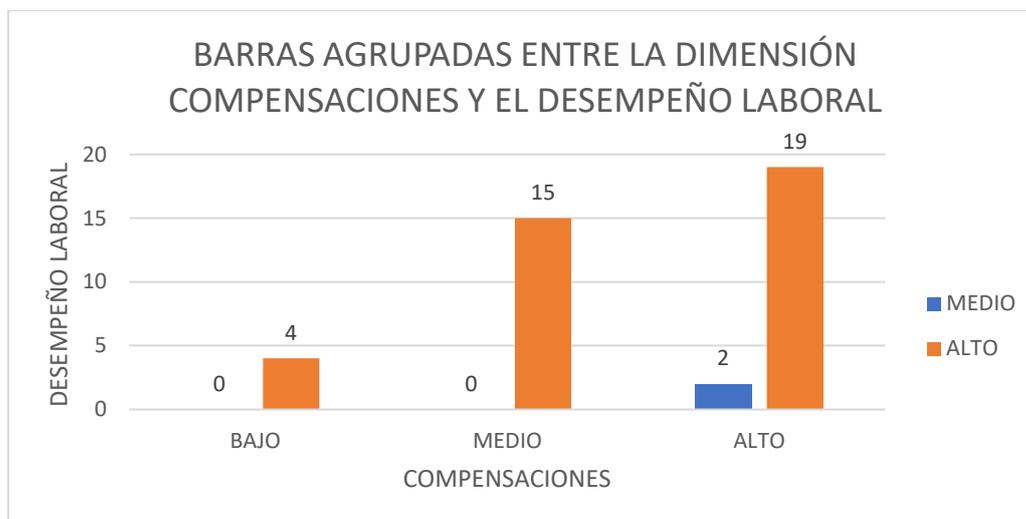
En la tabla 5.12, se observó la asociación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de urgencias, donde el 50% representa un nivel de riesgo medio en apoyo social y calidad de liderazgo, de los cuales un 47,5% presenta un desempeño laboral alto y un 2,5% un desempeño laboral medio.

**Tabla 5.13 Tabla cruzada entre la dimensión compensaciones y el desempeño laboral**

	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Medio		Alto			
COMPENSACIONES	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0%	4	10%	4	10%
Medio	0	0%	15	37,5%	15	37,5%
Alto	2	5%	19	47,5%	21	52,5%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>38</b>	<b>95%</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Gráfico 5.12 Cruce de variables entre dimensión compensaciones y desempeño laboral**



Fuente: tabla 5.13

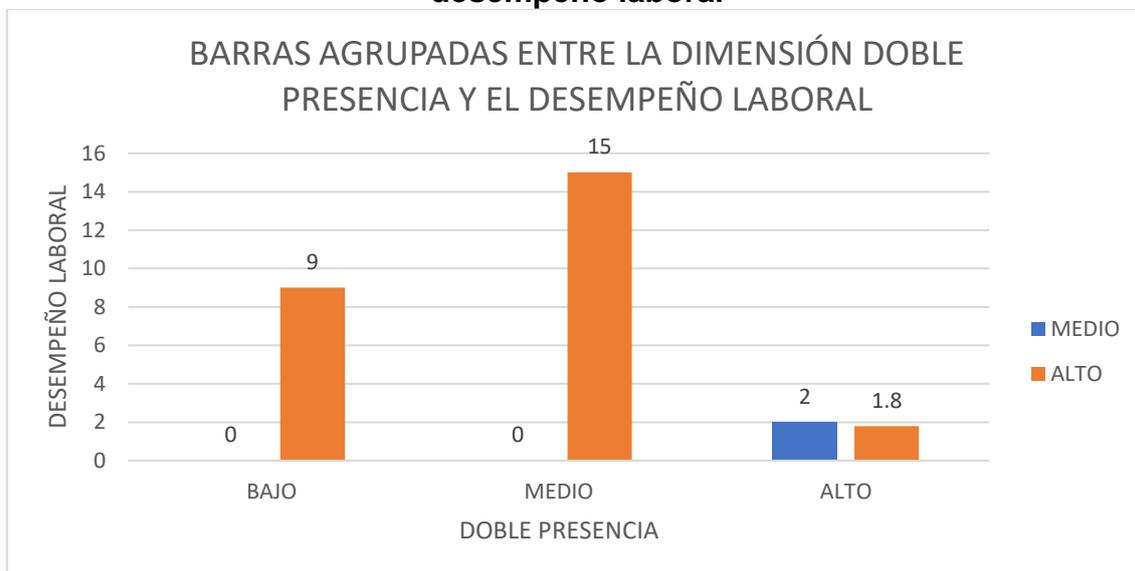
En la tabla 5.13, se observó la asociación entre la dimensión compensaciones y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de urgencias, donde el 52,5% representa un nivel de riesgo alto en compensaciones, de los cuales un 47,5% presenta un desempeño laboral alto y un 5% un desempeño laboral medio.

**Tabla 5.14 Tabla cruzada entre la dimensión doble presencia y el desempeño laboral**

	DESEMPEÑO LABORAL				Total	
	Medio		Alto			
DOBLE PRESENCIA	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0%	9	22,5%	9	22,5%
Medio	0	0%	15	37,5%	15	37,5%
Alto	2	5%	14	35%	16	40%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>38</b>	<b>95%</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Gráfico 5.13 Cruce de variables entre dimensión doble presencia y desempeño laboral**



Fuente: tabla 5.14

En la tabla 5.14, se observó la asociación entre la dimensión doble presencia y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de urgencias, donde el 40% representa un nivel de riesgo alto en doble presencia, de los cuales el 35% presenta un desempeño laboral alto y un 5% un desempeño laboral medio.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación de la hipótesis

Ha: Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria-Essalud Lima, 2021

Ho: No existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria-Essalud Lima, 2021

**Tabla N° 6.1 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.**

Correlaciones				
			Factores de riesgos psicosociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	-,135
		Sig. (bilateral)	.	,406
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,135	1,000
		Sig. (bilateral)	,406	.
		N	40	40

### Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,135$ ) indica que no existe correlación positiva, se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $P=0.406$ )  $>0.05$  se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula.

## Conclusión

No existe relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021.

### 6.1.2 Hipótesis Específicas

Ha. Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

Ho: No Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

**Tabla N° 6.2 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la dimensión exigencias psicológicas y desempeño laboral de los profesionales de enfermería**

Correlaciones				
			Exigencias Psicológicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000	-,212
		Sig. (bilateral)	.	,189
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,189	.
		N	40	40

## Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,212$ ) indica que no existe correlación positiva, que se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre la dimensión exigencias psicológicas y desempeño laboral,

además el valor de significación calculado ( $P=0.189$ )  $>0.05$  se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula.

### Conclusión

No existe relación entre la dimensión exigencias psicológicas y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

**Tabla N° 6.3 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral de los profesionales de enfermería**

Correlaciones				
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,038
		Sig. (bilateral)	.	,816
		N	40	40
	Desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	,038	1,000
		Sig. (bilateral)	,816	.
		N	40	40

## Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,038$ ) se observa una correlación positiva entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $P=0816$ )  $>0.05$  se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula.

## Conclusión

No existe relación entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

**Tabla N° 6.4 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral de los profesionales de enfermería**

Correlaciones				
		Apoyo social y calidad de liderazgo		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Apoyo social y calidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,195
		Sig. (bilateral)	.	,228
		N	40	40
	Desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	-,195	1,000

		Sig. (bilateral)	,228	.
		N	40	40

### **Decisión**

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,195$ ) indica que no existe correlación positiva, que se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $P=0.228$ )  $>0.05$  se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula.

### **Conclusión**

No existe relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

**Tabla N° 6.5 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dimensiones compensaciones y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.**

Correlaciones				
			Compensaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000	-,211
		Sig. (bilateral)	.	,192
		N	40	40
	Desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	-,211	1,000
		Sig. (bilateral)	,192	.
		N	40	40

### Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,211$ ) indica que no existe correlación positiva, que se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre las dimensiones compensaciones y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $P=0.192$ )  $>0.05$  se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula.

### Conclusión

No existe relación entre las dimensiones compensaciones y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

**Tabla N° 6.6 Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dimensiones doble presencia y desempeño laboral de los profesionales de enfermería**

Correlaciones				
			Doble presencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Doble presencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,255
		Sig. (bilateral)	.	,112
		N	40	40
	Desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	-,255	1,000
		Sig. (bilateral)	,112	.
		N	40	40

### Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,255$ ) indica que no existe correlación positiva, que se observa una correlación inversa o negativa muy baja entre las dimensiones doble presencia y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $P=0.112$ )  $>0.05$  se evidencia que no se rechaza la hipótesis nula.

### Conclusión

No existe relación entre las dimensiones doble presencia y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021.

## 6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

1. **Camara Maiz, Celia Nita; Carlotto Soto, Jessica (2020)**, en su estudio realizado en Callao “Cuidado humanizado de enfermería relacionado con los factores de riesgos psicosociales en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – Essalud. Callao”. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el cuidado humanizado de enfermería y los factores de riesgos psicosociales del personal de enfermería. Fue un estudio de diseño descriptivo, transversal y correlacional, con una muestra de 46 enfermeros. Sus principales resultados en cuanto a los factores de riesgos psicosociales el personal de enfermería en la mayoría de las veces 60.9% puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día, el 60.9% algunas veces tiene que tomar decisiones difíciles, algunas veces 47.8% considera que su trabajo le provoca desgaste emocional, el 39.1% algunas veces tiene que guardar sus emociones y no expresarlas y el 87% considera que siempre su trabajo requiere atención constante. Conclusión, existe relación significativa entre el Cuidado Humanizado de enfermería y los Factores de riesgo psicológicos en sus dimensiones exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo, trabajo activo y desarrollo de actividades.

Así mismo en la presente investigación respecto a la hipótesis específica se encontró que no existe relación entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral de los enfermeros del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI – Essalud, Lima 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,038$ ) indica que existe correlación positiva muy baja entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $P=0.816$ )  $>0.05$  evidencia que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Se realizó un análisis crítico y comparativo de similitudes investigativas observando un perfil del enfermero marcado adquirido en su formación profesional y experiencia laboral como especialista en emergencias y

desastres, trayendo consigo el máximo de sus capacidades resolutorias por demanda de pacientes y limitados equipos biomédicos disponibles; los mismos que adaptándose a su ritmo de trabajo constante ven trabajar bajo presión como parte del servicio.

Así mismo, se ve reflejado el compromiso ético y profesional por parte de los enfermeros, que no ha dependido de las instituciones ni de la modalidad de contratación de servicios, es cierto, se ven falencias administrativas en tiempos de pandemia, pero el profesional de enfermería asume presto a servir a la población exponiendo sus propias vidas y la de sus familias.

2. **Gamboa Huayta, Juan Pablo; Guadalupe Inga, Zoila Amelia (2016)**, en su estudio titulado “Factores de riesgos ocupaciones: Biológicos, físicos y psicosociales, que influyen en el desempeño profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia. Lima”, su objetivo fue determinar los factores de riesgos ocupaciones: Biológicos, físicos y psicosociales, en relación al desempeño profesional de enfermería. Fue un estudio de tipo descriptivo, transversal y cuantitativo, con una muestra de 70 enfermeros. Destacó como resultado los factores de riesgos y el desempeño laboral prevalecen en un nivel alto 53,8% y en un nivel bajo con un 46,2%. En Conclusión, no existe una relación significativa entre los factores de riesgos ocupacionales existentes y el desempeño laboral siendo el factor de riesgo biológico el que prevalece y buenas relaciones interpersonales entre los enfermeros.

Así mismo en la presente investigación respecto a la hipótesis general se encontró que no existe relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los enfermeros del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI – Essalud, Lima 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,135$ ) indica que existe correlación inversa o negativa muy baja entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral, además el valor de significación calculado ( $P=0.406$ )  $>0.05$  evidencia que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto, se encontró similitudes en ambas investigaciones, donde no existe correlaciones inversas.

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (El autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe)**

Este trabajo de investigación cumplió a cabalidad las reglamentaciones éticas de investigación, realizando un consentimiento informado de autorización individualizada y responsabilizándose el autor con los resultados obtenidos. Se tuvo en cuenta los métodos de recolección de información basándonos en protocolos de bioseguridad en el marco de la pandemia.

## CONCLUSIONES

- a)** No existe relación directa entre las variables factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,135$ ) indica que no existe correlación, siendo esta negativa muy baja entre la variable factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral.
- b)** No existe relación entre las dimensiones exigencias psicológicas y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,212$ ) indica que no existe correlación, siendo esta negativa muy baja entre las dimensiones exigencias psicológicas y desempeño laboral.
- c)** No existe relación entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,038$ ) indica que existe correlación positiva entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y desempeño laboral.
- d)** No existe relación entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,195$ ) indica que no existe correlación, siendo esta negativa muy baja entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo, y desempeño laboral.
- e)** No existe relación entre las dimensiones compensaciones y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021. Dado

que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,211$ ) indica que no existe correlación, siendo esta negativa muy baja entre las dimensiones compensaciones y desempeño laboral.

- f)** No existe relación entre las dimensiones doble presencia y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de urgencias del programa de atención domiciliaria PADOMI Essalud, Lima 2021. Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = -0,255$ ) indica que no existe correlación, siendo esta negativa muy baja entre las dimensiones doble presencia y desempeño laboral.

## RECOMENDACIONES

- a) Al director del Programa de Atención Domiciliaria Padomi, gestionar la contratación de enfermeros necesarios para abastecer el servicio, por la crecida demanda de usuarios en pandemia, se logre un trabajo equitativo y se llegue a cubrir todas las atenciones a los pacientes.
  
- b) A la directora del Area de la Programada a la cual pertenece el servicio de urgencias gestionar el abastecimiento de EPPS de buena calidad, tales como mascarillas N95, mamelucos de fibra de algodón y antisépticos, asegurar el cambio de los mismos de manera diaria, evitando su uso cuando ya se encuentren deteriorados.
  
- c) A la jefa del servicio de Urgencias incentivar confianza entre los trabajadores y se genere un buen clima laboral, compañerismo y trabajo en equipo y tengan la finalidad de mejorar el servicio.
  
- d) Al equipo profesional de enfermeros mostrar buena predisposición ante los cambios suscitados ya sea por las falencias de la institución o de sus jefes inmediatos en temas netamente administrativos. Recordando que el enfermero es el profesional que tiene contacto directo en la atención del paciente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bortoli Cassiani SH. La situación de la enfermera en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de covid 19. Revista Panamericana de Salud Pública. 2020 Abril; Edición 64(44).
2. Figueroa Pico C. Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador. Boletín de Malariología y Salud Ambiental. 2021 Enero - Marzo; LX1(54-61).
3. Yapia Batolo G. Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico HFMSV en tiempos covid 19. 2020..
4. Nazareno Quiñonez N. Factores de riesgos psicosociales en el área de emergencias del Hospital Esmeraldas Sur Defina Torres de Concha. 2020..
5. Rivera Rojas, Florida; Ceballos Vasquez, Florida; Gonzales Palacios, Yanni. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. 2017..
6. Ramos Guajardo, Sandra; Ceballos Vasquez, Paula. Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería. 2018..
7. Gomez Bustamante, Edna Margarita; Rodriguez Mendez, Ana Margarita. Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias. 2016..
8. Camara Maiz C. Cuidado humanizado de enfermería relacionado con los factores de riesgos psicosociales en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud. 2020..
9. Arango Jaico F. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del hospital Regional de Ayacucho. 2020..
10. Chumpitaz Ipanaque J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. 2017..
11. Gamboa Huayta J. Factores de riesgos ocupacionales: biológicos, físicos y psicosociales que influyen en el desempeño profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia. 2016..

12. Huaman Huamani G. Factores psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte Essalud. 2020..
13. Diaz Coronel, Maria; Bustamante Vasquez, Zoraida. Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital "José Soto Cadenillas"- Chota. 2018..
14. Eleres Mastrapa J. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Revista cubana de enfermería. 2016; 32(4).
15. Estremera Rodrigo A. Influencia de las variables sociodemograficas y laborales en los valores de estres determinados con el modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist. 2017..
16. Tirado Cardenas G. Aplicación del modelo desequilibrio esfuerzo - recompensa en profesionales sanitarios:el papel de la identificación y la sobreimplicación en la salud ocupacional. 2019..
17. Despaigne Perezi C. Aplicabilidad del modelo de adaptación de Sor Callista Roy en el cuidado de personas con covid 19. 2021..
18. Gómez Romero, Lourdes; Gonzales Antelo, Montserrat. [Online].; 2014.
19. Bucci P N. Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. 2015..
20. Ceballos Vasquez, Paula; Valenzuela Suazo, Paula, Parabolic Klijn, Tatiana. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. 2014..
21. Candia T. Macarena; Perez Franco, Juan. Manual Del Método del Cuestionario SUSES/ISTAS 21. ; 2016.
22. Salas Perea R. Las competencias Y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Escuela Nacional de Salud Pública. 2012.
23. Humanos DGdGdddR. CompetenCias LaboraLes para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. [Online].; 2011.
24. Andrea G. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Digital Publisher. 2019.

25. Martinez Olivares M. Competencia laboral de la enfermera en la valoración por patrones funcionales en salud. 2015.
26. Faas, Horacio; Salvatico Luis. Aplicabilidad del método hipotético deductivo en economía. 1998..

## **ANEXOS**

## ANEXO N°1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO, DISEÑO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes Sars con Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021?.</li> <li>•¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars</li> </ul>	<p><b>1.3.1 Objetivo General</b></p> <p>Relacionar los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria-ESSALUD Lima, 2021.</li> <li>• Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y el desempeño laboral de los</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones exigencias psicológicas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</li> <li>•Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, y</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Descriptivo correlacional de corte transversal con enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Diseño no experimental, de corte transversal.</p> <p>Cuyo esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     m((m)) --&gt; X((X))     m --&gt; Y((Y))     X -- r --&gt; Y             </pre> </div> <p><b>Método de investigación:</b></p> <p>Hipotético - inductivo</p>

<p>Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021 ?.</p> <p>•¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021 ?.</p> <p>•¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021?.</p> <p>•¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021?.</p>	<p>profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</li> <li>• Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</li> <li>• Establecer la asociación entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</li> </ul>	<p>el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</li> <li>•Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones compensaciones y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</li> <li>•Existe relación directa entre los factores de riesgos psicosociales en las dimensiones doble presencia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- ESSALUD Lima, 2021.</li> </ul>	<p><b>Población y Muestra:</b></p> <p>Población total de 45 enfermeros y la muestra constituida por 40 enfermeros.</p> <p>La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento es el cuestionario.</p>
---	---	---	---



## ANEXO N°2 CUESTIONARIO

### FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE ATIENDEN A PACIENTES CON SARS COV 2 EN EL ÁREA DE URGENCIAS DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA- ESSALUD LIMA, 2021.

**Objetivo:** Obtener información sobre los factores de riesgo psicosociales de los profesionales de enfermería.

**Instrucciones:** Estimado licenciado el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información relevante sobre los factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud Lima, 2021.

Usted voluntariamente acepta responder a las siguientes preguntas SI ( ) NO ( )

#### I. DATOS GENERALES

**SEXO:** M ( ) F ( )

**EDAD:** 22 a 34 ( ) 35 a 44 ( ) 45 a 54 ( ) 55 a más ( )

**TIEMPO DE SERVICIO:** 1 a 9 años ( ) 10 a 19 años ( ) 20 a más ( )

**ESTADO CIVIL:** Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )

**TIENE HIJOS:** Si ( ) No ( )

**MODALIDAD DE CONTRATO:** Cas ( ) 728 ( ) 276 ( ) terceros ( )

**TIENE SEGUNDO TRABAJO** Si ( ) No ( )

#### INSTRUMENTO EN RELACION A FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO ISTAS 21/VERSION BREVE.

PREGUNTAS	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Sólo unas pocas veces (1)	Nunca (0)
<b>Dimensión exigencias psicológicas</b>					
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?					
<b>Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>					
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?					
<b>Dimensión apoyo social y calidad de liderazgo</b>					

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?					
<b>Dimensión compensaciones</b>					
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					
<b>Dimensión doble presencia</b>					
19.- Cuando está en el trabajo, ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

20.- ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (Para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

**Fuente:** Tomado de los autores Macarena Candia T., Juan Manuel Pérez-Franco y David González G. de la Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile. 2016

## ANEXO N°3

### CUESTIONARIO

#### FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE ATIENDEN A PACIENTES CON SARS COV 2 EN EL ÁREA DE URGENCIAS DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA- ESSALUD LIMA, 2021.

**Objetivo:** Obtener información sobre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería

**Instrucciones:** En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse en un servicio de urgencias. Estamos interesados en conocer cuál es el desempeño laboral de los enfermeros de PADOMI en Lima. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X la respuesta con que Ud. se siente identificado.

Usted voluntariamente acepta responder a las siguientes preguntas SI ( ) NO ( )

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUNC A	ALGUNAS VECES	FRECIENTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				

<b>6</b>	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
<b>7</b>	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
<b>8</b>	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
<b>9</b>	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
<b>10</b>	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
<b>11</b>	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
<b>12</b>	¿Respeto la privacidad del paciente?				
<b>13</b>	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
<b>14</b>	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
<b>15</b>	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (médico)?				
<b>16</b>	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
<b>17</b>	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				

<b>18</b>	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
<b>19</b>	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
<b>20</b>	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
<b>21</b>	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

**Fuente: Tomado del autor Chumpitaz Ipanaque, Jenny (2017)**

## ANEXO N°4

### Consentimiento informado

Institución: Universidad Nacional del Callao

Investigador: Fresia Lorelai Benites Vilcamasco

Título: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE ATIENDEN A PACIENTES CON SARS COV 2 EN EL ÁREA DE URGENCIAS DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA- ESSALUD LIMA, 2021.

Propósito del Estudio: Determinar la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que atienden a pacientes con Sars Cov 2 en el área de urgencias del programa de atención domiciliaria- Essalud lima, 2021.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio, dará su consentimiento a través de una firma para que el investigador haga las preguntas correspondientes de acuerdo al cuestionario.

Riesgos: no se prevé ningún riesgo adicional por participar en esta investigación. Costos e incentivos: usted no deberá pagar por participar en el estudio, tampoco recibirá algún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad: ya que se guardará su información con códigos y no con nombres, su participación será anónima. Si este estudio fuera publicado, no se mostrará ninguna información personal suya, sin su consentimiento.

Derechos del participante: si usted decide participar en el estudio, puede retirarse en cualquier momento, sin perjuicio alguno.

Acepto voluntariamente participar en el estudio, comprendo los procedimientos que se realizarán y entiendo que puedo decidir no participar o retirarme del estudio en cualquier momento.

\_\_\_\_\_

Firma del investigador

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2020

\_\_\_\_\_

Firma del participante

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2020