

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**



---

**RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, CENTRO DE  
SALUD DE POTRACANCHA - HUÁNUCO 2021**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN SANITARIA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**

**TESISTA:**

**MORALES CLEMENTE JAMES**

**ASESORA:**

**DRA. MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA**

**HUÁNUCO, PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Dedico a Dios este trabajo para que me dé vida, salud y voluntad para lograr mis metas, a mis padres y mis hermanos por su continuo apoyo y una de las razones por las que sigo mejorando.

A Judith C.E. quien con su valentía, me enseñó a nunca rendirme y conseguir todas las metas que me proponga.

A Dante M.V. quien con su paciencia, me enseñó a que todo llega en su debido momento y que todos merecemos un tiempo.

A Alviery M.C. quien con su bondad, me enseñó a ser empático y ayudar al prójimo sin esperar nada a cambio.

A Jertza M.C. quien con su perseverancia, me brinda fortaleza para proponerme metas y no dejar de luchar hasta conseguirlo.

A Zuly M.C. quien con su disciplina, aprendí que es posible mejorar y que uno nunca deja de aprender.

James Morales Clemente

## AGRADECIMIENTO

Quisiera pronunciar mi infinita gratitud a Dios quien me ha guiado por el camino correcto para alcanzar mis metas de vida y cuyas bendiciones han enriquecido mi existencia y la de mi familia.

Gracias a mis padres: Judith Clemente Estacio y Dante Morales Villanueva, por su sostén absoluto, quienes me alentaron a seguir mejorando cada día.

Agradezco a mi mentora, la Dra. Silvia Martel y Chang, por su continuo apoyo y guía durante la redacción de este artículo.

Gracias a todos los miembros del comité por valorar mi indagación y colaborar sus sapiencias para engrandecerla.

A los profesores que guían nuestra Escuela de Posgrado de la UNHEVAL con sus excelentes contribuciones académicas y asignación.

Al personal funcionario y auxiliar del Centro de Salud de Potracancha involucrado en la realización de este estudio.

Finalmente, me siento agradecido de todos los individuos que favorecieron o participaron en esta averiguación de cualquier manera.

## RESUMEN

Este estudio de investigación se realizó con el **objetivo** de determinar la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021. El **método**, estuvo enfocado de modo cuantitativo, nivel explicativo-relacional, con diseño correlacional. La muestra lo conformaron 32 profesionales de enfermería. Se empleó el estadístico de correlación de Spearman. Para recolectar los datos se emplearon la encuesta y guía de observación previamente validados. **Resultados:** Determinado la relación entre las variables estudiadas, se pudo hallar que un tercio de la de los profesionales presentaban un riesgo medio y a la vez un desempeño regular, el 24.2%(8) presentaban riesgo psicosocial bajo y desempeño eficiente, en tanto ninguno que presentaba riesgo alto tuvo un eficiente desempeño así como ninguno que presentaba riesgo bajo tenían un desempeño deficiente, al someterlo a la prueba de correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho es de -0.810 con un nivel de significancia o  $p= 0.000$  ( $p>0.05$ ); afirmando que a mayor riesgo psicosocial, el desempeño laboral será menos eficiente; así mismo al analizar la relación con las dimensiones en el Desempeño en el desarrollo de tareas, contextual y organizacional se obtuvieron valores (Rho= -0.677 y  $p= 0.000$ , Rho= -0.846 y  $p= 0.000$ , Rho= -0.725 y  $p= 0.000$  respectivamente) Llegando a la conclusión que existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

**Palabras clave:** Atención de salud, telemedicina, administración de medicamentos, control de hábitos nocivos, adultos mayores, diabetes mellitus.

## *ANSTRACT*

This research study was carried out with the objective of determining the relationship between psychosocial risk and job performance during the COVID-19 pandemic in nursing professionals at the Potracancha Health Center, Huánuco 2021. The method was focused on a quantitative, explanatory-relational level, with correlational design. The sample was made up of 32 nursing professionals. Spearman's correlation statistic was used. To collect the data, the previously validated survey and observation guide were used. Results: Once the relationship between the variables studied was determined, it was found that a third of the professionals presented a medium risk and at the same time a regular performance, 24.2% (8) presented low psychosocial risk and efficient performance, while none that presented high risk had an efficient performance as well as none that presented low risk had a poor performance, when subjected to the Spearman correlation test, a Rho value of -0.810 was obtained with a level of significance or  $p = 0.000$  ( $p > 0.05$ ); affirming that at higher psychosocial risk, work performance will be less efficient; Likewise, when analyzing the relationship with the dimensions in Performance in the development of tasks, contextual and organizational values were obtained (Rho= -0.677 and  $p= 0.000$ , Rho= -0.846 and  $p= 0.000$ , Rho= -0.725 and  $p= 0.000$  respectively). Concluding that there is an inverse relationship between psychosocial risk and job performance during the COVID-19 pandemic in nursing professionals from the Potracancha Health Center, Huánuco 2021.

**Keywords:** Health care, telemedicine, drug administration, control of harmful habits, older adults, diabetes mellitus.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
<i>ANSTRACT</i> .....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	xiii
<b>CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	15
1.2. Justificación .....	17
1.3. Viabilidad de la investigación.....	19
1.4. Formulación del problema de investigación general y específicos. ....	19
1.4.1. Problema general.....	19
1.4.2. Problemas específicos .....	19
1.5. Formulación de objetivos generales y específicos.....	20
1.5.1. Objetivo general .....	20
1.5.2. Objetivos específicos .....	20
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIÓTESIS</b> .....	<b>21</b>
2.1. Formulación de hipótesis generales y específicas .....	21
2.1.1. Hipótesis general.....	21
2.1.2. Hipótesis específicas .....	21

2.2. Operacionalización de variables .....	23
2.3. Definición operacional de variables.....	26
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>28</b>
3.1. Antecedentes .....	28
3.2. Bases Teóricas .....	41
3.3. Bases Conceptuales.....	43
<b>CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>73</b>
4.1. Ámbito .....	73
4.2. Nivel y tipo de estudio .....	73
4.3. Población y muestra.....	74
4.3.1. Descripción de la población.....	74
4.3.2. Muestra y método de muestro.....	74
4.4. Diseño de investigación .....	75
4.5. Técnicas e Instrumentos.....	75
4.5.1. Técnicas.....	75
4.5.2. Instrumentos.....	76
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	78
4.7. Aspectos éticos.....	79

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	80
5.1. Análisis descriptivo.....	80
5.2. Análisis inferencial .....	98
5.3. Discusión de resultados.....	103
5.4. Aporte científico de la investigación .....	107
CONCLUSIONES .....	108
SUGERENCIAS .....	111
REFERENCIAS.....	112
ANEXOS.....	121



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho - Huánuco, 2021. ....	80
Tabla 02 Características laborales de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho de Huánuco, 2021.....	82
Tabla 03. Riesgo psicosocial en la dimensión exigencias psicológicas en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021...	84
Tabla 04. Riesgo psicosocial en la dimensión control sobre el trabajo en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021...	85
Tabla 05. Riesgo psicosocial en la dimensión de inseguridad en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.....	86
Tabla 06. Riesgo psicosocial en la dimensión: Trabajo en equipo en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021. ....	87
Tabla 07. Riesgo psicosocial en la dimensión: doble presencia en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.....	88
Tabla 08. Riesgo psicosocial en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.....	89
Tabla 09. Desempeño en el desarrollo de tareas por los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021. ....	90
Tabla 10. Desempeño contextual por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.....	91
Tabla 11. Desempeño organizacional por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.....	92
Tabla 12. Desempeño laboral de profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.....	93

Tabla 13. Riesgo psicosocial y desempeño en el desarrollo de tareas de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021...	94
Tabla 14. Riesgo psicosocial y desempeño contextual de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	95
Tabla 15. Riesgo psicosocial y desempeño organizacional de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	96
Tabla 16. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021. ....	97
Tabla N° 17. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en las variables Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021. ....	98
Tabla 18. Relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño en el desarrollo de tareas de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021. ....	99
Tabla 19. Relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.	100
Tabla 20. Relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.	101
Tabla 21. Relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.	102

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01. Descripción grafica del genero de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha - Huánuco, 2021.....	81
Figura 02. Descripción grafica de la edad de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha - Huánuco, 2021.....	81
Figura 03. Descripción grafica del tipo de contrato de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha - Huánuco, 2021.....	82
Figura 04. Descripción grafica de la experiencia laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha - Huánuco, 2021.....	83
Figura 05. Descripción grafica del tiempo de servicio en el tratamiento de pacientes COVID-19 por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha - Huánuco, 2021.....	83
Figura 06. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión exigencias psicológicas en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021. ....	84
Figura 07. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión control sobre el trabajo en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021. ....	85
Figura 08. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión de inseguridad en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	86
Figura 09. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión de inseguridad en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	87

Figura 10. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión: doble presencia en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	88
Figura 11. Descripción grafica del riesgo psicosocial en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	89
Figura 12. Descripción grafica del desempeño en el desarrollo de tareas por los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.	90
Figura 13. Descripción grafica del desempeño contextual por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	91
Figura 14. Descripción grafica del desempeño organizacional por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	92
Figura 15. Descripción grafica del desempeño laboral de profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.....	93

## INTRODUCCIÓN

Dado que el bienestar físico y mental de los trabajadores es fundamental para su desempeño óptimo y que una serie de factores pueden afectar tanto su bienestar físico como mental, la salud ocupacional juega un papel importante en la actualidad.

En este sentido, actualmente existe una pandemia mundial, provocada por la enfermedad que provoca (SARS-CoV-2), el Síndrome Respiratorio Agudo Severo lo que ha creado una dificultad salubre con trabajadores en primera línea, profesionales de la salud que no solo están en riesgo de contagio, comprometiendo así su salud física, pero también están en riesgo para su salud mental, creando los riesgos psicosociales que los trabajadores de salud de primera línea a menudo enfrentan.

Con el objetivo de conocer la asociación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral durante la pandemia del COVID-19, se realizará este estudio en el Centro de Salud de Potracancha, en el que se tomaron en consideración 33 profesionales de enfermería que laboran en el establecimiento. El estudio está dividido en cinco capítulos y será presentado en el Centro de Salud de Profesionales de Enfermería Potracancha de Huánuco en 2021.

El capítulo I aborda con la descripción del problema de investigación: fundamentación del problema de investigación, justificación, importancia propósito, limitaciones, formulación del problema de investigación generales y específicos, formulación de objetivos generales y específicos.

En el capítulo II comprende desde la formulación de hipótesis generales y específicas, variables, operacionalización de variables, definición de términos operacionales.

En el capítulo III se plantea el Marco teórico, ahí se desarrolla los antecedentes de la investigación a nivel internacional y nacional y local; bases teóricas donde se nutre nuestra investigación y bases conceptuales utilizadas en el desarrollo de nuestra investigación.

En el capítulo IV se propone el Marco metodológico: Ámbito, población, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento y tabulación.

En el capítulo V se presentan los resultados de la investigación y su discusión; teniendo en cuenta el análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aporte de la investigación.

## **CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema de investigación**

En el siglo XXI, la salud en el lugar de trabajo es crucial, ya que tiene un gran impacto en la productividad de la industria de la salud. Debido a que las personas son la base de cualquier organización, se pone mucho énfasis en quienes están a cargo de realizar tareas o prestar servicios. Si estas personas se encuentran en un ambiente saludable y agradable, obtendrán un impacto en su nivel de productividad y eficiencia.(1)

2019 vio el descubrimiento de un coronavirus no identificado previamente como el principal culpable de un brote que comenzó en China. Actualmente, el virus se conoce como el síndrome respiratorio agudo severo por coronavirus (SARS-CoV2). Crea una condición conocida como enfermedad por coronavirus (COVID-19). La Organización Mundial de la Salud (OMS) designó a la enfermedad COVID-19 con proporciones pandémicas en marzo de 2020. La última enfermedad viral causada por el coronavirus se llama COVID-19. Ni el virus recientemente identificado ni la enfermedad que causa se documentaron previamente antes de que comenzara su epidemia en Wuhan, China, en diciembre de 2019. Como todos sabemos, el COVID-19 es actualmente una epidemia que afecta a muchos países del mundo.

Muchas personas cuya salud física y mental se ven afectadas por la epidemia de coronavirus necesitan atención médica. Debido a los límites del sistema de salud, las largas jornadas de trabajo intenso, el miedo a la contaminación y otros factores que aumentan el peligro, quienes atienden a estos pacientes se enfrentan con frecuencia a estos escenarios estresados. Debido a sentimientos como pavor, melancolía, depresión, culpa, soledad, somnolencia, pérdida de apetito y cansancio, esta enfermedad puede tener un impacto negativo en la salud mental de los profesionales de la salud. Y la desesperanza, todo lo cual puede perjudicar significativamente su capacidad para llevar a cabo tareas relacionadas con la

salud de las personas. Por lo tanto, garantizar que los profesionales de la salud tengan acceso a los servicios de salud mental durante la pandemia de COVID-19 es fundamental para brindar una atención de calidad al público en general. (2)

Los profesionales de la salud actúan en circunstancias con altos niveles de urgencia, estrés y necesidad de decisiones rápidas, como lo demuestran Blanco Donoso, L.M. et al en su estudio. Ocasionalmente, en una zona estrecha con mucho ruido y poca luz, o en un hospital con camas insuficientes. Las personas experimentan mucho estrés y responsabilidad en el trabajo ya que los errores tienen repercusiones permanentes. A menudo son testigos del duelo, el dolor y la muerte de quienes no pueden y solo pueden comunicarse con sus seres queridos, así como las profundas reacciones emocionales de sus seres queridos. También tienen que hacer frente a problemas éticos complejos, como la priorización de pacientes en función de su edad e historial médico, así como la falta de recursos humanos y técnicos. Se deben considerar otras tensiones en el área, como el contacto humano constante o la sobrecarga de atención. Estos profesionales corren el riesgo de desarrollar problemas psicosociales como estrés laboral, burnout, estrés traumático secundario o conflicto trabajo-familia como resultado de su exposición recurrente a estos estresores. (3)

CK González Dimas Sostiene que existe una correlación considerable entre el desempeño de los funcionarios de la Red de Salud de Huánuco y su vestimenta de trabajo. Por tanto, se determinó que el 79,4% de los participantes tenían un buen desempeño laboral y que el 70,6% de ellos tenían niveles bajos de desgaste laboral. Además, el 60,3% de los empleados de la red de salud presentaban niveles bajos de cansancio emocional en su burnout laboral. El 50 % representa un porcentaje general alto y bajo de agotamiento laboral. (4)

El campo de la enfermería tampoco es inmune a este riesgo. Es un trabajo de totalidad, variedad y complejidad, lo que significa un alto grado de responsabilidad por la propia actividad, así como interacciones continuas con personas que frecuentemente se encuentran en circunstancias difíciles. Las actividades de enfermería incluyen tomar decisiones rápidas y actuar con rapidez



en un tiempo limitado. Según los datos actuales, una carrera en enfermería es un desafío. (5)

A nivel mundial, las enfermedades profesionales se clasifican como resultado de factores de riesgo psicosocial, que son hoy la principal causa de daño a la salud y el bienestar de los trabajadores y disminución de la productividad. El término "factores de riesgo psicosocial" se refiere a una amplia gama de condiciones laborales desfavorables que tienen un impacto en el comportamiento y la conducta de las personas y pueden causar desmotivación, frustración, deterioro físico y cognitivo, enfermedades psicosomáticas y orgánicas, accidentes laborales, daños a terceros, fiestas y ausencias justificadas frecuentes, enfermedad. Todos estos tienen un impacto significativo en el entorno laboral, la producción, la prestación de servicios y la calidad de vida. (1)

El desempeño laboral es el estándar en el que los empleados se desempeñan para cumplir con los objetivos de la organización en un período de tiempo predeterminado. El desempeño es la capacidad de un individuo para desempeñarse bien y amar su trabajo, así como la eficiencia con la que trabaja dentro de la organización. En este sentido, tanto las acciones como los resultados tienen un impacto en el desempeño profesional de una persona. Cuando alguien realiza bien su trabajo, coopera con los demás en la organización y cumple con las reglas vigentes. El desempeño laboral se caracteriza como las acciones o conductas de los empleados que son significativas para los objetivos de la organización y que pueden evaluarse en términos de la aptitud y el nivel de contribución de cada persona. (6)

## **1.2. Justificación**

El presente estudio se justifica por las siguientes razones:

### **A nivel teórico**

Desde un punto de vista teórico, la investigación a realizar es sólida ya que permitirá recopilar nuevos conocimientos sobre los riesgos psicosociales y el

desempeño laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia de COVID-19; se exponen quienes se encuentran en la primera línea de lucha contra los casos. Y experimentan riesgos psicosociales que deben afrontar para el desempeño de sus funciones, por lo que su desempeño como profesionales puede cambiar.

### **A nivel práctico**

Desde el punto de vista práctico, el estudio se realizará en un centro de salud de la provincia y provincia de Huánuco, y se ha identificado un problema ya que el establecimiento de salud ha cerrado y carece de recursos humanos y materiales para la atención. Pacientes con COVID-19; en este sentido, los profesionales de enfermería juegan un papel fundamental en el cuidado de estos pacientes; en el contexto actual, el riesgo psicosocial es mayor, impidiendo que se desenvuelvan plenamente en el trabajo.

### **A nivel metodológico**

Tiene sentido desde el punto de vista social, porque la educación de los niños de hoy será el futuro de su población, porque ellos serán parte de la población económicamente activa, y de ellos dependerá el desarrollo de sus pueblos, regiones, por qué no mencionar la país. Los docentes tienen la responsabilidad de trabajar con los estudiantes para resolver problemas de aprendizaje y desarrollar las habilidades de los estudiantes para hacer una contribución beneficiosa a la sociedad.

La investigación tiene implicaciones sociales ya que la intervención permitirá a los estudiantes mejorar el desarrollo de la identidad personal y la autoformación al conocerse a sí mismos, su significado y valores en la vida, valorar su lugar de origen, aprender a comprender y profundizar en su autoconciencia. . Respeto y calidad de vida, reconociendo la mejor organización de su tiempo, pero también su proceso de lectura y escritura, desarrollando habilidades de comprensión y resolución de problemas.

## **A nivel social**

Desde una perspectiva social, los profesionales de enfermería no se están desempeñando de manera óptima, esto se debe a una serie de factores, uno de los cuales es el riesgo psicosocial. Antes lo manejaba una enfermera y mantenía su mejor desempeño laboral, para hoy lo imposibilitan por la crisis sanitaria que atraviesa el país y el mundo.

### **1.3. Viabilidad de la investigación**

Este estudio tuvo limitaciones en el proceso de recolección de datos, ya que los profesionales de enfermería que conformaron la muestra no tuvieron el tiempo suficiente para la elaboración de los cuestionarios debido a las necesidades de los pacientes y tuvieron que regresar en múltiples ocasiones, por otro lado no hubo limitaciones ya que no hubo los recursos necesarios para llevar a cabo la Investigación.

### **1.4. Formulación del problema de investigación general y específicos.**

#### **1.4.1. Problema general**

¿Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

- ✓ ¿Se relaciona de forma inversa el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio?

- ✓ ¿Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio?
- ✓ ¿Hay relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio?

## **1.5. Formulación de objetivos generales y específicos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- ✓ Identificar la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio
- ✓ Establecer la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio
- ✓ Comparar la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIÓTESIS

### 2.1. Formulación de hipótesis generales y específicas

#### 2.1.1. Hipótesis general

**H0:** No existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

**Hi:** Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

#### 2.1.2. Hipótesis específicas

**H0<sub>1</sub>:** No existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.

**Hi<sub>1</sub>:** Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.

**H0<sub>2</sub>:** No existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.

**Hi<sub>2</sub>:** Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.

- H0<sub>3</sub>:** No Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.
- Hi<sub>3</sub>:** Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.

## 2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>				
<b>Riesgo psicosocial</b>	Exigencias psicológicas.	Trabajo rápido, acumulación de trabajo, emociones en el trabajo, problemas laborales	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Control sobre el trabajo.	Influencia en el trabajo, decisión de descaso, permisos laborales, compromiso profesional, entusiasmo laboral	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Inseguridad.	Pensamiento sobre el desempeño, trabajo inadecuado, salario insatisfactoria, horario inadecuado	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Trabajo en equipo	Responsabilidad laboral, cambios laborales, apoyo entre trabajadores, apoyo de los jefes, grupos laborales, comunicación activa	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Doble Presencia	Trabajo doméstico, tareas domiciliarias, pensamiento	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Estima	Reconocimiento, apoyo laboral, trato laboral	Alto Medio Bajo	Ordinal

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>				
<b>Desempeño laboral</b>	Desempeño en el desarrollo de tareas	Producción Calidad	Optimo Bueno Aceptable Regular Deficiente	Ordinal
	Desempeño contextual.	Conocimiento del trabajo Compunción de situaciones	Optimo Bueno Aceptable Regular Deficiente	Ordinal
	Desempeño organizacional	Realización Cooperación	Optimo Bueno Aceptable Regular Deficiente	Ordinal
<b>VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN</b>				
<b>Características sociodemográficas</b>	Edad	Años Cumplidos	< 25 años 25 – 34 años 35 – 44 años 45 – 54 años ≥ 55 años	De Razón
	Sexo	Género al que pertenece	Masculino Femenino	Nominal
<b>Características laborales</b>	Tipo de contrato	Tipo de contrato laboral	Locación de servicio CAS Terceros Nombrado	Nominal



	Experiencia laboral	Tiempo que labora como profesional de enfermería	1 – 5 años 5 – 10 años 11 – 15 años 16 – 20 años ≥ 21 años	De Razón
	Grado máximo alcanzado	Grado máximo alcanzado	Licenciado Segunda especialidad Maestría Doctorado	Ordinal

### 2.3. Definición operacional de variables

#### Definición teórica

**Riesgo psicosocial:** El riesgo psicosocial es “una característica de las condiciones de trabajo que afecta la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, conocidos como estrés”.

**Desempeño laboral:** Cuando hablamos de desempeño laboral, nos referimos a la calidad del servicio o el trabajo que realizan los empleados dentro de la organización. Aquí, funcionan desde habilidades profesionales hasta habilidades interpersonales, impactando directamente en los resultados organizacionales.

**Contexto covid-19:** En el contexto de la pandemia del COVID-19, las personas experimentan malestar o emociones negativas como respuesta natural a esta situación amenazante o incierta. Estos malestares pueden ser ansiedad, miedo, tristeza, aprensión, soledad, irritabilidad, miedo a enfermarse o morir, cambios en la apariencia y el sueño, especialmente cuando las personas no están cubriendo sus necesidades básicas y no cuentan con una red de apoyo.

**Exigencias psicológicas:** Las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en los hospitales públicos son más importantes que los propios trabajadores. Si el personal está en riesgo y su salud comprometida, la calidad de la atención es deficiente, poniendo en riesgo la salud de toda la población.

**Control sobre el trabajo:** Cuando consideramos el control como factor de riesgo, distinguimos dos subdimensiones: las oportunidades que ofrece el puesto de trabajo para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajo creativo y diverso) y la propia tarea y aquellas unidades o sectores.

**Inseguridad:** La inseguridad emocional es un sentimiento de nerviosismo o imprudencia asociado con una variedad de situaciones, que puede desencadenarse por un sentimiento de vulnerabilidad o un sentimiento de vulnerabilidad e inestabilidad que amenaza la propia imagen o la propia imagen.

**Trabajo en equipo:** El apoyo social consta de diferentes dimensiones, previsibilidad, claridad de roles, conflicto de roles, calidad de liderazgo,

refuerzo, apoyo social en el trabajo, probabilidad de relaciones sociales, sentimiento de grupo.

**Doble presencia:** En este caso, cuando sea necesario asumir la responsabilidad de ambas áreas de actividad en horario laboral y no laboral al mismo tiempo, se requiere una respuesta a la misma persona. La doble presencia como riesgo para la salud depende del aumento de la carga de trabajo y de la mayor dificultad para hacer frente a la demanda de trabajo doméstico y remunerado cuando se produce simultáneamente.

**Estima:** El respeto es tu consideración por algo o alguien. Se trata de sentimientos, simpatía o apego debido a una característica o cualidad de aquello o algo que se respeta.

**Desempeño en el desarrollo de tareas:** Se refiere al resultado de una serie de acciones que contribuyen a las metas organizacionales.

**Desempeño contextual:** Se refiere y apoya el desempeño psicosocial de los individuos en una organización a medida que se desarrollan todos los procesos en la organización.

**Desempeño organizacional:** Es una medida de la eficiencia y eficacia de una organización; la medida en que se logran los objetivos de éxito.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes

#### **Antecedentes Internacionales.**

**En Argentina, García González, Mariluz; Torrano, Fermín; García González, Guillermo. (2020)**, Desarrolló su tesis con el objetivo amplio de identificar y analizar los principales factores de riesgo psicosocial encontrados por los profesores que trabajan en universidades en línea. Usando el modelo de Seidman como guía, realizaron 20 entrevistas fenomenológicas en profundidad a 10 mujeres que trabajan de esta manera, a partir de sus perspectivas y ambiente de trabajo, para lograr una comprensión global y holística del tema. Los hallazgos sugieren que existen múltiples factores de riesgo psicosocial, incluida la sobrecarga psicológica cuantitativa y cualitativa, el aislamiento, el conflicto de roles y la sobrecarga emocional, todos los cuales deben considerarse como programas de prevención de intervención psicosocial adaptados a las características únicas de las mujeres como parte de la promoción de una organización saludable. Cuyo objetivo no es solo abordar aspectos disfuncionales, sino lograr la salud. (7)

**En Ecuador, Pozo Eugenio, César Mauricio; (2018)**, tuvo como objetivo el fin de estudiar para ver si había algún riesgo psicosocial presente, así como conocer los principales riesgos asociados al rendimiento laboral, especialmente con la rotación del personal. El estudio contó con una población de estudio de 26 colaboradores que completaron el cuestionario ISTAS 21 (herramienta de medición de riesgo psicosocial) y métricas rotatorias dentro de la empresa para su análisis. El cuestionario ISTAS 21 fue desarrollado para que las pequeñas empresas identifiquen representaciones de riesgo psicosocial, midiendo seis dimensiones psicosociales como necesidades psicológicas, oportunidades de trabajo y desarrollo activo, inseguridad, apoyo social y liderazgo, dimensiones duales y Respeto; para su interpretación existen tres opciones o intervalos para clasificar a la población en favorable, intermedia y desfavorable. Después de completar el cuestionario y analizar e interpretar los resultados, se determinó que las necesidades e inseguridades psicológicas eran los principales riesgos psicosociales a los que estaban expuestos los trabajadores, confirmándose la hipótesis de las necesidades psicológicas, las inseguridades, el desempeño esperado y otros factores de riesgo psicosocial. Las estimaciones y la rotación

**En Lima, Barboza Núñez, Luz Yanet, (2019)** desarrollo su investigación con el objetivo principal de estipular la analogía del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte, 2019. El estudio fue básico, con diseño observacional, la cual tuvo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo organizada por 30 personales de salud siendo estos enfermeros y enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte. El tipo de muestreo fue por conveniencia por ello se utilizó los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ para medir la variable Riesgos Psicosociales y la Guía de Observación de Desempeño Profesional para medir la variable de desempeño. Los instrumentos fueron anticipadamente validados y confiabilizados. Los descubrimientos demuestran que existe concordancia entre los riesgos psicosociales y el nivel de desempeño laboral y la relación de éstas en los profesionales de enfermería en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte, lo que fue una investigación de gran importancia para la institución. (15)

**En San Martín, Del Águila Arévalo, Alexander Segundo (2019)** en su tesis tuvo el objetivo principal de valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y comprobar su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, Julio - diciembre 2018. La tesis fue de modelo cuantitativo transversal, de diseño descriptivo, correlacional, la población estuvo compuesta de 72 personales asistenciales. Posteriormente se obtuvieron las siguientes manifestaciones: El 47% labora más de 10 años en el establecimiento, el 74% fueron de sexo femenino. El 57% son personal Técnicos en Enfermería, el 42% se dividen entre Médicos, Obstetras y Enfermeras; de ellos el 29% trabaja en dos servicios diferentes al mismo tiempo por falta de personal y 22% trabaja en Emergencias. En las categorías de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, dichos profesionales de la salud tenían un Nivel de Exposición Psicosocial más alto para su salud siendo este un (64%), seguido de la dimensión Trabajo en equipo (47%). Las dimensiones de Estima se encontraron en los niveles más desfavorables de Exposición Psicosocial para la salud (68%), Exigencias Psicológicas (50%), la dimensión Inseguridad (49%) y la Doble presencia (60%), solo el 27% manifiesta un desempeño laboral bueno en la

de empleados en las áreas administrativas de la empresa pueden generar ineficiencias en los empleados que conducen a una menor productividad. (8)

**En Ecuador, Velastegui Hernández, Rommel Santiago; Alvarado Alvarado, Cristian Manolo; (2019)**, en su tesis cuyo objetivo fue analizar los factores de riesgo psicosocial presentes dentro de la organización Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi y determinar la influencia de los mismos en el desempeño de los colaboradores. Para ello consideraron proyectos de investigación semejantes y artículos de investigación donde se trabajaron temas de esta misma línea. Finalmente, luego de realizar cálculos estadísticos, llego a la conclusión de que los factores de riesgo psicológico tienen un impacto en el desempeño laboral esto a través de la metodología de validación de hipótesis chi cuadrado donde el resultado fue  $\chi^2 = 7,01$ . Lo que afirmo es que los factores de riesgo psicosocial inciden en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi. De igual manera se alega que los factores de riesgo psicosocial que tienen mayor dominio son: 1 el liderazgo producido por las pocas ocasiones para liderar en el ambiente de un establecimiento ya que la sociedad en el sector público impide muchas veces que los coagentes desenvuelvan sus destrezas para destinar, sistematizar, retroalimentar, determinar, cambiar gestiones del equipo, influir en las personas en el logro de los resultados esperados, compartir una visión y reconocer logros; La principal causa de esto podría ser el trabajo de campo que realizan algunos colaboradores, quienes están sujetos a largas jornadas laborales y deben trasladarse frecuentemente a zonas rurales alejadas de sus hogares, impidiendo un rápido retorno. (9)

**En España, Merino Plaza, María José; et al; (2018)** en su tesis desarrollada cuyo objetivo principal fue apreciar la relación entre los peligros psicosociales y el burnout en un hospital español de media-larga estancia. La investigación fue de tipo transversal, aplicando la versión española del MBI-HSS y el cuestionario F-Psico 3.1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Variables predictores: tipologías sociodemográficas, moduladoras y factores de riesgo psicosocial. En sus resultados encontró que el agotamiento emocional estaba asociado a los riesgos psicosociales asociados a la carga de trabajo, las

exigencias psicológicas, la participación / supervisión, el rendimiento del papel, las relaciones / el apoyo social y el uso de la anestesia; los factores protectores, sentirse valorados por los pacientes y los compañeros, la satisfacción en el trabajo, la certeza y el apoyo social. La despersonalización tenía correlaciones similares, pero eran más débiles. El bajo desempeño personal se vinculó con riesgos psicosociales relacionados con el tiempo trabajado, la autonomía y el control, variedad y/o contenido del trabajo, ejercicio de rol y apoyo social; fue la sub escala que expuso mayor número de variables sociodemográficas/moduladoras protectoras: estado civil, tener hijos, trabajar de noche, sentirse valorado por pacientes y familiares, ilusión por el trabajo, apoyo social, autoeficacia y optimismo. Existe un vínculo entre los riesgos psicosociales y el agotamiento, según nuestros hallazgos. Las personas que tienen una mayor satisfacción laboral, autoeficacia y optimismo manejan mejor el estrés y son menos propensas a los riesgos psicosociales y al agotamiento. (10)

**En Colombia, Orozco Vásquez, Margarita-María; Zuluaga Ramírez, Yury Carolina; Pulido Bello, Geraldine. (2019)**, en su tesis desarrollada la cual tuvo como finalidad examinar la realidad científica sobre los factores de riesgo psicosocial que inquietan a los profesionales en enfermería que laboran en servicios asistenciales: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales. Ejecutó una revisión de investigaciones, artículos, tesis, publicados del 2007 al 2018, mediante los descriptores: enfermería, salud laboral, circunstancias de empleo, estrés laboral y carga de trabajo. Seleccionaron 74 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión. Los hallazgos evidencian que; las pretensiones cuantitativas y la intensificación del ritmo de trabajo aumentan la sobrecarga laboral, y la realización de funciones ajenas al ejercicio del cuidado directo. En la profesión, es común combinar el trabajo asalariado con el trabajo doméstico, así como trabajar en dos o más puestos de trabajo y trabajar por turnos. Finalmente concluyo que el personal en enfermería se exhibe en gran medida a los factores de riesgo psicosocial: pretensiones cuantitativas, equilibrio de responsabilidad, doble presencia y compulsiones emocionales. Estos pueden tener un impacto significativo en su salud física y mental, así como en la atención que recibe. (11)

**En Ecuador, Herrán Peñafiel, Jorge Wilfrido; Córdova Acurio, Mónica Nathalie; (2018)**, en su estudio se planteó como objetivo general, reconocer los elementos de riesgo psicosocial y su predominio en el ejercicio de los trabajadores con cabidas especiales del área de Servicios Generales de la empresa Productos Familia Sancela del Ecuador S.A. La tesis fue de tipo descriptiva, no experimental, transversal, de técnica deductiva y estadístico compuesto de tres capítulos el primero sobre seguridad y salud ocupacional, el segundo sobre la evaluación del desempeño y el tercero sobre la discapacidad. Se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral y extralaboral del Ministerio de Protección Social y el cuestionario GPS operativo propio de la empresa para nivelar el desempeño laboral a una población de 24 trabajadores, cuyos hallazgos demuestran la hipótesis nula lo que indica que los factores de riesgo psicosocial no intervienen directamente en el desempeño laboral, sin embargo no es completamente falso, debido a que se demuestra una considerable baja del conocimiento de riesgo en los factores psicosociales intralaborales que se relaciona al favorable con la carga laboral (12)



### **Antecedentes Nacionales**

**En Lima, Abanto Malaver, Yesi Olanda. (2018)**, Desarrolló una investigación la cual tuvo como objetivo comprobar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. La investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 50 licenciadas en enfermería, del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. La técnica a desarrollar fue la encuesta y el instrumento para captar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo este el resultado 0.8470 en el cuestionario de estrés laboral y 0.857 en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial. En los resultados se evidencio que existe relación positiva y débil ( $Rho=0,317$ ;  $p<0,05$ ), entre estrés laboral y actores de riesgo psicosocial según la percepción del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. (13)

**En Lima Quintana Cueva, Rocío Isabel (2020)** desarrolló su investigación quien tuvo como objetivo prescribir la relación de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Es salud, Callao 2020. La tesis tubo un enfoque cuantitativo, cuya metodología fue hipotético deductivo, de tipo básica, no probabilístico, con un diseño no experimental, 60 enfermeras del área de pediatría y neonatología conformaron la población, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario, validados por dos estudios de referencia en el (2018) y revalidados en el (2020), previamente validados y confiabilizados. En los resultados se comprendió que a mayores factores de riesgo psicosocial menor desempeño laboral, el resultado descriptivo nos dio nivel medio de 58.3% para la variable de desempeño laboral y un nivel medio de 51,7% para la variable factores de riesgo psicosocial. Concluyendo que consta relación significativa de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II - Essalud, Callao 2020. (14)

**En Lima, Barboza Núñez, Luz Yanet, (2019)** desarrollo su investigación con el objetivo principal de estipular la analogía del riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte, 2019. El estudio fue básico, con diseño observacional, la cual tuvo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo organizada por 30 personales de salud siendo estos enfermeros y enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte. El tipo de muestreo fue por conveniencia por ello se utilizó los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ para medir la variable Riesgos Psicosociales y la Guía de Observación de Desempeño Profesional para medir la variable de desempeño. Los instrumentos fueron anticipadamente validados y confiabilizados. Los descubrimientos demuestran que existe concordancia entre los riesgos psicosociales y el nivel de desempeño laboral y la relación de éstas en los profesionales de enfermería en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Vitarte, lo que fue una investigación de gran importancia para la institución. (15)

**En San Martín, Del Águila Arévalo, Alexander Segundo (2019)** en su tesis tuvo el objetivo principal de valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y comprobar su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, Julio - diciembre 2018. La tesis fue de modelo cuantitativo transversal, de diseño descriptivo, correlacional, la población estuvo compuesta de 72 personales asistenciales. Posteriormente se obtuvieron las siguientes manifestaciones: El 47% labora más de 10 años en el establecimiento, el 74% fueron de sexo femenino. El 57% son personal Técnicos en Enfermería, el 42% se dividen entre Médicos, Obstetras y Enfermeras; de ellos el 29% trabaja en dos servicios diferentes al mismo tiempo por falta de personal y 22% trabaja en Emergencias. En las categorías de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, dichos profesionales de la salud tenían un Nivel de Exposición Psicosocial más alto para su salud siendo este un (64%), seguido de la dimensión Trabajo en equipo (47%). Las dimensiones de Estima se encontraron en los niveles más desfavorables de Exposición Psicosocial para la salud (68%), Exigencias Psicológicas (50%), la dimensión Inseguridad (49%) y la Doble presencia (60%), solo el 27% manifiesta un desempeño laboral bueno en la

dimensión Cooperación y el Desempeño Laboral solo fue óptimo en un 10% en la dimensión Creatividad. Sin embargo, cabe resaltar que en la dimensión Calidad el 88% tiene un desempeño laboral regular y llama la atención que se presenta un 21% de desempeño apenas aceptable en el rubro Conocimiento sobre el trabajo. Asimismo, según el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, el Riesgo psicosocial en el trabajo tiene una influencia altamente significativa en la dimensión Cooperación ( $p=-0,267$ ) del desempeño laboral y la dimensión Comprensión de Situaciones ( $p=-0,341$ ), en conclusión: El riesgo psicosocial en el trabajo presenta una correlación directa altamente significativa en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales ( $p=0,984$ ). (16)

**En Arequipa Chambi Pérez, Paola Asdrid; Tito Serrano, Noelia Joselyn (2020)** en su investigación desarrollada cuyo objetivo principal fue determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2019. El estudio fue de manera cuantitativa, con diseño correlacional, transversal de nivel descriptiva. La población fue consentida por 128 enfermeras(os) que laboran en el área de hospitalización. Se manejó como método la encuesta y como técnica la entrevista siendo estos: Cuestionario de datos, Versión corta de SUSESOS ISTAS-21 para la variable Riesgo psicosocial y el Cuestionario de desempeño laboral. Los hallazgos demuestran que el 68.0% de enfermeras presentan un nivel medio de riesgo psicosocial y el 64.1% su desempeño laboral fue de manera regular y que el 96.1% de la población es de sexo femenino siendo el mayor porcentaje de licenciadas en enfermería con más de 51 años de edad (43.8%). Rigiéndonos a la prueba estadística, existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, En consecuencia, cuanto peor es el desempeño laboral, mayor es el riesgo psicosocial. (17)

**En Huancayo, Zegarra Huamán, Nora Luz (2019)** en su trabajo tuvo como objetivo general determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la Subdirección de Inspección laboral de Huancayo, durante el 2017. Recurrió al Método CoPsoQ para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos

de 25 trabajadores (versión corta). Consta de 15 dimensiones: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, Previsibilidad, Doble presencia, Exigencias psicológicas cuantitativas, Posibilidad de desarrollo, Conflicto de rol, Ritmo de trabajo, Inseguridad sobre el empleo, Sentido del trabajo, Claridad de rol, Exigencias psicológicas emocionales, Calidad de liderazgo, Influencia, Justicia y Confianza vertical. Las manifestaciones principales demuestran que los valores P en su gran mayoría de los riesgos psicosociales, con excepción de previsibilidad y calidad del liderazgo, son mayores que el nivel de significación habitual (0,05); Concluyó refiriendo que, no existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y desempeño laboral en los inspectores de la Subdirección de Inspección Laboral de Huancayo, durante el 2017 cuyo nivel de confianza alcanzó el 95%. (18)

### **Antecedentes Locales**

**En Huánuco Quiñonez Barrueta, Betzy Elizabeth; (2019)** En su tesis desarrollada la cual tuvo por objeto principal determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del C.S Aparicio Pomares. El estudio tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, tipo prospectivo transversal, observacional, y analítico de nivel explicativo. La población estuvo consentida por los licenciados de Enfermería en su totalidad (38) del Centro de Salud Aparicio, ubicado este en el departamento de Huánuco. Se utilizó un cuestionario que fue validado la cual recogió la información en el mismo establecimiento. Los hallazgos demostraron que los profesionales de Enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares, tienen un buen desempeño laboral (84,2%) y un adecuado clima organizacional (84,2%) y dando por concluido. Que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares 2019. (19)

**En Huariaca, Cabrera Vela, Paula Rosa (2019)** En su tesis desarrollada tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo – correlacional, de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 130 trabajadores del Hospital I de Huariaca, en la provincia de Pasco. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos utilizados constaron de dos cuestionarios para obtener la información con la que se realizó el análisis estadístico. En el análisis inferencial se utilizó la Prueba de Chi - cuadrado. Los hallazgos encontrados demostraron que el 61,54 % (80) presentaron desempeño laboral promedio y el 45.38 % (59) manifestaron Clima Organizacional medianamente favorable. Por otro lado, el desempeño laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en las dimensiones realización personal ( $p\text{-valor}=0,00001<\alpha=0,05$ ), el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral con  $p\text{-valor}=0,00001<\alpha=0,05$ , Supervisión ( $p\text{-valor}=0,00001<\alpha=0,05$ ), y el involucramiento laboral ( $p\text{-valor}=0,00001<\alpha=0,05$ ), Condiciones Laborales ( $p\text{-valor}=0,00001<\alpha=0,05$ ) y Comunicación ( $p\leq 0,000$ ). Finalmente, El clima

organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca 2019. (20)

**Diaz Gonzales, Melissa Stefani Janette; (2019)**, en su investigación desarrollada tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2017. El estudio tuvo un nivel correlacional de diseño no experimental y tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo; la muestra de estudio fue formado por 20 obstetras; los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: una guía de observación para evaluar el desempeño profesional y Cuestionario “Inventory Burnout de Maslach (MBI) para evaluar el desgaste laboral. Los resultados al final de la investigación mostraron que existe una relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los profesionales de obstetricia que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco; con una contrastación de  $p= 3.63 > 0.05$ . Finalmente concluyo que un porcentaje promedio general del 35% de profesionales de obstetricia estudiados un nivel alto y 55%, presentaron un nivel medio de desgaste laboral; en relación del 80% que realizan un desempeño laboral adecuado. (22)

**Zanabria Rodríguez, Gloria Amanda; Sedano Ramón, Susan Wendy (2019)** en su tesis la cual tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019. El estudio fue de diseño Correlacional no experimental. El muestreo utilizado fue por conveniencia dando un total de 120 trabajadores del Municipio de Amarilis - Huánuco a los que se les administró “Cuestionario de desempeño laboral” y la “Escala de habilidades blandas en personal administrativo (EHB)”. Para contrastar las Hipótesis General se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado; el nivel de confianza es del 95% y el error alfa es de 5%. Utilizando el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 25.0 en español. El  $\chi^2$  calculado es de 3,303 para 4 grados de libertad (9,488), el p valor es mayor al ( $p > 0,05$ ) el que está por encima del error alfa establecido; por lo que con una probabilidad de error de 0,0% No existe relación entre las habilidades blandas y

el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de Amarilis-Huánuco, 2019. (23)

**En Huánuco, Silva Egoavil, CM (2017)** la tesis se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y desempeño de los trabajadores de la Red de Salud – Huánuco, 2017. Para la investigación se utilizó el método no experimental, el tipo de investigación básico y nivel descriptivo con un diseño descriptivo correlacional. La muestra lo conformaron 68 trabajadores administrativos de la Red de Salud. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. De las cuales se llegaron a los siguientes resultados:  $\chi^2 = 5.99$   $G1=2$ ;  $p=0.06$  aceptando la  $H_1$ , donde se afirma: Existe relación significativa entre desgaste laboral y desempeño de los trabajadores de la Red de Salud Huánuco. Por tanto, se llegaron a conclusiones: que un 85.3% nivel bajo de desgaste laboral en la dimensión despersonalización, 60.3% de trabajadores de la Red de Salud estudiados presentaron nivel bajo de desgaste laboral en la dimensión agotamiento emocional, el 79.4% que presentaron adecuado desempeño laboral en relación a un el 70.6% nivel alto de desgaste laboral y un porcentaje general de 50% con nivel bajo de desgaste laboral (24)

**En Huánuco, Gonzáles Dimas, CK. (2018)** En su tesis desarrollada tuvo por objetivo principal comparar los riesgos psicosociales y ergonómicos entre los ambientes de trabajo en CORPAC Tingo María y Huánuco, se evaluaron los niveles, la intensidad e incidencia de riesgos en las dimensiones: contenido y ejecución de tareas, estrés laboral, clima laboral, riesgos ergonómicos y cultura organizacional. La muestra en estudio fueron 40 personales, fue en su mayoría contratados y principalmente oficiales AVSEC y bomberos. Para la recolección de datos se utilizó métodos guía de observación, de entrevista y la técnica de encuesta, mediante: a) ficha de identificación de riesgos ergonómicos (23 ítems tipo check list). b) cuestionario de encuesta sobre clima laboral (50 ítems tipo Likert) c) escala abreviada de estrés laboral con validez basado en aquiescencia (26 ítems), y d) guía de entrevista sobre riesgos psicosociales. Los ítems a) y d) fueron validados mediante juicio de expertos apoyado en siete criterios. Para establecer paralelismos de riesgo (ausente, moderado, alto) las respuestas

cualitativas se transformaron en bienes ordinales y éstas en enea tipos. Cuantitativamente se determinaron homogeneidad de distribución de datos y se aplicaron pruebas Chi-cuadrado, ANOVA, “U” de Mann Whitney e índices de incidencia. Los resultados indican ausencia de riesgo alto. A nivel e intensidad de riesgo moderado existen diferencias en los riesgos psicosociales relacionadas a las dimensiones de ejecución y contenido de tareas, en cultura organizacional y principalmente en clima laboral; en estrés laboral era similar en ambas sedes. Dentro de los riesgos ergonómicos hay ausencia de riesgos (4)



### 3.2. Bases Teóricas

#### Teoría del autocuidado de Dorotea Orem

La enfermería ha sido vista desde un principio como un producto social relacionado con el arte de cuidar, diseñado para ayudar a quienes carecen de habilidades de autocuidado o dependen de ellas. Sostener la vida, identificando problemas de salud y necesidades reales y/o potenciales de las personas, familias y comunidades necesitadas de cuidados, aumentando la autonomía o la dependencia por las actividades realizadas por los enfermeros. (25)

El autocuidado es un sistema de acción porque es una función humana reguladora que toda persona debe realizar conscientemente para mantener su existencia y su estado de salud, desarrollo y bienestar. Comprender las necesidades y limitaciones de quienes pueden beneficiarse del cuidado se basa en conceptos de autocuidado, necesidades de autocuidado y mejoras en las actividades de autocuidado. (26)

Asimismo, Orem citado por Bembibre la define como la responsabilidad del individuo de promover, proteger y cuidar su propia salud, es un conjunto de acciones intencionales que una persona realiza o realizará con el fin de controlar factores internos o externos que puedan poner en peligro su salud, vida y desarrollo. Es un comportamiento que ocurre bajo condiciones de vida específicas en las que un individuo se dirige a sí mismo o al medio ambiente por el bien de la vida, la salud y el bienestar para dominar los factores que afectan su propio desarrollo y actividad. (27)

Las personas tienen la capacidad de reflexionar sobre sí mismas y su entorno; tienen la capacidad de simbolizar lo que experimentan y utilizan la creación simbólica (ideas, palabras) para pensar, comunicarse y orientar los esfuerzos para hacer lo que es bueno para ellos mismos y para los demás. Dorothea Orem define la enfermería como ayudar a las personas a realizar y mantener comportamientos de autocuidado para mantener la salud y la vida. Dorothea Orem es una filósofa que estudia la filosofía de Dorothea Orem. En este concepto, el medio ambiente se define como todas las variables físicas, químicas,

biológicas y sociales que pueden afectar e interactuar con una persona, ya sea dentro de su familia inmediata o dentro de la sociedad en general. Después de todo, la salud se describe como un estado en el que cada uno de sus diferentes componentes significa algo diferente para cada individuo y evoluciona con cambios en las características humanas y biológicas de una persona. (28)

### **Modelo de Relaciones Interpersonales de Hidegard Peplau**

La esencia del modelo Peplau es un proceso de relaciones interpersonales entre “individuos que están enfermos o necesitan atención médica y enfermeras que están especialmente capacitadas para identificar y responder a los necesitados”. Peplau cree que el hombre es "un organismo que vive en un equilibrio inestable (es decir, movilidad física, psicológica y social), y la vida es un proceso de lucha por lograr un equilibrio estable. Las necesidades de la persona crean tensión, lo que conduce a comportamientos diseñados para reducir la tensión y satisfacer las necesidades. (29)

Por lo tanto, según Peplau, para estar sano primero se deben cubrir las necesidades físicas y de personalidad y el individuo ser capaz de expresar sus cualidades de forma productiva. Peplau describe los diversos roles que las enfermeras deben asumir en diferentes campos. Diversas etapas de sus carreras Relaciones con los pacientes. (29)

En el papel de extraños, se debe enfatizar el respeto y la preocupación positiva. La enfermera debe aceptar al paciente por lo que es, como una persona emocionalmente competente, y debe esforzarse por decir lo que quiere que el paciente escuche. Las enfermeras también pueden actuar como maestras o líderes, ayudando a los pacientes a aprender participando activamente en la experiencia. Asimismo, puede actuar como consejera y sustituta y ayudar a los pacientes a verla como un individuo, no en el marco de una relación moldeada por sentimientos pasados reactivados. Todos estos roles ayudan a que la enfermería sea una fuerza para la educación, la terapia y la madurez. (29)

### **3.3. Bases Conceptuales**

#### **Riesgo psicosocial**

El trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a la excelencia, o puede hacer mucho daño a su salud física, mental y espiritual, es algo que siempre se ha sabido. La historia está llena de hechos y modelos que sustentan un aspecto y el contrario. El riesgo psicosocial es amplio y cubre muchos aspectos: Sobrecarga de trabajo, falta de control, conflictos de poder, desigualdad salarial, falta de seguridad laboral, problemas de relaciones laborales y trabajo por turnos.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que pueden perjudicar gravemente la salud física, social o mental de los trabajadores. El riesgo psicosocial laboral es una condición que suele afectar significativa y gravemente la salud, y es probable que el riesgo psicosocial tenga consecuencias graves importantes. Los riesgos psicosociales afectan los derechos fundamentales de los trabajadores, que están consagrados en la mayoría de las constituciones nacionales e internacionales existentes y, por lo tanto, gozan de protección legal tanto a nivel nacional como internacional. Como resultado de estas medidas, algunos países europeos han desarrollado una legislación nacional única que se enfoca específicamente en los riesgos psicosociales.

El riesgo psicosocial tiene una amplia gama de consecuencias, desde físicas hasta psicológicas y espirituales. El riesgo psicosocial suele tener importantes efectos psicológicos, alterando el equilibrio psicológico de las personas con un aparente trastorno psiquiátrico o psicopatológico. Un claro ejemplo es el estrés postraumático.

Por todo ello, existe una zozobra generalizada por la aparición de varios nuevos riesgos. Preocupa especialmente el llamado peligro creciente en el mercado laboral. Las nuevas tecnologías, los nuevos procesos industriales, las nuevas materias primas y las nuevas moléculas químicas y biológicas son fuentes potenciales de estos peligros. El mundo cambiante de las organizaciones, las

rápidas fluctuaciones económicas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva sociodemografía del mercado laboral, las nuevas formas de empleo y, en general, las nuevas formas de relaciones laborales se han denominado "peligros psicológicos en desarrollo" en esta área.

Los roles cambiantes de los trabajadores en las mismas transacciones laborales y comerciales plantean algunos de los problemas psicosociales comúnmente vistos en las industrias de servicios y salud. Se basa en la noción de que ciertas transacciones solicitadas pueden tener un impacto en varios aspectos de la identidad personal de un trabajador. Lo que se puede exigir en algunas transacciones laborales es que los trabajadores no sólo medien en función de la obtención de bienes o fines, sino que atiendan a las características individuales del trabajador, como capacidad, atención y dedicación; así sucede en la atención de la salud y otras los campos importan. (30)

Otros autores describen el riesgo psicosocial como condiciones presentes en el entorno laboral que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y el desempeño de la tarea, y que tienen el potencial de afectar el desempeño laboral y la salud de los empleados personal.

De hecho, a estos elementos del entorno laboral hay que sumar el conjunto de opiniones y vivencias del trabajador como intermediario, que se suma a la complejidad del riesgo psicosocial. No podemos decir que todas las PYME hayan adoptado plenamente esta legislación, que exige a los empresarios proteger la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la evaluación de los peligros potenciales en el lugar de trabajo. Implícitamente, los riesgos laborales parecen verse tradicionalmente como solo físicos, ignorando la realidad de que la salud de los trabajadores puede verse afectada por una variedad de factores psicológicos y/o sociales, a menudo tan o más dañinos que los primeros, actualmente Las evaluaciones de riesgos de las empresas psicosociales son que se están llevando a cabo, aunque todavía son pocos y esporádicos, como un primer paso de sensibilización en materia de prevención de riesgos. Entonces se trata de dar sentido a fenómenos que han existido siempre, y defender las

dimensiones biopsicosociales del concepto de salud, etc. Es posible que los efectos de las interacciones de una persona con su entorno laboral no siempre se traduzcan en cambios saludables, que variarán según los factores individuales. (31)

El riesgo psicosocial laboral no es autónomo; antecedentes de factores de riesgo psicosocial. El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia suelen tener diferentes riesgos psicosociales o antecedentes de estrés. Sin embargo, los riesgos psicosociales no pueden reducirse a sus antecedentes, no son sumas lineales de sus antecedentes, sino que tienen su propio valor contextual y contingente y no agotan la variación de sus antecedentes lógicos y empíricos. Esto sugiere que el estrés, la violencia o la intimidación no pueden evaluarse únicamente sobre la base del contexto; en su lugar, deben evaluarse utilizando sus propias señales directas, lo que significa una evaluación directa. Además de ser conceptualizado como un peligro con un alto potencial de causar daños significativos a la salud, el riesgo psicosocial tiene características propias que deben desarrollarse para controlarlos, prevenirlos y, en última instancia, evitarlos.

### **Características de los riesgos psicosociales**

#### **1. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.**

El riesgo psicosocial se refiere a sus características básicas como ciudadanos trabajadores, su dignidad como persona, sus derechos a la integridad física y personal, su derecho a la libertad, y su derecho a la salud positiva y negativa, no menores en organizaciones o niños. Las condiciones de trabajo, los riesgos psicológicos más comúnmente denunciados, como el lugar de trabajo o la agresión y el acoso sexual, son ataques a la integridad física y personal, la dignidad o la privacidad de los trabajadores, todos los cuales forman parte de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ejemplo, el artículo 1 de la Constitución Española relativo a la violencia. 10 Garantizando el derecho a la dignidad en todas las circunstancias, el artículo 15 de la

Constitución Española reconoce el derecho de toda persona a la integridad física y psíquica y se refiere al acoso y al arte en el trabajo. 14 Garantizar el derecho a la igualdad. Sobre el acoso sexual, en el texto integral del Estatuto de los Trabajadores del art. 4. Párrafo 2. Prescribe el derecho a la intimidad y “la debida consideración a su dignidad, incluida la protección contra agresiones sexuales, verbales o físicas”, reescribe el art. El artículo 18 de la Constitución Española expresa el derecho fundamental a la intimidad.

## **2. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.**

Los efectos de los factores de riesgo psicológicos sobre la salud de los trabajadores están mediados por los sistemas de respuesta al estrés. Según la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, esta respuesta está mediada en gran medida por mecanismos perceptuales y situacionales, lo que significa que los efectos de los factores de estrés psicosociales en la salud de los trabajadores están mediados en gran medida. Mientras que las variables de riesgo psicológico o estrés tienen efectos mediadores y parciales, el daño psicosocial tiene importantes consecuencias globales por la propia naturaleza del riesgo, pero no afecta a la existencia de valores mediadores. Los riesgos psicosociales amplifican los efectos principales, ya que a menudo se asocian con el estrés agudo. La violencia, el acoso laboral y el acoso sexual son riesgos que pueden tener graves consecuencias y perjudicar el funcionamiento integral de la persona. Otro tipo de riesgos psicosociales, como el estrés, la inestabilidad laboral o el burnout, son estresores persistentes que, por su carácter global, afectan a la organización global de la vida personal o profesional. Ambos afectan el desempeño general de un empleado, así como su nivel de seguridad personal y las barreras de ajuste.

### **3. Afectan a la salud mental de los trabajadores.**

El riesgo se define como un riesgo que puede afectar la salud física o mental de una persona. Los riesgos psicosociales afectan a la salud física de los trabajadores, pero tienen un impacto especialmente negativo en su salud mental. Por su propia naturaleza, los peligros psicosociales tienen efectos globales significativos en los procesos de adaptación de una persona y en sus sistemas de equilibrio y estabilidad psicológica, incluso si no se puede identificar una distinción clara. Según la evidencia actual, la ansiedad, la depresión y otros signos de mala salud mental están asociados con el riesgo psicosocial. Los riesgos psicosociales son violaciones graves de las expectativas laborales básicas, lo que lleva a cambios en los sistemas de procesos, incluidos cambios cognitivos, emocionales y de comportamiento, que conducen a enfermedades mentales graves. La depresión, el suicidio y el comportamiento suicida fueron los problemas más comunes. El trastorno de estrés posttraumático, cada vez más frecuente en el ámbito laboral, ha sido clasificado como enfermedad profesional por la Organización Internacional del Trabajo. La prevalencia del TEPT en el lugar de trabajo está aumentando debido a amenazas psicosociales como la violencia, la intimidación en el lugar de trabajo y el acoso sexual.

### **4. Tienen formas de cobertura legal.**

La real importancia de los riesgos psicológicos, su alta prevalencia y la importancia de su impacto en la salud de los trabajadores obligaron a desarrollar el primer marco legislativo y jurisprudencial sobre el tema. Si bien los problemas causados por los estresores psicosociales en general se han abordado, el estrés, la agresión y la intimidación son actualmente objeto de legislación incipiente. (32)

## **Principales riesgos psicosociales**

### **Estrés laboral**

Esta es probablemente la reacción más conocida a un entorno psicológico adverso. Este es uno de los principales motivos de baja laboral, después de enfermedades comunes como la gripe, el estrés es el principal motivo de ausentismo y baja laboral, lo que tiene un gran impacto en los sistemas productivos y económicos.

La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a determinados aspectos desfavorables o perjudiciales del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el entorno laboral. Es un estado caracterizado por altos niveles de excitación y capacidad de respuesta y, a menudo, por sentirse incapaz de afrontarlos. Los problemas de salud surgen cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las necesidades, las expectativas o los talentos de un trabajador, o cuando los trabajadores no reciben un salario adecuado. Según el Marco Europeo para el Estrés Laboral, “Las personas son capaces de lidiar con el estrés a corto plazo, que puede considerarse positivo, pero es difícil resistir la exposición a largo plazo al estrés intenso. Además, diferentes personas pueden responder de manera diferente a situaciones similares, y la misma persona puede responder de manera diferente a la misma situación en diferentes momentos de sus vidas”. Si bien el estrés no es una enfermedad, si no lo es, reduce la eficiencia en el trabajo y lleva al manejo adecuado de los problemas de salud”.

### **Síndrome de Burnout o desgaste profesional**

El síndrome de Burnout es el resultado del estrés laboral y organizacional crónico, que conduce al agotamiento emocional y la falta de motivación para completar las tareas. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en que tiene un mayor impacto en el agotamiento emocional que en el agotamiento físico y, como resultado, la pérdida de motivación para trabajar.



Jackson y Maslach investigaron el síndrome y lo clasificaron como "un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que puede ocurrir en contacto directo con clientes o pacientes. Sobre individuos con los que entran en contacto". Así, las características que constituyen el síndrome de burnout y permiten su identificación son las siguientes:

- Agotamiento emocional: letargo, falta de energía y recursos emocionales reducidos.
- Despersonalización: sentimientos de insensibilidad e inhumanidad, incluidas actitudes negativas y, en algunos casos, cinismo hacia la clientela del trabajador.
- Bajo sentido de realización personal: Frustración con el propio trabajo y los resultados obtenidos, lo que suele verse como una desventaja y un signo de falta de profesionalidad.

## **Violencia**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia en el lugar de trabajo como: "el uso deliberado de amenaza o fuerza física real contra uno mismo, otros o un grupo que causa o es probable que cause lesiones, muerte, daños psicológicos, deficiencias en el desarrollo o privaciones". Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la violencia como "cualquier tipo de conducta ofensiva o degradante que sea susceptible de causar daño o malestar físico o psíquico a sus víctimas, ya se trate de personas involucradas en accidentes impersonales o no personales" o eventos".

Por tanto, la violencia en el trabajo incluye todas las formas de violencia física y psicológica que se producen en el lugar de trabajo, ya sea entre trabajadores que prestan servicios en el mismo centro o lugar de trabajo (violencia interna) o entre trabajadores que no prestan servicios mero cliente o usuario (violencia externa) (violencia externa).

En los actos de violencia psicológica podemos distinguir:

Acoso discriminatorio: “En el lugar de trabajo, toda conducta no deseada relacionada con la raza o etnia, religión o creencia, discapacidad, edad, orientación sexual, cuyo propósito o consecuencia sea atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u hostil”.

Acoso sexual: “Cualquier conducta verbal o física de naturaleza sexual que tenga la intención o intento de dañar la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso o asedio laboral se define en la Ley Orgánica 5/2010 como “la exposición a actos repetidos y prolongados de violencia psíquica intensa contra una o varias personas por parte de personas en posiciones de poder, no necesariamente jerárquicas, pero sí psíquicas y que tienen por objeto o efecto crear un ambiente hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima”.  
Violencia psicológica en el trabajo que pueda afectar la salud de los trabajadores, que puede incluir:

- Se emplean tácticas organizativas contra las víctimas.
- ataques a la vida privada de la víctima.
- La actitud de la víctima bajo ataque.
- Rumores

Hay dos tipos de acciones que resultan en estos efectos:

- Desacreditar la capacidad de una persona para trabajar y deteriorar las condiciones profesionales, sociales y laborales.
- mancha personal.

- ataque y humillación. El acoso sexual, la agresión física y las prácticas de contratación degradantes y discriminatorias están todas incluidas en esta categoría.
- Robos y daños.
- Amenazas

### **Fatiga de los trabajadores**

Las estructuras del tiempo de trabajo, especialmente los turnos de noche y los arreglos de trabajo por turnos, pueden provocar fatiga en el trabajador.

El agotamiento de algunas personas puede resultar desconcertante para quienes piensan que no tienen por qué estar cansados porque su trabajo no requiere mucho esfuerzo físico. Si bien existen ciertos signos físicos, como dolores musculares o de estómago, los afectados, en cambio, no hablan de cansancio físico. En cambio, hablan de agotamiento psicológico, que puede ser provocado por una variedad de factores no relacionados con el trabajo. A primera vista, algunos trabajos parecen placenteros y reparadores, Lo confirma el dolor y el cansancio que padecen las personas que los realizan.

La fatiga es una condición caracterizada por una sensación de fatiga y una reducción o alteración no deseada en el rendimiento de la actividad. La fatiga es un sistema de ajuste del cuerpo, con un alto valor adaptativo, como indicador de que el cuerpo necesita descansar.

La fatiga del trabajador puede ser causada por largas horas de trabajo y falta de descanso al programar las horas de trabajo. Suele manifestarse como trabajo nocturno o por turnos, así como jornadas de trabajo prolongadas repetidas o descansos de turno insuficientes. (33)

**Exigencias psicológicas.**

Las necesidades cuantitativas, cognitivas, sensoriales, emocionales y la necesidad de enmascarar los sentimientos pertenecen a varios tipos de necesidades psicológicas.

Abordaremos las necesidades digitales, las necesidades emocionales y el enmascaramiento emocional, todas ellas en la medida en que son importantes en la tarea de cuidar las dependencias.

**Las exigencias psicológicas cuantitativas.**

La relación entre la carga de trabajo y el tiempo asignado para su finalización es la forma en que se definen. Cuando el tiempo es limitado, las altas demandas se manifiestan como un ritmo de trabajo rápido, incapacidad para mantenerse al día con el trabajo, acumulación de mano de obra, etc., lo que puede estar relacionado con la distribución desigual del tiempo de trabajo que aceres.

**Las exigencias emocionales**

Consisten en aquellas que afectan nuestras emociones, especialmente cuando requieren que tengamos la capacidad de comprender la situación de los demás, cuyas emociones y sentimientos se pueden transferir a nosotros, y podemos mostrar empatía y comprensión por ellos. Lograr este equilibrio puede ser un desafío, ya que el personal debe estar emocionalmente separado de su entorno y evitar asumir las emociones de sus clientes, compañeros de trabajo o estudiantes como propias. Esto es común en trabajos que implican servir a las personas, donde los trabajadores tienen que usar sus habilidades profesionales y personales mientras ponen sus vidas personales en suspenso. Sin embargo, esta separación puede ser difícil si las exigencias emocionales son altas.

**La exigencia de esconder las emociones**

Tanto las emociones buenas como las negativas se ven afectadas, aunque en realidad se trata más de los sentimientos desagradables y las opiniones que los

miembros del personal ocultan a los clientes, jefes, compañeros de trabajo, compradores o usuarios por razones "profesionales".

- No hay suficiente tiempo para completar la tarea.
- Debe trabajar rápido para completar todas las tareas.
- Problemas de trabajo difíciles de olvidar.
- El trabajo requiere que los trabajadores oculten sus emociones.

Los encuestados del grupo de personal del dormitorio expresan sus opiniones:

**Exigencias cuantitativas:**

- "Los residentes necesitan mucha atención, a veces exigente".
- "Cuando vas a trabajar, si corres mucho, estás acabado. Es más conveniente tener más tiempo, porque la calidad de tus servicios a los residentes no es buena".
- "Siempre vas justo con el tiempo". "No hay suficiente tiempo para hacer todo el trabajo".
- "Cuesta organizarse cuando hay muchas tareas urgentes. Mis responsabilidades laborales dependen de la etapa del año, hay momentos muy complejos y otros más asequibles. También hay que aprender a delegar".

**Exigencias emocionales:**

- "Es un trabajo muy agotador emocionalmente. Ver a alguien hacerlo bien un día y no hacerlo bien al día siguiente, ver cómo van cuesta abajo paso a paso".
- "En cuanto a las emociones, hay que tener un nivel emocional de empatía con todo el mundo, y hay un coste personal tanto de conocimientos

teóricos como prácticos porque te llevas los problemas a casa, aunque estés acostumbrado."

- "Llévate a casa tus problemas de trabajo, cuando te equivocas, y más".

#### **Exigencia de esconder emociones:**

- "El trabajo te obliga a esconder tus emociones porque ignoras los problemas personales, y si los viejos no te ven bien, ellos también lo pasan mal".
- "Esconda sus emociones y guarde sus opiniones para usted mismo", especialmente con las familias de los residentes.

Los flujos de trabajo deben estar diseñados para mantener a los trabajadores seguros y saludables, promover la bienandanza y prestar el desempeño de las labores, fundamentalmente aquellas que involucran sobre o bajo demanda, algunas sugerencias al respecto son las siguientes:

- Echa un vistazo a las tareas que consumen tiempo o esfuerzo: condiciones ambientales severas, manejo de carga, horarios de trabajo erráticos, trabajos repetitivos y tediosos y trabajos extremadamente simples., etc.
- Organización de tareas:
  - Definir objetivos de trabajo específicos.
  - Ordenar tareas por importancia.
  - Calcule el tiempo necesario para completar el trabajo en relación con la cantidad de trabajo que debe realizarse.
  - Evite inculcar una sensación de apuro o prisa en las personas.

- Use un plan sólido como base para las asignaciones para modificar la carga de trabajo según la duración del día.
- Actualice sus herramientas y equipos.
- Reorganizar las asignaciones de los trabajadores para equilibrar las cargas de trabajo en el centro ("hacer las ruedas").
- Crear un programa que distribuya las tareas de manera justa (diseñado de manera participativa). (34)

### **Control sobre el trabajo.**

Cuando consideramos el control como un factor de riesgo, lo desglosamos en dos sub dimensiones: la posibilidad de aplicación de habilidades y crecimiento del conocimiento que proporciona el trabajo, (trabajo creativo y diversificado), y el efecto en la tarea misma o la toma de decisiones. Cuando miramos el control como un factor de riesgo, lo desglosamos en dos sub dimensiones: la capacidad de influir o tomar decisiones sobre la tarea en sí, y la oportunidad que ofrece el trabajo para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajo creativo y diversificado). Los de un departamento o unidad, a modo ilustrativo. En el lugar de trabajo, el "control" es una cualidad deseable, mientras que su ausencia o falla es un factor de riesgo. En este sentido, el grado de influencia e importancia del trabajo (o participación en su contenido) sobre todas las condiciones de trabajo (organización del día a día, movilidad entre roles, departamentos).

**Influencia:** En el trabajo, influencia significa alguna decisión o autonomía sobre el contenido y las condiciones del trabajo (secuencia, métodos utilizados, tareas a realizar, carga de trabajo).

**Oportunidades de progreso en el trabajo:** determine si el puesto brinda a cada empleado la oportunidad de mejorar sus conocimientos y habilidades. La tarea debe llevarse a cabo de manera que permita la adquisición de la información y las habilidades requeridas (sean pocas o numerosas), su uso y su mejora. La tarea

puede ser inventiva o, por otro lado, puede ser aburrida, repetitiva y rutinaria con poca evidencia de crecimiento o aprendizaje.

Controlar las horas de trabajo: Tenemos cierta capacidad para decidir nuestros intervalos de trabajo y relajación (descansos, fiestas, vacaciones) en nuestro trabajo. Controlar la jornada laboral es una necesidad beneficiosa para el entorno laboral (decidir si hacer pausas o hablar con los compañeros) y la necesidad de coordinar la vida laboral y familiar (ausencia del trabajo para cuidar de la familia, vacaciones).

Significado del trabajo: Poder conectar el trabajo con valores u objetivos distintos al utilitarismo es necesario para encontrarle sentido (estar ocupado y obtener a cambio ingresos económicos). Las personas pueden superar los problemas que experimentamos durante la jornada laboral de maneras más saludables para su salud si se involucran en un empleo significativo. Como resultado, la importancia del trabajo puede verse como una salvaguarda, un apego a su contenido profesional pero no necesariamente a la empresa u organización (por ejemplo, un geriatra puede encontrar mucho significado en su función). Hay varias cosas que, como cuidadores, pueden mejorar o requieren un cambio organizacional significativo, independientemente de los aspectos psicosociales de su trabajo.

Integración en la empresa: esta dimensión está relacionada con el nivel de compromiso de cada empleado en la organización. Los dos grupos "ellos" y "nosotros" se utilizan normalmente para describir a los empleados y la dirección. El individuo se identifica más con los compañeros de trabajo que le atraen que con el negocio, lo que es ventajoso para su salud porque fomenta el apoyo social y el sentido de comunidad entre la fuerza laboral. En respuesta a esta filosofía, las estrategias comerciales de HRM intentan conectar a cada empleado con la organización, convenciéndolos de que los desafíos y ambiciones de la empresa también son suyos.

- No tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna.



- No diga qué tareas están terminadas en qué orden.
- Dificultad para decidir si tomar un descanso.
- Emergencias personales o familiares que le impidan salir del trabajo durante al menos una hora sin un permiso especial.
- El trabajo no requiere la iniciativa del empleado.
- Este trabajo le impide aprender nuevas habilidades.
- no se entiendo la tarea.
- No presumas de la empresa frente a los demás..
- El grupo de encuestados del personal del dormitorio compartió sus ideas:

#### Influencia

- "Como cualquier trabajo, hay partes que no puedes saltarte, pero te da libertad en términos de organización y planificación".
- "El contrato de trabajo para gestionar el rendimiento, lo más importante es tu capacidad personal para organizar las cosas. En cuanto a la gestión del tiempo, lo organizamos nosotros mismos".
- "Sí, organizo clases, decido hacer esto o aquello, más eventos en el extranjero, conoceremos al equipo. Conozco otras residencias, es impensable porque no les dan libertad de elección, todo es más obvio".
- Posibilidades de desarrollo:
- "Iniciativa: Mucha porque hay que ir cambiando y darle a cada uno lo que necesita. No es nada rutinario. Las necesidades y expectativas van cambiando".

- “Si bien mi formación no va a aumentar, aplico conocimientos como auxiliar (de enfermería) (los estudiantes de cultura geriátrica pueden ampliar sus conocimientos)”.
- "Sí, nos dan mucha libertad y todas nuestras opiniones cuentan y te sientes como un miembro activo."

Control sobre tiempos de trabajo:

- "Las vacaciones son rotativas y podemos hacer los cambios que queramos entre nuestros acompañantes (15 días en verano, 15 días fuera de verano)".

Integración en la empresa:

- “Creo que aquí hay algo de implicación. Veo algo de implicación aquí, pero en general no en la mayoría de las residencias, depende de cómo lo planifiquen (la dirección), el interés que muestren, yo estoy más implicado. Más o menos participación”.

Sentido del trabajo:

- ¿Dominan aquellos que piensan que lo que hacen tiene sentido? :- No, llegan, pasan el tiempo y se van con poco compromiso o interés.
- "Desde esta perspectiva, el trabajo que hacéis con los mayores es significativo y muy positivo. Existe la sensación de que el trabajo es importante y valioso."
- Aumentar las oportunidades para utilizar los conocimientos y habilidades existentes, así como para aprender y adquirir nuevos, eliminar tareas estrictamente predeterminadas, enriquecerlas a través de la movilidad funcional ascendente o reorganizar los programas para incorporar el desempeño de varias tareas más difíciles. Esto puede ayudar a retrasar o detener la aparición de enfermedades de bajo riesgo.

- Promover la autonomía de los trabajadores en el desempeño de las tareas, por ejemplo, fomentando la participación efectiva en la toma de decisiones con respecto a la técnica de trabajo, la secuencia de tareas, la asignación de tareas, la velocidad y la carga de trabajo, y el diseño y la planificación de tareas que mantienen la ejecución de tareas lo más cerca posible de todo el trabajo.
- Las tareas deben rotarse para mantener el trabajo interesante (más complejidad de tareas).
- Crear mecanismos para una toma de decisiones eficiente relacionada con las tareas. Las reuniones regulares del equipo técnico deben incluir niveles adicionales además de higienistas, psicólogos, trabajadores sociales, etc. (asistentes, limpiadores, etc.) (35)

Aunque la investigación en esta área puede ser ocasionalmente contradictoria, los niveles de estrés de los empleados están influenciados por el control que tienen sobre las tareas que completan. Recientemente se descubrió que la autoeficacia del equipo tiene un impacto considerable en esta conexión como variable grupal. Si las personas tienen cierto grado de control sobre sus responsabilidades, unirse a un equipo auto eficaz puede ayudar a mantener a los empleados satisfechos mientras actúa como una estrategia de reducción del estrés. (36)

### **Inseguridad.**

La ansiedad que se desarrolla en el trabajo se conoce como inseguridad laboral; una persona o trabajador que es nuevo en un nuevo trabajo siente cierta falta de confianza, la ansiedad o el miedo es común y perfectamente normal o haciendo un organigrama; sin embargo, el la confianza, la ansiedad o el miedo del trabajador se desvanecerán con el tiempo y a medida que el trabajador se familiarice con el trabajo o la tarea.

Si este no es el caso y las inseguridades comienzan a afectar negativamente su desempeño laboral, productividad, salud mental y/o relaciones con sus compañeros de trabajo, debe investigar qué está sucediendo, ya que necesitará ayuda para resolver su problema profesional. (37)

La inseguridad personal es un problema que trasciende todos los niveles educativos de los trabajadores. Es posible que tengamos todos los títulos y certificaciones apropiados en nuestro campo de trabajo, sin embargo, ninguno de estos funcionará hasta que primero construyamos la cantidad requerida de confianza. (38)

La inseguridad laboral es un sentimiento que tendrán los empleados de cualquier empresa, y este sentimiento repercute directamente en su bienestar y en el ambiente laboral de la empresa, afectando los resultados del desempeño laboral. (39)

La mayoría de los afectados son aquellas personas que ingresaron más tarde a la fuerza laboral y predominantemente ocupan estas nuevas ocupaciones irregulares, precarias e inestables. Estos trabajadores son principalmente jóvenes, mujeres e inmigrantes que comenzaron sus "carreras" en clara desventaja desde una perspectiva sociodemográfica. Por otro lado, la precariedad laboral no se limita a la tendencia al alza de los "nuevos" trabajos atípicos, sino que también afecta a los tipos de empleo que antes eran seguros. Una conclusión importante del estudio es que los trabajadores mayores en ocupaciones más seguras y de mayor calidad están más ansiosos por conservar sus trabajos porque saben que será difícil encontrar a otra persona con un entorno laboral similar si pierden el actual. (40)

### **Trabajo en equipo**

El apoyo social se trata de recibir la asistencia adecuada cuando se necesita, y es responsabilidad de los superiores y compañeros de trabajo.

El papel de la gestión y la importancia de la calidad de la gestión para garantizar el desarrollo personal, la motivación y el bienestar de los empleados es un tema importante en la literatura sobre gestión y gestión de recursos humanos. Desde el punto de vista de la salud, se ha encontrado que la calidad de la gestión es uno de los aspectos claramente asociados con la salud de los trabajadores, al menos en lo que respecta a los síntomas somáticos.

**El apoyo social está formado por diferentes dimensiones:**

**Previsibilidad.** Esto alude de alguna manera al hecho de que sin un conocimiento suficiente, adecuado y oportuno, los niveles de estrés aumentarían a medida que las personas intentan adaptarse a los posibles cambios en sus vidas. Las tasas más bajas de salud mental y vitalidad están vinculadas a la falta de previsibilidad. En el frente laboral, necesitamos todo el conocimiento que requerimos para cumplir con nuestras responsabilidades de manera adecuada, pero también debemos estar informados con anticipación sobre cualquier próxima reorganización, nueva tecnología o tarea.

**Claridad de rol.** La definición de trabajo está conectada a esta dimensión. Si el papel a desempeñar no está claramente definido, puede ser muy estresante. La falta de definición del trabajo, o más específicamente, la falta de definición de la tarea en cuestión, puede estar relacionada con la falta de descripción de la función. ¿Las lavadoras de las personas dependientes en los centros de atención son cargadas y descargadas por el personal de limpieza? ¿Quién se encarga de los cuidados paliativos específicos de los residentes: el geriatra, el DUE o el fisioterapeuta? ¿Los miembros del personal son conscientes de sus obligaciones con las familias residentes? Los trabajadores afectados se equivocan de algún modo por la ausencia o inexactitud de las respuestas a este tipo de consultas.

**Nivel de autonomía.** ¿Alguien puede decidir cómo llevar a cabo una tarea? Antes de llegar a una decisión final, ¿debería consultarse a la dirección o preferiría no consultarla en absoluto?

**Conflictos de rol.** Cuando los requisitos de lo que tenemos que lograr chocan con nuestras propias normas y puntos de vista, se produce un conflicto de roles, así como un conflicto profesional o ético, en el trabajo.

**Calidad del liderazgo.** El desempeño y el bienestar de los empleados se ven afectados por la importancia de la gestión de la calidad para garantizar el desarrollo personal, la motivación y el bienestar de los empleados. Existe una tendencia común a apoyar el papel de líder en lugar del de jefe para las operaciones de gestión.

**Refuerzo.** Se trata de buscar comentarios sobre su estilo de trabajo de sus compañeros de trabajo y superiores. La mayoría de las personas reciben refuerzos de forma regular, pero con frecuencia se transmiten de una manera muy ambigua y confusa que les permite determinar lo que realmente significan. Para cambiar lo que no funciona, cada empleado debe tener acceso a información precisa sobre cómo realiza sus funciones, lo que también les dará más oportunidades de aprendizaje y mejora de habilidades (lo cual es bueno para su salud). Sirve como una de las bases imparciales para tratar a las personas de manera justa en el trabajo.

**Apoyo social en el trabajo.** Tiene que ver con compañeros de trabajo, gerentes y obtener la asistencia que necesita cuando la necesita. La falta de apoyo social es una de las características más significativas relacionadas con el estrés, y existe un sólido respaldo científico que vincula esto con un aumento del estrés, las enfermedades y la mortalidad.

**Posibilidades de relación social.** La probabilidad de trabajar solo, sin interacción humana y relaciones con compañeros de trabajo, implica un aumento considerable del riesgo para las personas que operan bajo "alto estrés" (altas exigencias y control limitado), pero el trabajo en equipo y el trabajo público pueden indicar una disminución del riesgo. En un hogar, los lazos sociales pueden desarrollarse entre residentes, parientes y compañeros de trabajo por un lado, y por el otro.

**Sentimiento de grupo.** Dado que la mayoría de los adultos pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo, la atmósfera y el clima son muy importantes. En un extremo, puede encontrar lugares de trabajo llenos de conflicto, acoso y una atmósfera aterradora, y en el otro extremo, puede encontrar lugares de trabajo donde todos se sienten como un miembro del equipo. Trabajar fuera de los equipos vinculado al estrés, la fatiga y la mala salud.

- No sé cuánta discreción tienes en el trabajo.
- Desconoces los deberes que cada persona tiene a su cargo.
- Faltaba la notificación de desarrollos que pueden tener un impacto en el futuro de los empleados corporativos.
- No obtener toda la información requerida para terminar el trabajo correctamente.
- Incapacidad para obtener apoyo y ayuda de compañeros.
- Falta de asistencia y cooperación de los superiores inmediatos.
- Trabajar aislado del resto del equipo.
- Sin sentido de pertenencia o pertenencia a un grupo.
- Planificación deficiente del lugar de trabajo (asignación de tareas, rotaciones, etc.).
- Ausencia de gestión y comunicación laboral.

El grupo de encuestados del personal del dormitorio compartió sus ideas:

**Apoyo:**

Se requiere una promoción adicional de capacitación externa y educación continua. Tenemos, pero a un nivel superior: deberíamos fomentar más ayudas para congresos, másteres, etc.

Nos reunimos con la gerencia para hablar sobre cómo lo estamos haciendo y cómo podemos hacerlo mejor. En este centro, eso es lo que está sucediendo; en otro lugar, puede no ser relevante para lo que está pasando. En otros lugares, tienes total libertad y control sobre las regulaciones.

**Calidad de liderazgo:**

- condiciones favorables de trabajo con los superiores. Algunas cabezas firmes nunca pasan por el centro, que lo tiene todo. Aquí tienes un canal claro para la expresión.
- Los otros coordinadores no están de acuerdo con el punto de vista optimista del tema porque el tema carece de capacidad de resolución de disputas.
- En muchos centros es difícil llegar y casi nunca sabes la dirección.

**Sentimiento de grupo:**

Sí, hay interacciones positivas entre los miembros del grupo y el personal interdisciplinario. Aunque los asistentes son un grupo muy unido, te perciben como si estuvieras fuera de su esfera de influencia, por lo que las interacciones con ellos no son particularmente malas.

**Previsibilidad:**

Se produjeron cambios de turno, se celebraron reuniones y se transmitieron mensajes. En cuanto al acuerdo, no proporcionaron mucha información. No informan, cuando se trata de cambios que pueden tener efectos a largo plazo, entran en juego los rumores.

**Claridad de rol:**

Somos conscientes de lo que se espera de nosotros en general y de lo que se nos permite hacer. Debido a la naturaleza ambigua de la posición del director en algunas situaciones, informe a su familia.



**Apoyo social:**

Relaciones regulares entre pares: cómo todos existen. En términos generales, hay más emociones nerviosas que emociones positivas. Hay muchos recién llegados. Hay mucha movilidad. Irse, especialmente la generación más joven.

**Es importante promover el apoyo social y la comunicación entre los trabajadores:**

- Proporcionar un lugar y tiempo para que los empleados interactúen entre sí y con los gerentes.
- Prestar mucha atención al apoyo social que el directivo ofrece al empleado (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material, sensibilidad ante los problemas personales, etc.).
- Proporciona estándares claros para el manejo de disputas laborales (personales y relacionadas con el trabajo).

El trabajo se realiza de manera más eficiente cuando las personas entienden lo que hacen los demás y cómo trabajar con ellos. La mala comunicación conduce con frecuencia a retrasos en el trabajo y trabajo deficiente. Varias ideas al respecto son:

- Establece protocolos para garantizar que todos los miembros de un equipo o departamento puedan comunicarse en todo momento.
- No se debe desalentar (fomentar) la conversación informal.
- Evite trabajar solo tanto como sea posible.
- Se debe realizar una breve reunión antes de cada turno de trabajo para transmitir instrucciones, compartir el plan de tarea del día y permitir una sesión de cuestionamiento y respuestas.

- Fomentar la planificación y ejecución de tareas grupales, especialmente cuando se ofrecen en lugar de tareas individuales.

Es práctico interesarse por los trabajadores no solo en términos de puestos de trabajo, sino en un sentido más amplio. Se recomienda que las actividades laborales adicionales se consideren complementarias a las actividades laborales de los empleados, en lugar de competir con la empresa. Puede ser crucial en este caso:

- Créditos permitidos por hora para acciones particulares.
- Integrar el trabajo con los compromisos de cada empleado con sus familias.
- Preocupado por las dificultades familiares de los empleados. (41)

### **Doble Presencia**

A fines de la década de 1970, la socióloga italiana Laura Balbo acuñó la frase "existencia dual" para caracterizar la situación que enfrentan la mayoría de las mujeres en la cultura industrializada actual. El apodo cubre la vida cotidiana de las mujeres que tienen que elegir entre el empleo y las responsabilidades del hogar como la única opción viable e inevitable.

El concepto es fruto de una reflexión feminista que busca consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en el hogar y el trabajo. A pesar de los avances en el camino hacia la igualdad, todavía estamos lejos de lograrlo, por lo que considerar la existencia dual como un riesgo psicosocial independiente es un primer paso importante para combatirlo. Más si tenemos en cuenta que el 90% de las mujeres que trabajan fuera del hogar lo experimentan y que esta doble presencia afecta directamente a su salud, siendo los síntomas más prevalentes el estrés, la ansiedad, la melancolía y las dificultades musculo esqueléticas derivadas de ello.(42)

Las disparidades actuales entre mujeres y hombres en cuanto a las circunstancias laborales y la carga de trabajo, así como las tareas domésticas y domésticas, reflejan las disparidades de salud entre hombres y mujeres. Las disparidades actuales entre mujeres y hombres en cuanto a las circunstancias laborales y la carga de trabajo, así como las tareas domésticas y domésticas, reflejan las disparidades de salud entre hombres y mujeres.

En este caso, una persona es responsable tanto del trabajo doméstico como del trabajo remunerado y debe asumir la responsabilidad de ambas áreas de actividad durante el trabajo privado y las horas no laborales. El aumento de la carga de trabajo y los desafíos simultáneos de hacer frente a las demandas familiares y de trabajo remunerado describen la doble presencia como un riesgo para la salud.

Las mujeres siguen haciendo la mayor parte de las tareas y tareas domésticas. La doble presencia denota la necesidad de que el individuo gestione o planifique sus tareas profesionales a la vez que atiende sus responsabilidades familiares durante el tiempo de trabajo remunerado.

La proporción de hombres que participan en el trabajo doméstico no ha aumentado al mismo ritmo que la inclusión generalizada de mujeres en trabajos remunerados. Las responsabilidades de las mujeres con respecto a los niños y las familias continúan estando desproporcionadamente cargadas por la división del trabajo por género.

Es típico que las mujeres agreguen al menos un tercio de las horas de trabajo doméstico no remunerado a los días de trabajo remunerado, lo que reduce su oportunidad de descanso.

Esta es la razón por la cual las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por los desafíos de equilibrar la familia y el trabajo remunerado. El peligro de agotamiento y estrés aumenta cuando se trabaja en varios turnos.

Según una encuesta realizada entre muchos hogares de ancianos en la industria, los resultados obtenidos por varios grupos profesionales se muestran a continuación:

- El grupo de ayudantes tiene una existencia dual, el factor más desventajoso es que si algún día sienten nostalgia, sus actividades domésticas quedarán en suspenso.
- Los colectivos técnicos y de dirección, así como los colectivos de trabajadores de limpieza y lavandería, disfrutan de la existencia de la doble presencia sin singularizar ningún aspecto.

Este riesgo debe ser identificado y abordado en el seno de las empresas, principalmente mediante la definición y ampliación de los derechos reconocidos en la legislación sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Se ha descubierto que las mujeres emplean el trabajo por turnos como uno de sus mecanismos para hacer frente al estrés tanto familiar como laboral, a pesar de las implicaciones directas para la salud.

El desajuste entre los horarios de trabajo y las demandas familiares es fuente de estrés e infelicidad persistente, Además, es un factor de riesgo no laboral que debe tenerse en cuenta a la hora de mantener la salud del trabajador.

Algunos ejemplos de buenas prácticas para coordinar el trabajo y el hogar son un sistema de gestión del tiempo que crea una biblioteca horaria que permite una gestión más flexible de la jornada laboral, otorgar a los trabajadores más autonomía sobre su vida laboral y sus obligaciones personales y familiares.

En el ámbito institucional, Es necesario mejorar y ampliar las infraestructuras y los servicios sociales públicos, especialmente en el ámbito de la atención a la infancia ya las personas dependientes. (43)

**Estima**

La autoestima se fortalece al recibir elogios de los superiores por los esfuerzos de uno y recibir suficiente asistencia y un trato justo. La autoestima es una recompensa psicológica suficiente o insuficiente por el trabajo realizado, junto con las perspectivas de progreso, la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo, y la remuneración adecuada a las exigencias de la profesión. (44)

**Desempeño laboral**

El desempeño laboral se refiere al valor que las numerosas acciones conductuales de un individuo a lo largo del tiempo proporcionan a una organización. Estas tareas, ya sea que las realice una o varias personas simultáneamente, ayudarán a mejorar la eficacia de la organización. El establecimiento de metas, una de las ideas centrales de la psicología del desempeño, mejora el desempeño laboral al encender comportamientos y mejorar el desempeño porque permite que las personas se concentren en metas desafiantes pero factibles. El desempeño es el comportamiento de la persona evaluada en la búsqueda de un objetivo determinado. Plan personal para lograr los resultados deseados. (45)

Examine la expresión del comportamiento, la actitud, la cognición y el aprendizaje de los cinco miembros en este contexto, que está marcado por el rápido desarrollo de la producción, la división del trabajo y la especialización del trabajo. Cómo se expresan los comportamientos, actitudes, cognición y aprendizaje, realizan diferentes funciones, y se caracterizan por un rápido desarrollo de la producción, división del trabajo y especialización. Es necesario fomentar una mejor colaboración grupal para realizar un análisis más completo de los factores y componentes que no se cree que afecten significativamente el desempeño laboral. (46)

El desempeño laboral es el proceso de evaluar qué tan bien una organización, persona o proceso satisface sus deberes y objetivos. Se proporciona una evaluación general del logro de las metas estratégicas a nivel individual

midiendo el desempeño laboral a nivel organizacional. Las organizaciones simplemente evalúan cómo los empleados llevan a cabo sus funciones, lo que incluye revisar las descripciones de los puestos; sin embargo, las empresas jerárquicas y orientadas a los servicios de hoy en día requieren más información. Hoy en día, se considera que tres tipos básicos de comportamiento constituyen el desempeño laboral.

- El término "tarea cumplida" se refiere a la realización de tareas administrativas, así como al desempeño de deberes y responsabilidades que respaldan la creación de bienes o servicios.
- La ciudadanía se refiere a las acciones que mejoran el clima psicológico de una organización, como ayudar sin que se lo pidan, respaldar los objetivos de la organización, mostrar respeto por los compañeros de trabajo, ofrecer críticas útiles y otorgar buenas calificaciones en el trabajo.
- Baja productividad. Esto implica actos indebidos deliberados contra la empresa, como robo, destrucción de propiedad de la empresa, comportamiento agresivo hacia los compañeros de trabajo y un patrón de tardanzas. (47)

El desempeño laboral también incluye la capacidad de una persona para desempeñarse con éxito en el trabajo, su satisfacción con las necesidades del trabajo y su eficiencia en el lugar de trabajo. Hay varios factores que se pueden utilizar para evaluar el rendimiento. La naturaleza del trabajo y la organización interactúan con las características personales de una persona (como sus habilidades, destrezas, necesidades y rasgos) para producir comportamientos que tienen un impacto en los resultados. Para evaluar el desempeño de los empleados, podemos usar los siguientes factores: carga de trabajo, calidad del trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc. El desempeño generalmente se evalúa en relación con los objetivos de eficiencia, lo que significa alcanzar los objetivos mientras se ahorran recursos. El propósito de la evaluación del desempeño es evaluar la

productividad de un empleado e identificar áreas para la mejora futura del desempeño al monitorear, analizar e influir en los rasgos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo y el ausentismo. (48)

### **Desempeño en el desarrollo de tareas**

Los criterios para evaluar el resultado de la tarea o cómo se llevó a cabo deben tenerse en cuenta al evaluar el desempeño laboral. Con base en el desempeño de los empleados, el entorno que los rodea y la conducta improductiva, cada organización debe decidir qué tiene sentido para ellos.

El resultado de una serie de actividades que contribuyen al logro de las metas organizacionales se denomina desempeño laboral (por ejemplo, obtención de beneficios). El amplio alcance de esta definición permite la variedad de formas que puede tomar lo que normalmente llamamos "desempeño laboral". (49)

### **Desempeño contextual.**

El desempeño situacional está influenciado por factores moderadores, como el contexto organizacional, social y psicológico del trabajo, que sirven como catalizadores para alentar, impedir o incluso impedir la ejecución de la tarea. Los tres componentes del desempeño situacional son el desempeño más allá del llamado del deber, las relaciones organizacionales (representación, lealtad y compromiso) y los factores que pueden funcionar tanto individual como colectivamente para beneficiar a otros (cooperación, cortesía e incentivos) (persistencia, iniciativa, y autodesarrollo). Así como los talentos cognitivos (conocimiento, habilidades y hábitos) son requisitos previos importantes para el desempeño de tareas, la personalidad es el principio fundamental del desempeño situacional. Estos autores predicen que el desempeño contextual representará el 17,5% del desempeño general. (50)

### **Desempeño organizacional**

Vemos el desempeño organizacional como un proceso administrado que incluye una variedad de elementos, como personas, estructura, entorno comercial y los resultados anticipados de la organización. La importancia e influencia de cada componente se puede distinguir gracias a esta metodología basada en componentes. El resultado, que sirve como punto de referencia del programa, también tiene una apariencia combinada de varios elementos. Además de determinar cómo debe verse el problema, su descripción otorga importancia a la estructura y la habilidad. (51)

La realización de la visión de la empresa, que se considera el mayor objetivo de la organización, depende de manera crítica del desempeño de la organización para cumplir con los objetivos del programa. En esta situación, la medición del desempeño es crucial ya que incluye monitorear el desarrollo de los objetivos organizacionales. Las herramientas que pueden abordar de manera efectiva esta necesidad de seguimiento y evaluación son cruciales, al igual que los indicadores que permiten un cambio en la dirección de la estrategia cuando sea necesario. (52)



## **CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1. Ámbito**

El proyecto se realizó en el Centro de Salud de Potracancha, el cual está situado en la provincia y departamento de Huánuco a 1800 msnm, la población se dedica a la agricultura; el establecimiento de salud está ubicado en el Jr. San Diego Cuadra 2 S/N- Cayhuayna, en el distrito de Pillco Marca, dicho establecimiento esta categorizado en un nivel I – 3; las áreas donde actualmente se desempeña el profesional de enfermería donde el 80% se desempeña en el Equipo de respuesta rápida COVID-19, Emergencias, Área Niño, Inmunizaciones, Etapa de Vida adolescente, Estrategia Sanitaria de Control de TBC.

### **4.2. Nivel y tipo de estudio**

#### **Nivel de estudio**

De acuerdo con Sampieri, en la sexta edición de su libro, clasifica a este estudio en un nivel explicativo – relacional, debido a que se explica los comportamientos de la variable: riesgo psicosocial en la asociación o en relación al desempeño laboral. (53)

#### **Tipo de estudio**

- Dependiendo del propósito del estudio, esta es una investigación básica, ya que intenta descubrir nuevos conocimientos a través del estudio de estas dos variables, brindando resultados que pueden servir para orientar o construir otro tipo de investigación.
- De acuerdo con los datos adquiridos, fue cuantitativo, ya que los datos recopilados a través del cuestionario y la guía de observación serán medibles y operacionalizados para su posterior análisis.

- Según la participación del investigador, fue de carácter no experimental, ya que no se alteró ninguno de los factores en estudio, y se basó únicamente en la observación de los hechos naturales.
- De acuerdo con el período de estudio, es de tipo prospectivo porque ocurre en el futuro y la recolección de datos se realizó a través de fuentes primarias (la encuesta).
- De acuerdo a la cantidad de variables medidas, fue transversal, ya que los instrumentos se aplicaron en un solo momento y se realizó una sola medición de las variables en un solo momento.
- Fue analítico, dependiendo de la cantidad de variables a investigar, porque habrá dos variables a estudiar.

### **4.3. Población y muestra**

#### **4.3.1. Descripción de la población**

En este estudio se contó con una población de 32 profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud de Potracancha.

#### **4.3.2. Muestra y método de muestro**

Para determinar el tamaño se utilizará la técnica plasmada en el libro de Sampieri, se utilizará un método de prueba no probabilística por conveniencia del investigador; en consecuencia, debido a que se trata de una población con un número reducido de participantes, se seleccionará la población completa. Se incluyeron a los sujetos de la población, también conocida como población muestral, es decir, se incluyeron todos los profesionales de enfermería que prestan servicios en el Centro de Salud de Potracancha, a partir de los criterios de inclusión y exclusión. (53)

## Criterios de inclusión y exclusión

### Criterios de Inclusión

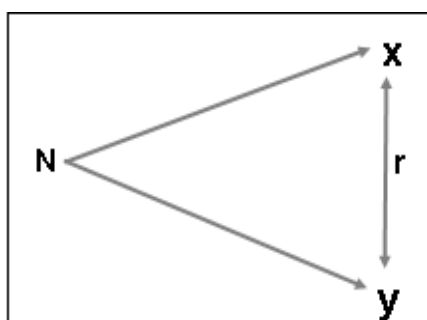
- Empleados de los Centros de Salud de Potracancha que sean designados o contratados como enfermeros.
- Enfermeras registradas que aceptaron participar en el estudio (consentimiento informado firmado).

### Criterios de Exclusión

- Enfermeros(as) con licencia.
- Profesionales de la salud no licenciados en enfermería.
- Profesionales de enfermería que desarrollan todo tipo de equipos.

## 4.4. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo correlacional, para poder buscar la relación de dos variables, tal como se muestra a continuación.



**Dónde:**

**N** = Profesionales de enfermería

**X** = Riesgo psicosocial

**Y** = Desempeño laboral

**r** = Relación de las variables en estudio

## 4.5. Técnicas e Instrumentos

### 4.5.1. Técnicas

Encuesta: Dado que se elaboró tres cuestionarios para poder caracterizar los datos generales (Anexo 02), para medir el riesgo psicosocial (Anexo 03) y desempeño laboral (Anexo 04).

#### 4.5.2. Instrumentos

Los instrumentos usados fueron: los cuestionarios previa validación por juicio de expertos, los cuales se presentan a continuación:

**Cuestionario de las características generales (Anexo 02).** Con este instrumento se recolectara los datos de las características sociodemográficas (género, edad), características laborales (tipo de contrato, experiencia laboral, tiempo de servicio en el tratamiento de pacientes COVID-19)

**Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 3).** El presente instrumento, conocido también como el cuestionario ISTAS 21 del Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud de España el cual fue elaborado por Moncada, Llorens, Kristensen y Vega en el 2011, el cual fue modificado y adaptado a la realidad del presente estudio. El instrumento consta de 21 ítems, con el que se pretende estudiar el riesgo psicosocial que los profesionales de enfermería, se valorara mediante indicadores los cuales tendrán puntaje de 1 a 5 donde las respuestas serán (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) los cuales fueron evaluaran a cada ítem perteneciente a las dimensiones (Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Inseguridad, Trabajo en equipo, Doble Presencia, Estima)

**Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 4).** El presente instrumento empleado por Barboza en el 2019, fue modificado y adaptado; consta de 14 ítems, para poder medir el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, se valorara mediante indicadores los cuales tendrán puntaje de 1 a 5 donde las respuestas serán (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) los cuales fueron evaluaran a cada ítem perteneciente a las dimensiones (Desempeño en el desarrollo de tareas, Desempeño contextual, Desempeño organizacional)

## **Validación y confiabilidad del instrumento.**

### **Revisión del conocimiento disponible (Validez racional)**

Para asegurar la mejor representación del proyecto de la herramienta de recolección de datos, se revisaron varios antecedentes de investigación que involucran las variables de estudio.

### **Validación por jueces**

Se revisaron expertos y jueces para cada ítem considerado en la herramienta de medición de evaluación independiente, teniendo en cuenta los siguientes criterios: pertinencia, coherencia, adecuación y claridad.

Los expertos y jueces revisores fueron seleccionados según el dominio de la temática en estudio, considerando el grado de magister o doctor. Se les entregó la matriz de conformidad del proyecto, hoja de instrucciones y herramientas de recolección de datos para sus respectivas revisiones, los jueces antes mencionados fueron confirmados por los siguientes profesionales.

1	Dra. Silna Teresita Vela Lopez
2	Dra. Bethsy Huapalla Cespedes
3	Mg. Katherine Meliza Maximiliano Fretel
4	Mg. Rodolfo Caqui Capcha
5	Mg. Leydi Jackeline Chiclote Robles

### **Validación por aproximación a la población**

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a una prueba piloto, para el cual se elegirá una pequeña muestra con características similares a la muestra en estudio, con la finalidad de identificar si los instrumentos son adecuados para una buena comprensión de las mismas por parte de las personas entrevistadas.

### **Confiabilidad del instrumento**

Con los resultados obtenidos en la prueba piloto se determinó la confiabilidad del Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 03), se realizó mediante el método de análisis de homogeneidad de los ítems y la técnica utilizada fue el alfa de

#### 4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

##### Proceso de recolección de datos

1. Se eligió como ámbito de investigación al Centro de Salud de Potracancha.
2. Se solicitó permiso mediante al Gerente del Centro de Salud de Potracancha.
3. Se preparó la logística para el desarrollo del estudio.
4. Se solicitó permiso a la jefa de enfermeras para poder recolectar los datos.
5. Se elaboró los instrumentos para la toma de datos
6. Se llevó a cabo la firma del consentimiento informado por parte de los implicados.
7. Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos, con encuestadores independientes previamente capacitados sobre el manejo de la información.
8. Se vació la información recolectada al programa estadístico SPSS v 24 para su posterior interpretación.
9. Se realizó la selección, tabulación y evaluación de datos.
10. Se realizó la interpretación de los resultados confrontando con otros antecedentes y teorías.
11. Se realizó la redacción del informe final.

##### Tabulación y análisis de datos

Los datos se ingresaron en una hoja de cálculo de Excel 2016, se transfirieron al software estadístico SPSS versión 22 para Windows y se mostraron en tablas utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales.

- **Análisis descriptivo:** Se calculará mediante frecuencias absolutas y porcentajes de variables cualitativas, con tablas y gráficos para facilitar la interpretación.

- **Análisis inferencial:** Para establecer la relación o asociación el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se hizo

#### 4.7. Aspectos éticos

En este estudio también se utilizó un formulario de consentimiento informado creado por el Instituto Nacional de Salud (INS), teniendo en cuenta el código ético y deontológico del Colegio Peruano de Enfermería. Se considera que los siguientes estándares éticos guían la realización de esta investigación y se explican a continuación.

**Autonomía:** Los profesionales de enfermería que participaron en el estudio fueron informados formalmente de los objetivos fijados e incluidos, se les solicitó la firma voluntaria de un consentimiento informado y, nuevamente, se garantizó el anonimato de los participantes en el estudio.

**Beneficencia:** Se envió informe al Centro de Salud de Potracancha con recomendaciones, en base a los resultados de este estudio.

**No maleficencia:** Brindar seguridad en el respeto a la dignidad, derechos de protección y bienestar de los profesionales de enfermería en investigación, teniendo en cuenta los principios éticos.

**Justicia:** La selección de los profesionales de enfermería se realizó de acuerdo con los criterios anteriores para evitar colocar a los participantes en cualquier tipo de riesgo, y los participantes debían participar voluntariamente.

## CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

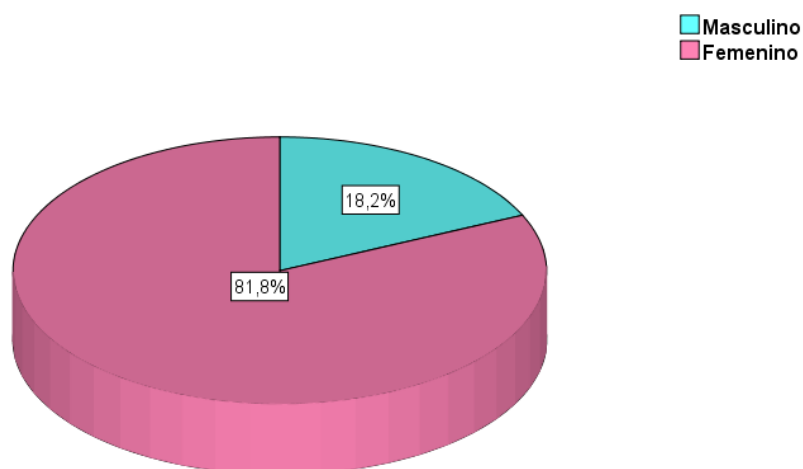
**Tabla 01. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha - Huánuco, 2021.**

Características sociodemográficas	N = 33	
	N°	%
<b>Genero</b>		
Masculino	6	18.2
Femenino	27	81.8
<b>Edad</b>		
< a 35 años	13	39.4
35 a 45 años	11	33.3
> a 45 años	9	27.3
<b>Total</b>	33	100.0

Fuente. Cuestionario de características generales

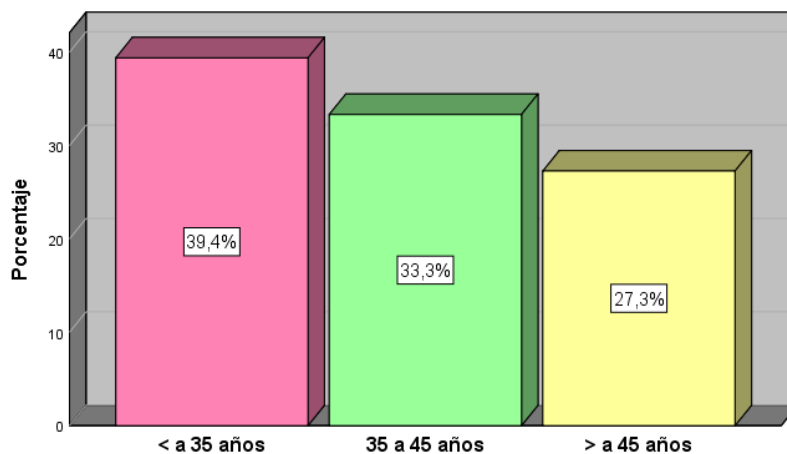
#### Análisis e interpretación.

En la tabla 01, en razón a las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería en estudio, se aprecia que un 81.8%(27) son féminas y solo un 18.2%(6) son varones; en tanto respecto a la edad de dichos profesionales un 39.4%(13) pacientes son menores de 35 años, un tercio [33.3%(11)] oscilan entre los 35 y 45 años y un 27.3%(9) tienen más de 45 años.





**Figura 01. Descripción grafica del genero de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha - Huánuco, 2021.**



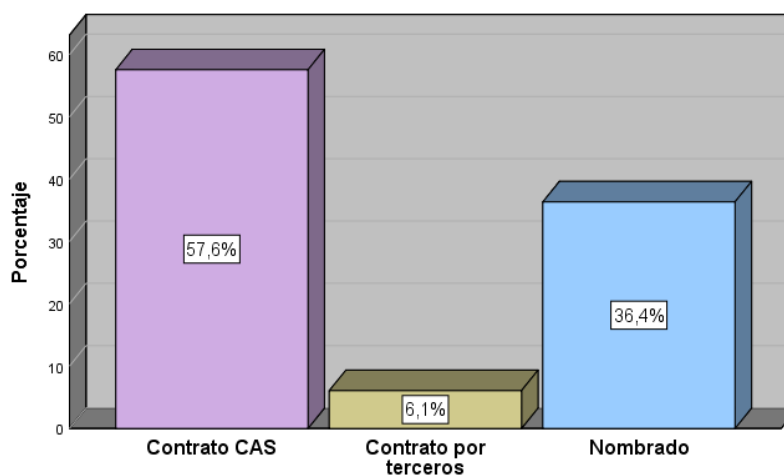
**Figura 02. Descripción grafica de la edad de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha - Huánuco, 2021.**

**Tabla 02 Características laborales de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de PotracanCHA de Huánuco, 2021.**

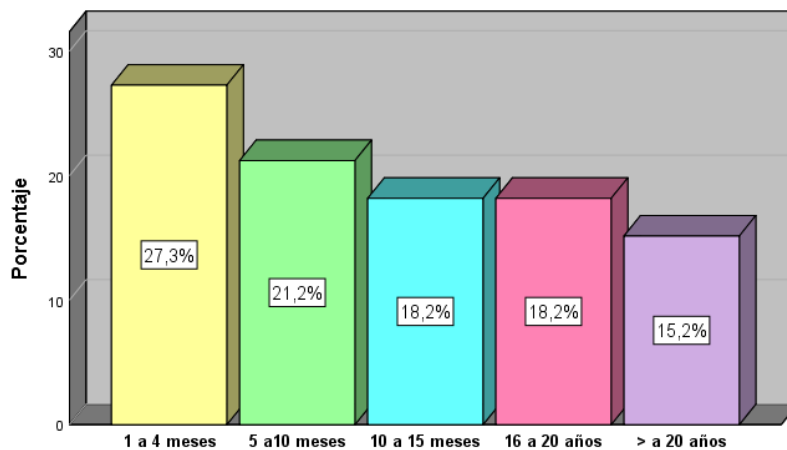
Características laborales	N = 33	
	N°	%
<b>Tipo de contrato</b>		
Contrato CAS	19	57.6
Contrato por terceros	2	6.1
Nombrado	12	36.4
<b>Experiencia laboral</b>		
1 a 4 años	9	27.3
5 a 10 años	7	21.2
11 a 15 años	6	18.2
16 a 20 años	6	18.2
> a 20 años	5	15.2
<b>Tiempo de servicio en el tratamiento de pacientes COVID-19</b>		
1 a 5 meses.	16	48.5
5 a 10 meses	10	30.3
> 10 meses	7	21.2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de características generales

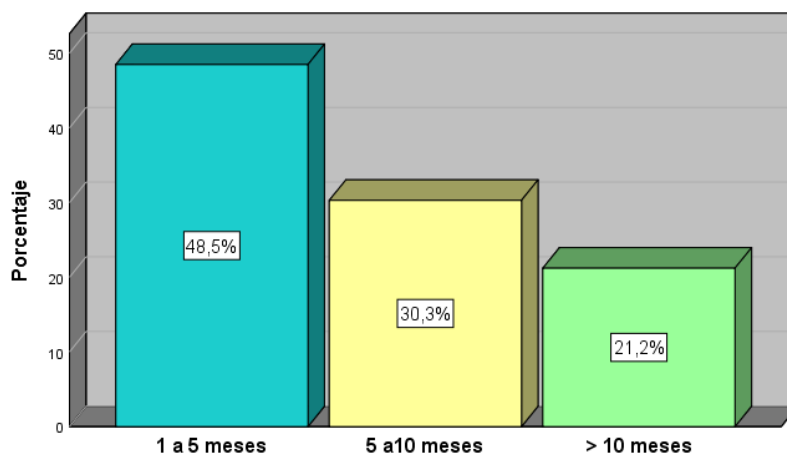
En la tabla 02, respecto a las características laborales de los profesionales de enfermería en estudio, más de la mitad labora bajo el régimen laboral del contrato CAS [57.6%(19)], más de un tercio son nombrados [36.4%(12)] y solo un 6.1%(2) por modalidad de terceros.



**Figura 03. Descripción grafica del tipo de contrato de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de PotracanCHA - Huánuco, 2021.**



**Figura 04. Descripción grafica de la experiencia laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de PotracanCHA - Huánuco, 2021.**



**Figura 05. Descripción grafica del tiempo de servicio en el tratamiento de pacientes COVID-19 por profesionales de enfermería del Centro de Salud de PotracanCHA - Huánuco, 2021.**

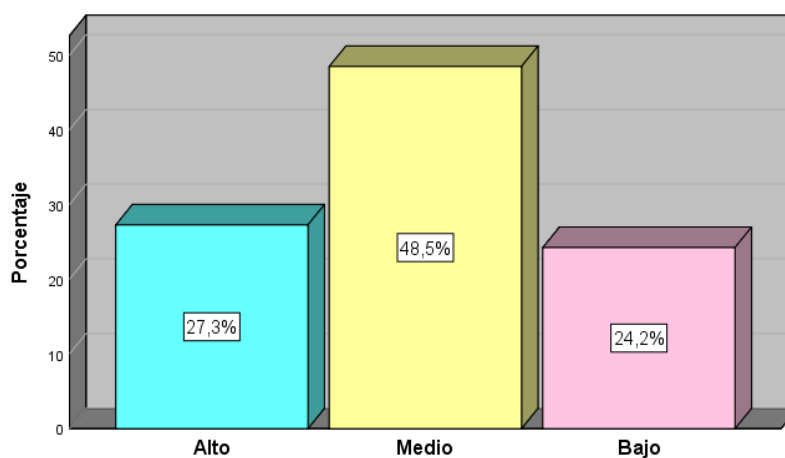
**Tabla 03. Riesgo psicosocial en la dimensión exigencias psicológicas en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

Riesgo psicosocial en la dimensión exigencias psicológicas	N = 33	
	N°	%
Alto	9	27.3
Medio	16	48.5
Bajo	8	24.2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 02)

### Análisis e interpretación

En la tabla 03, respecto al riesgo psicosocial en la dimensión exigencias psicológicas en los profesionales de enfermería en estudio, se aprecia que casi la mitad de los profesionales presenta un nivel medio de riesgo [48.5%(16)], un 27.3%(9) un nivel alto y solo un 24.2%(8) un nivel bajo.



**Figura 06. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión exigencias psicológicas en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

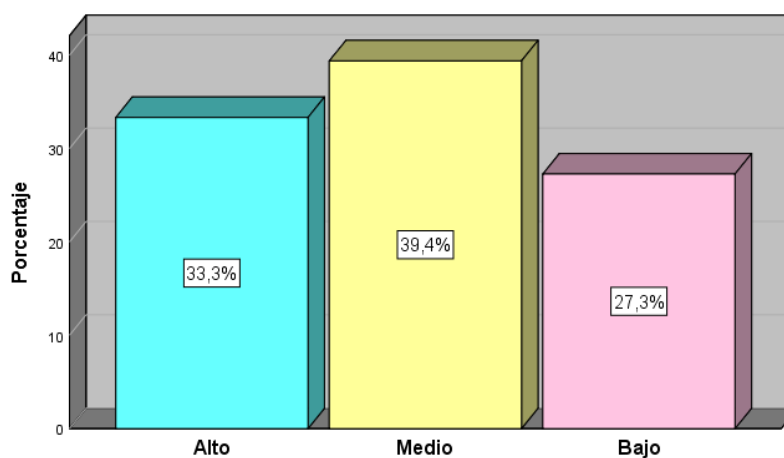
**Tabla 04. Riesgo psicosocial en la dimensión control sobre el trabajo en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

Riesgo psicosocial en la dimensión control sobre el trabajo	N = 33	
	N°	%
Alto	11	33.3
Medio	13	39.4
Bajo	9	27.3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 02)

### Análisis e interpretación

En la tabla 04 en razón al riesgo psicosocial en la dimensión control sobre el trabajo en los profesionales de enfermería en estudio, se aprecia que en mayor cantidad presentan un nivel medio de riesgo [39.4%(13)], un tercio presenta un nivel alto [33.3%(11)] y un 27.3%(9) en un nivel bajo.



**Figura 07. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión control sobre el trabajo en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

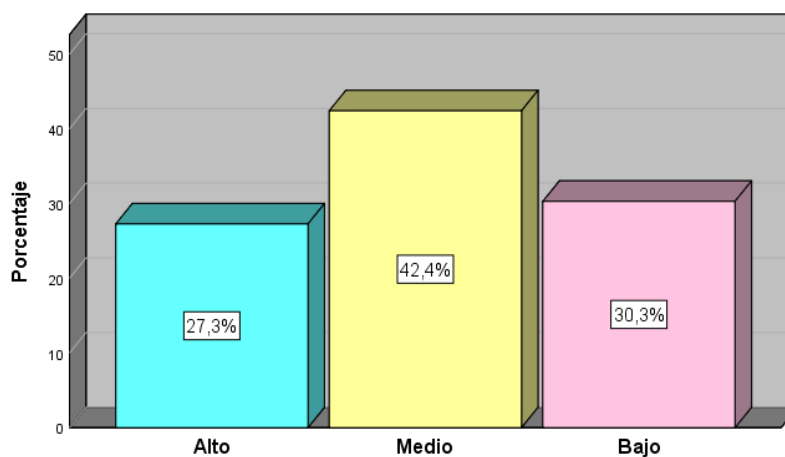
**Tabla 05. Riesgo psicosocial en la dimensión de inseguridad en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Riesgo psicosocial en la dimensión de inseguridad	N = 33	
	N°	%
Alto	9	27.3
Medio	14	42.4
Bajo	10	30.3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 02)

### Análisis e interpretación

En la tabla 05 respecto al riesgo psicosocial en la dimensión de inseguridad en los profesionales de enfermería en estudio, se aprecia que en mayor proporción presentan un nivel medio de riesgo [42.4%(14)], menos de un tercio presenta un nivel bajo [30.3%(10)] y un 27.3%(9) en un nivel alto.



**Figura 08. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión de inseguridad en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

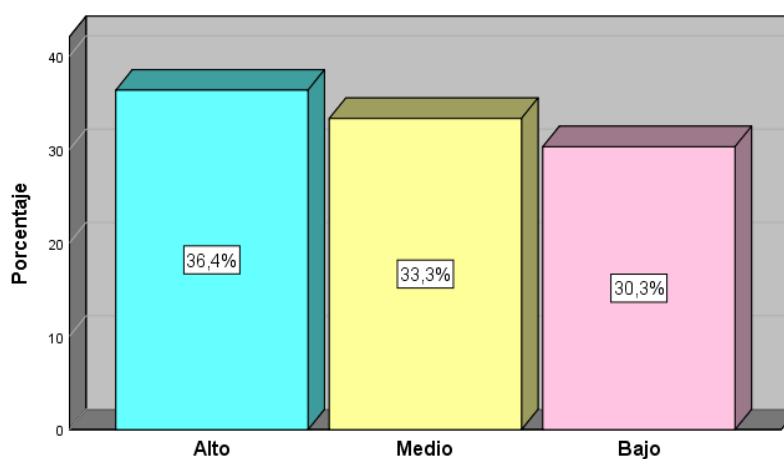
**Tabla 06. Riesgo psicosocial en la dimensión: Trabajo en equipo en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Riesgo psicosocial en la dimensión: Trabajo en equipo	N = 33	
	N°	%
Alto	12	36.4
Medio	11	33.3
Bajo	10	30.3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 02)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 06, concerniente a la dimensión de inseguridad en los profesionales de enfermería en estudio, se aprecia que en mayor proporción presentan un nivel medio de riesgo [42.4%(14)], menos de un tercio presenta un nivel bajo [30.3%(10)] y un 27.3%(9) en un nivel alto.



**Figura 09. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión de inseguridad en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

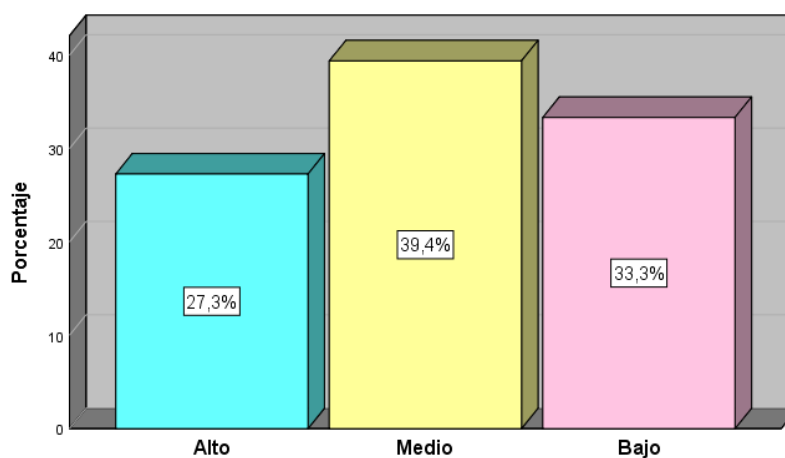
**Tabla 07. Riesgo psicosocial en la dimensión: doble presencia en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Riesgo psicosocial en la dimensión: doble presencia	N = 33	
	N°	%
Alto	9	27.3
Medio	13	39.4
Bajo	11	33.3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 02)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 07, concerniente al riesgo psicosocial en la dimensión doble presencia en los profesionales de enfermería en estudio, se aprecia que en mayor proporción presentan un nivel de riesgo medio [39.4%(13)], un tercio presenta un nivel bajo [33.3%(11)] y un 27.3%(9) en un nivel alto.



**Figura 10. Descripción grafica del riesgo psicosocial en la dimensión: doble presencia en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**



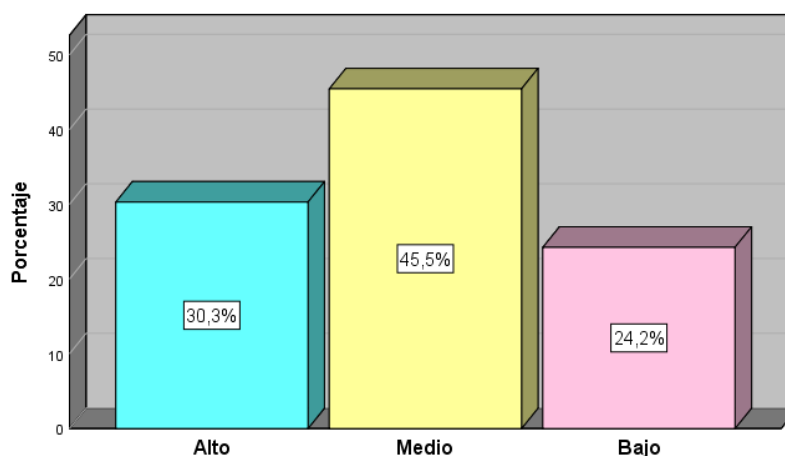
**Tabla 08. Riesgo psicosocial en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

Riesgo psicosocial	N = 33	
	N°	%
Alto	10	30.3
Medio	15	45.5
Bajo	8	24.2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 02)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 08, referente al riesgo psicosocial de los profesionales de enfermería en estudio, se aprecia que casi la mitad presentan un nivel de riesgo medio [45.5%(15)], casi un tercio presenta un nivel alto [30.3%(10)] y un 24.2%(9) en un nivel bajo.



**Figura 11. Descripción grafica del riesgo psicosocial en los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

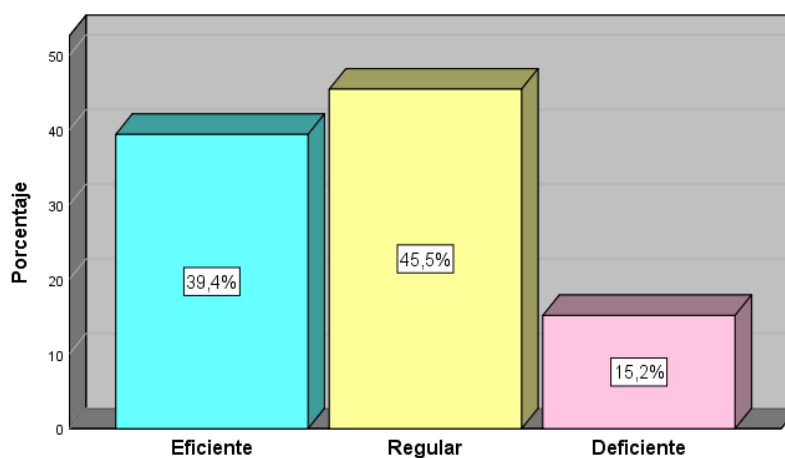
**Tabla 09. Desempeño en el desarrollo de tareas por los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

Desempeño en el desarrollo de tareas	N = 33	
	N°	%
Eficiente	13	39.4
Regular	15	45.5
Deficiente	5	15.2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 02)

### Análisis e interpretación

En la tabla 09, referente al desempeño en el desarrollo de tareas por los profesionales de enfermería, se observa que en mayor proporción lo realizan de forma regular [45.5%(15)], el 39.4%(13) lo realizan de forma eficiente y solo un 15.2%(5) lo hacen de manera deficiente.



**Figura 12. Descripción grafica del desempeño en el desarrollo de tareas por los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

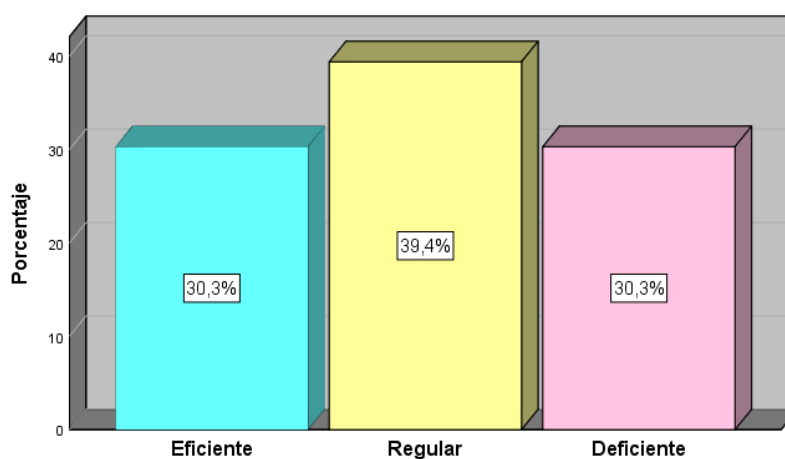
**Tabla 10. Desempeño contextual por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Desempeño contextual	N = 33	
	N°	%
Eficiente	10	30.3
Regular	13	39.4
Deficiente	10	30.3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial (Anexo 02)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 10, concerniente al desempeño contextual de los profesionales de enfermería, se aprecia que en mayor cantidad lo desempeñan de forma regular [39.4%(13)], menos de un tercio lo realizan de forma eficiente [30.3%(10)] y en igual proporción lo hacen de manera deficiente.



**Figura 13. Descripción grafica del desempeño contextual por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

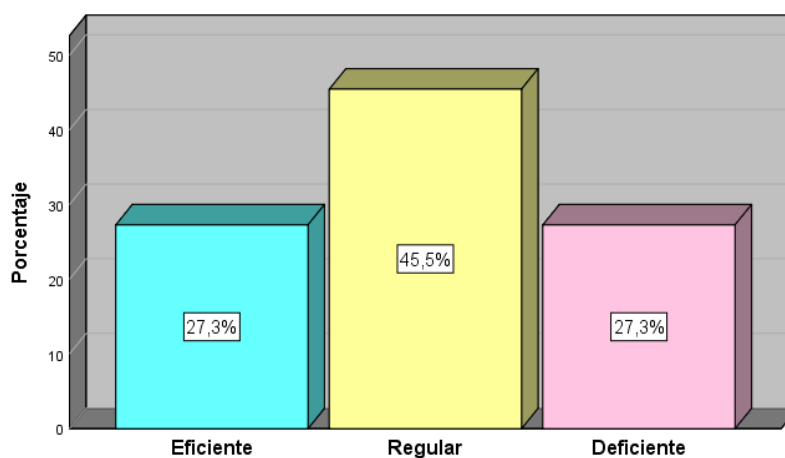
**Tabla 11. Desempeño organizacional por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Desempeño organizacional	N = 33	
	N°	%
Eficiente	9	27.3
Regular	15	45.5
Deficiente	9	27.3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 03)

### Análisis e interpretación

En la tabla 11, referente al desempeño organizacional de los profesionales de enfermería, se observa que en mayor porcentaje lo desempeñan de modo regular [45.5%(15)], un 27.3%(9) lo realizan de forma eficiente y en igual proporción lo hacen de manera deficiente.



**Figura 14. Descripción grafica del desempeño organizacional por profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

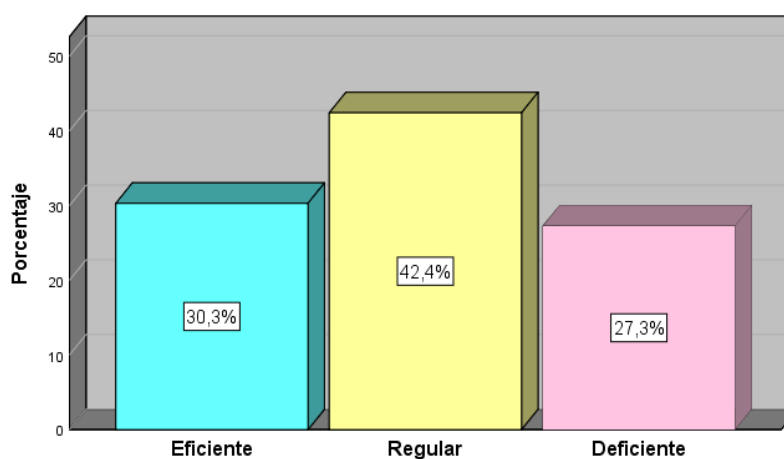
**Tabla 12. Desempeño laboral de profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Desempeño laboral	N = 33	
	N°	%
Eficiente	10	30.3
Regular	14	42.4
Deficiente	9	27.3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente. Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 03)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 12, referente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, se observa que en mayor cantidad lo desempeñan de modo regular [42.4%(14)], un 30.3%(10) lo realizan de forma eficiente y en menor proporción [27.3%(9)] lo hacen de manera deficiente.



**Figura 15. Descripción grafica del desempeño laboral de profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

**Tabla 13. Riesgo psicosocial y desempeño en el desarrollo de tareas de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancho, 2021.**

Riesgo psicosocial	Desempeño en el desarrollo de tareas						Total	
	Eficiente		Regular		Deficiente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	8	24.2	2	6.1	0	0.0	10	30.3
Medio	5	15.2	9	27.3	1	3.0	15	45.5
Alto	0	0.0	4	12.1	4	12.1	8	24.2
<b>Total</b>	13	39.4	15	45.5	5	15.2	33	100.0

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial y Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 04 y 05)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 13, respecto al riesgo psicosocial y el desempeño en el desarrollo de tareas de los profesionales de enfermería en estudio se aprecia que en mayor proporción presentan un riesgo medio y a su vez un regular desempeño [27.3%(9)], en similar proporción presentan un bajo riesgo psicosocial y un desempeño eficiente [24.2%(8)], en tanto ninguno que presenta alto riesgo tiene un eficiente desempeño y del mismo modo ninguno que presente bajo riesgo presenta un deficiente desempeño.

**Tabla 14. Riesgo psicosocial y desempeño contextual de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Riesgo psicosocial	Desempeño contextual						Total	
	Eficiente		Regular		Deficiente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	8	24.2	2	6.1	0	0.0	10	30.3
Medio	2	6.1	11	33.3	2	6.1	15	45.5
Alto	0	0.0	0	0.0	8	24.2	8	24.2
<b>Total</b>	10	30.3	13	39.4	10	30.3	33	100.0

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial y Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 04 y 05)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 14, concerniente al riesgo psicosocial y el desempeño contextual de los profesionales de enfermería en estudio se aprecia que un tercio de la muestra total presentan un riesgo medio y a su vez un regular desempeño [33.3%(11)], un 24.2%(8) presentan un bajo riesgo psicosocial y un desempeño eficiente así mismo en igual proporción bajo riesgo y desempeño deficiente, en tanto ninguno que presenta alto riesgo tiene un eficiente desempeño y del mismo modo ninguno que presente bajo riesgo presenta un deficiente desempeño.

**Tabla 15. Riesgo psicosocial y desempeño organizacional de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Riesgo psicosocial	Desempeño organizacional						Total	
	Eficiente		Regular		Deficiente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	7	21.2	3	9.1	0	0.0	10	30.3
Medio	2	6.1	10	30.3	3	9.1	15	45.5
Alto	0	0.0	2	6.1	6	18.2	8	24.2
<b>Total</b>	9	27.3	15	45.5	9	27.3	33	100.0

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial y Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 04 y 05)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 15, concerniente al riesgo psicosocial y el desempeño organizacional de los profesionales de enfermería en estudio se observa que casi un tercio de la muestra total presentan un riesgo medio y a su vez un regular desempeño [30.3% (10)], un 24.2% (8) presentan un bajo riesgo psicosocial y un desempeño eficiente, en tanto ninguno que presenta alto riesgo tiene un eficiente desempeño y del mismo modo ninguno que presente bajo riesgo presenta un deficiente desempeño.



**Tabla 16. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Riesgo psicosocial	Desempeño laboral						Total	
	Eficiente		Regular		Deficiente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	8	24.2	2	6.1	0	0.0	10	30.3
Medio	2	6.1	11	33.3	2	6.1	15	45.5
Alto	0	0.0	1	3.0	7	21.2	8	24.2
<b>Total</b>	10	30.3	14	42.4	9	27.3	33	100.0

Fuente. Cuestionario de riesgo psicosocial y Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 04 y 05)

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 16, concerniente al riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en estudio se aprecia que un tercio de la muestra total presentan un riesgo medio y a su vez un regular desempeño [33.3%(11)], un 24.2%(8) presentan un bajo riesgo psicosocial y un desempeño eficiente, en tanto ninguno que presenta alto riesgo tiene un eficiente desempeño y del mismo modo ninguno que presente bajo riesgo presenta un deficiente desempeño.

## 5.2. Análisis inferencial

**Tabla N° 17. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en las variables Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

Estadísticas	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	
	Riesgo psicosocial	Desempeño laboral
Muestra	33	33
Media	1.94	1.97
Desviación Estándar	0.747	0.770
kolmogorov smirnov	0.229	0.213
Significancia K-S	0.000	0.001

Fuente: SPSS V23

### Análisis.

En la tabla 17 se analiza la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables; riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021, en donde en la variable riesgo psicosocial, se obtuvo un valor de K-S 0.229, con una significancia de 0.000 estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal, del mismo modo en la variable desempeño laboral se obtuvo un valor de K-S 0.213, con un nivel de significancia de 0.001, que es menor a 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no corresponde a la distribución normal; así también teniendo en cuenta que las variables estudiadas son de tipo categóricas, se decidió utilizar la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman.

**Tabla 18. Relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño en el desarrollo de tareas de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

<b>Variables de correlación</b>	<b>Rho</b>	<b>Significancia</b>
Riesgo psicosocial	-0.677	0.000
Desempeño en el desarrollo de tareas		

Fuente. Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 18 se analiza la relación entre el riesgo psicosocial y desempeño en el desarrollo de tareas. El valor calculado de Rho es de -0.677 y un nivel de significancia de 0.000 ( $p > 0.05$ ); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor riesgo psicosocial, el desempeño en el desarrollo de tareas será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.”, así mismo con el valor Rho de -0.677 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa moderada.

**Tabla 19. Relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

<b>Variables de correlación</b>	<b>Rho</b>	<b>Significancia</b>
Riesgo psicosocial	-0.846	0.000
Desempeño contextual		

Fuente. Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 19 se analiza la relación entre el riesgo psicosocial y desempeño contextual. El valor calculado de Rho es de -0.846 y un nivel de significancia de 0.000 ( $p > 0.05$ ); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor riesgo psicosocial, el desempeño contextual será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.”, así mismo con el valor Rho de -0.677 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa alta.

**Tabla 20. Relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

<b>Variables de correlación</b>	<b>Rho</b>	<b>Significancia</b>
Riesgo psicosocial	-0.725	0.000
Desempeño organizacional		

Fuente. Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 20 se analiza la relación entre el riesgo psicosocial y desempeño organizacional. El valor calculado de Rho es de -0.725 y un nivel de significancia de 0.000 ( $p > 0.05$ ); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor riesgo psicosocial, el desempeño organizacional será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.”, así mismo con el valor Rho de -0.725 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa alta.

**Tabla 21. Relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, 2021.**

<b>Variables de correlación</b>	<b>Rho</b>	<b>Significancia</b>
Riesgo psicosocial	-0.810	0.000
Desempeño laboral		

Fuente. Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 21 se analiza la relación entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral. El valor calculado de Rho es de -0.810 y un nivel de significancia de 0.000 ( $p > 0.05$ ); con una probabilidad de error menor al de 5%, se afirma que a mayor riesgo psicosocial, el desempeño laboral será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.”, así mismo con el valor Rho de -0.810 se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman que existe un grado de correlación negativa alta.

### 5.3. Discusión de resultados

El presente estudio demuestra que “Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud Perú Corea, Huánuco 2021” puesto que al analizar los datos obtenidos se obtuvieron resultados significativos ( $xxx p \leq 0,000$ ) en cuanto a las variables: Riesgo psicosocial (Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Inseguridad, Trabajo en equipo, Doble Presencia, Estima) Desempeño laboral (Desempeño en el desarrollo de tareas, Desempeño contextual, Desempeño organizacional)

Entre hallazgos congruentes con el estudio se tiene a, Del Águila Arévalo, Alexander Segundo: (16) El riesgo psicosocial en el trabajo presenta una correlación directa altamente significativa en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales ( $p=0,984$ ), en la misma línea, García González, Mariluz; Torrano, Fermín; García González, Guillermo. (7) quienes refieren que existe la presencia de una variedad de riesgos psicológicos que incluyen factores estresantes psicológicos cuantitativos y cualitativos, así como una sobrecarga social y emocional. Estos factores deben ser considerados como parte de los programas de intervención de prevención psicosocial adaptados a las características específicas de las mujeres, con el fin de promover una organización saludable cuyo objetivo no sea solo abordar los aspectos disfuncionales sino también lograr la salud.

Otro hallazgo con el cual se coincide es de, Chambi Pérez, Paola Asdrid; Tito Serrano, Noelia Joselyn (17) quienes evidenciaron que el 68.0% de enfermeras presentan un nivel medio de riesgo psicosocial y el 64.1% su desempeño laboral fue regular. Asimismo, Quintana Cueva, Rocío Isabel (14) comprendió que a mayores factores de riesgo psicosocial menor desempeño laboral, el resultado descriptivo nos dio un nivel medio de 51,7% para la variable factores de riesgo psicosocial y nivel medio de 58.3% para la variable desempeño laboral. Concluyendo que existe relación significativa de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería.

Merino Plaza, Maria Jose, et al., encontraron que la baja realización personal se asoció con el riesgo psicosocial relacionado con las horas de trabajo, la autonomía, la diversidad/contenido del trabajo, el desempeño del rol y el apoyo social; también se encontró que se asoció con el mayor número de Las variables moderadoras sociodemográficas/protectoras del estudio incluyeron estado civil, tener hijos, trabajar en turnos nocturnos, sentirse valorado por pacientes y familiares, entusiasmo por el trabajo, acceso a apoyo social, autoeficacia y optimismo. Según nuestros hallazgos, existe un vínculo entre el riesgo psicosocial y el agotamiento en el lugar de trabajo. Los niveles más altos de satisfacción laboral, autoeficacia y optimismo permiten a las personas manejar el estrés de manera más efectiva y son menos sensibles al riesgo psicosocial y al agotamiento. De igual manera, Gonzáles Dimas de CK señaló que los riesgos psicosociales relacionados con la dimensión riesgo de ejecución y contenido de la tarea, así como la cultura organizacional, en especial el clima laboral, se encuentran en un nivel entre dos localidades La diferencia en intensidad fue moderada, sin embargo, el estrés laboral fue similar en ambos sitios a un nivel moderado. No hay peligros asociados con los peligros ergonómicos en la categoría de peligros ergonómicos. (10) (4)

Orozco Vasquez, Margarita-Maria; Zuluaga Ramirez, Yury Carolina; Pulido Bello, Geraldine Encontrar Baja Realización Personal Vinculada a Riesgo Psicosocial Relacionado con Horas de Trabajo, Autonomía, Variedad/Contenido del Trabajo, Desempeño de Rol y Apoyo Social; también se encontró que es asociado con el mayor número de variables moderadoras sociodemográficas/protectoras, incluyendo estado civil, tener hijos, trabajar turnos nocturnos, sentirse valorado por pacientes y familiares, entusiasmo por el trabajo, acceso a apoyo social, autoeficacia y optimismo. Según nuestros hallazgos, existe un vínculo entre el riesgo psicosocial y el agotamiento en el lugar de trabajo. Los niveles más altos de satisfacción laboral, autoeficacia y optimismo permiten a las personas manejar el estrés de manera más efectiva y son menos sensibles al riesgo psicosocial y al agotamiento.(11)

Por otro lado, Velastegui Hernández, Rommel Santiago; Alvarado Alvarado, Cristian Manolo afirman que el liderazgo surge de la falta de oportunidades para liderar en los escenarios institucionales, ya que muchas veces la burocracia del sector público impide que los empleados desarrollen sus habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar,



motivar, modificar el comportamiento del equipo, influir en las personas para lograr metas, compartir visión y reconocimiento de logros; liderazgo por falta de oportunidades para liderar en un ambiente institucional; descansos inadecuados para los trabajadores, posiblemente porque algunos colaboradores trabajan muchas horas, tener que viajar a zonas rurales lejos de casa les impide volver a casa rápidamente después de su turno. (9)

Entre los estudios que contradicen los resultados tenemos a Herrán Peñafiel, Jorge Wilfrido; Córdoba Acurio, Mónica Natalie; que muestran que los factores de riesgo psicosocial no tienen un efecto directo en el desempeño laboral; sin embargo, esto no es del todo inexacto, ya que existe evidencia de que las percepciones de riesgo por los rasgos psicosociales son significativamente más bajas en asociación con un buen desempeño laboral. De igual manera, Pozo Eugenio y César Mauricio explican que la ineficiencia de los empleados y la rotación de empleados se generan en el área administrativa de la empresa por factores de riesgo psicosocial como las necesidades psicológicas, la inseguridad, el desempeño esperado y las estimaciones de rotación de empleados, lo que confirma las hipótesis de estos factores. no son causas, sino consecuencias de fenómenos organizacionales como el ritmo de trabajo, la monotonía y la comunicación. De igual manera, Zegarra Huamán, Nora Luz Concluyo que no existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y desempeño laboral. (12) (18)

Por su parte, Quiñonez Barrueta, Betzy Elizabeth señalaron que los profesionales de enfermería tienen suficiente clima organizacional y buen desempeño laboral, agregando que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral del profesional de enfermería, de igual forma, Cabrera Vela, Paula Rosa demostraron que el clima organizacional es el desempeño laboral está significativamente correlacionada,  $p = 0.00001 < \alpha = 0.05$ , el desempeño laboral está en la dimensión de realización personal ( $p = 0.00001 < \alpha = 0.05$ ), la fuerza laboral está significativamente relacionada con la participación en el clima organizacional ( $p = 0,00001 < \alpha = 0,05$ ), supervisión ( $p\text{-valor} = 0,00001 < \alpha = 0,05$ ), comunicación ( $p \leq 0,000$ ) y condiciones laborales ( $p = 0,00001 < \alpha = 0,05$ ). (19) (20)

De igual forma, García Criollo y Erika Viviana mostraron una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral, siendo los valores de

$X^2_c$  entre las dos variables mayores que  $X^2_t$  ( $14,36 > 5,99$ ); a mayor rendimiento. La relación entre las variables dependientes del desempeño laboral reconocimiento y/o beneficios, estabilidad laboral, salario, condiciones de trabajo y relación interpersonal con las dimensiones del jefe es  $X^2_c$  menor que  $X^2_t$  ( $3,20 < 5,99$ ),  $X^2_c$  mayor que  $X^2_t$  ( $10,01 > 5,99$ ),  $X^2_c$  mayor que  $X^2_t$  ( $6,05 > 3,84$ ),  $X^2_c$  es menor que  $X^2_t$  ( $2,00 < 3,84$ ) y mayor que  $X^2_t$  ( $11,11 > 3,84$ ). (21)

Diaz Gonzales, Melissa Stefani Janette reportaron una relación significativa entre el burnout y el desempeño laboral entre los profesionales de obstetricia; en comparación con  $p = 3,63 > 0,05$ , agregó que el porcentaje promedio general del 55% de los profesionales de obstetricia mostró niveles Moderados de burnout, 35% alto; 80 % alto rendimiento. Asimismo, Silva Egoavil de CM informó una relación significativa entre el agotamiento laboral y el desempeño de los empleados. El 60,3% de los encuestados mostró un bajo nivel de burnout en la dimensión de agotamiento emocional, el 85,3% mostró un bajo nivel de burnout en la dimensión de despersonalización, y el 70,6% mostró un alto nivel de burnout, con una proporción global del 50% 79,4 % de trabajos realizados bien. (22) (24)

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

El presente estudio de investigación, brinda un aporte a la comunidad científica, pues según los resultados obtenidos se encontró relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, en donde se realizó en el marco de la pandemia, demostrando que el personal de primera línea estuvo expuesto al riesgo psicosocial presentando alto riesgo en la mayoría y disminuyendo su desempeño; lo cual el estudio sirve como base teórico científico en futuros estudios, así como en futuros brotes de enfermedades donde las autoridades puedan resguardar la salud psicológica del personal de salud.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO.** Al determinar la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio, se halló que un tercio de la muestra total presentan un riesgo medio y a su vez un regular desempeño, un 24.2%(8) presentan un bajo riesgo psicosocial y un desempeño eficiente, en tanto ninguno que presenta alto riesgo tiene un eficiente desempeño y del mismo modo ninguno que presente bajo riesgo presenta un deficiente desempeño, luego al someterlo a la prueba estadística las variables mencionadas mediante el Coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de Rho de -0.810 con un nivel de significancia de 0.000 ( $p>0.05$ ); por lo que se afirma que a mayor riesgo psicosocial, el desempeño laboral será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021”, el valor Rho obtenido demuestra que existe un grado de correlación negativa alta.

**SEGUNDO.** Identificando la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio, se halló que en mayor proporción presentan un riesgo medio y a su vez un regular desempeño [27.3%(9)], en similar proporción presentan un bajo riesgo psicosocial y un desempeño eficiente [24.2%(8)], en tanto ninguno que presenta alto riesgo tiene un eficiente desempeño y del mismo modo ninguno que presente bajo riesgo presenta un deficiente desempeño, posteriormente fue sometido a la prueba estadística las variables mencionadas, mediante el Coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de Rho de -0.677 con un nivel de significancia de 0.000 ( $p>0.05$ ); por lo que se afirma que a mayor riesgo psicosocial, el

desempeño en el desarrollo de tareas será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio”, el valor Rho obtenido demuestra que existe un grado de correlación negativa moderada.

**TERCERO.** Al establecer la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio se halló que un tercio de la muestra total presentan un riesgo medio y a su vez un regular desempeño, un 24.2%(8) presentan un bajo riesgo psicosocial y un desempeño eficiente así mismo en igual proporción bajo riesgo y desempeño deficiente, en tanto ninguno que presenta alto riesgo tiene un eficiente desempeño y del mismo modo ninguno que presente bajo riesgo presenta un deficiente desempeño, al sometido a la prueba estadística las variables mencionadas, mediante el Coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de Rho de -0.846 con un nivel de significancia de 0.000 ( $p > 0.05$ ); por lo que se afirma que a mayor riesgo psicosocial, el desempeño contextual será menos eficiente por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio”, el valor Rho obtenido demuestra que existe un grado de correlación negativa alta

**CUARTO.** Al comparar la asociación entre el riesgo psicosocial y el desempeño organizacional en los profesionales de enfermería estudiados durante la pandemia de COVID-19, se encontró que casi un tercio de toda la muestra tenía un riesgo medio y, en consecuencia, un desempeño regular [30,3%( 10)]. Al someter a prueba estadística las variables antes mencionadas mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se

obtuvo un valor de Rho de -0,725 con un nivel de significancia de 0,000 ( $p > 0,05$ ); como resultado, se afirma que a mayor riesgo psicosocial, la covarianza aumenta. Sin embargo, ninguno de los individuos que presentan un riesgo alto tiene un desempeño eficiente, y de la misma manera, ninguno de los individuos que presentan un riesgo bajo presenta un desempeño deficiente.

## SUGERENCIAS

### **A la Centro de Salud**

- Trabajar con profesionales de la psicología para identificar e implementar métodos que ayuden a reducir los riesgos psicosociales que enfrentan los profesionales, mejorando así el desempeño laboral.
- Los profesionales de enfermería que participan en talleres divertidos pueden desarrollar su potencial de liderazgo y habilidades interpersonales.
- permite a las enfermeras integrar el empleo de la agencia con las obligaciones del hogar y/o personales al brindarles la simplicidad de cambiar de posición sin poner en peligro las demandas de la agencia.
- Programe capacitaciones, actualizaciones y cursos en un calendario semanal o mensual para que los trabajadores se desempeñen al más alto nivel posible.

### **Al personal de salud**

- Trabajar en equipo; para fortalecer las conexiones interpersonales y para hacerlo bien en el trabajo.
- Tomar medidas para facilitar las actividades de su entorno de trabajo.
- Volverse más hábil en la gestión de su tiempo para que pueda adherirse a un horario mientras maneja sus obligaciones personales.

### **A la comunidad investigadora**

- Llevar a cabo investigaciones experimentales para desarrollar intervenciones que aborden el riesgo psicológico y mejoren el desempeño laboral.
- Investigar en instituciones más complejas y considerar profesionales de enfermería que trabajan en campos o servicios específicos.

## REFERENCIAS

1. González Anaya L, Polo García C. Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud. un estudio comparativo. Trabajo de grado para optar al título de: Especialista en Gerencia en Servicios de Salud. Universidad Sergio Arboleda, Especialización en Gerencia en Servicios de Salud; 2013.
2. Ministerio de Salud. GUÍA TÉCNICA PARA EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE LA SALUD EN EL CONTEXTO. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA) / Ministerio de Salud. 2020 Abril; 1.
3. Ianco Donoso L, Garrosa E, Moreno Jiménez J, Gálvez Herrer M, Moreno Jiménez B. Occupational psychosocial risks of health professionals in the face of the crisis produced by the COVID-19. From the identification of these risks to immediate action. *International Journal of Nursing Studies Advances* 2. 2020.
4. Gonzáles Dimas CK. Evaluación Ergonómica Y Psicosocial En CORPAC S.A., sede Tingo María Y Huánuco. Para optar al Grado Académico de Maestro En Ciencias Económicas Mención En: Gestión Pública.. [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1307/CKGD\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1307/CKGD_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Huanuco-Tingo María – Perú 2018: Universidad Nacional Agraria de la Selva, Escuela de Posgrado; 2018.
5. Cremades Puerto J. Repercusion del estrés laboral sobre la atencion de enfermería. Tesis Doctoral. Murcia, España: Universidad de Alicante; 2016.
6. Del Aguila Arévalo AS. El riesgo psicosocial en el trabajo y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, durante los meses de Julio a Diciembre del 2018. Tesis. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, Facultad de ciencias de la salud; 2018.



7. García González M, Torrano F, García González G. Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *redalyc*. 2020 junio; 37(1).
8. Pozo Eugenio CM. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. tesis. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar; 2018.
9. Velasteguí Hernández RS, Alvarado Alvarado CM. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi. tesis. Ambato: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial; 2019.
10. Merino Plaza MJ, Carrera Hueso FJ, Arribas Boscá N, Martínez Asensi A, Vázquez Ferreiro P, Vargas Morales A, et al. Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Scielo*. 2018 noviembre; 34(11).
11. Orozco Vásquez MM, Zuluaga Ramírez YC, Pulido Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Dialnet*. 2019; 18(1).
12. Herrán Peñafiel JW, Córdova Acurio MN. Los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal con capacidades especiales del área de servicios generales de la Empresa Productos Familia Sancela del Ecuador S.A. Tesis. Quito: Universidad Central de Ecuador, Facultad De Ciencias Psicologicas; 2018.
13. Abanto Malaver YO. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018.

- [tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado; 2018.
14. Quintana Cueva RI. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. tesis. Lima – Perú: Universidad César Vallejo, Escuela De Posgrado; 2020.
  15. Barboza Núñez LY. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima. tesis. Lima: Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado; 2019.
  16. Del Águila Arévalo AS. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. julio – diciembre. tesis. San Martín - Tarapoto: Universidad Nacional San Martín - Tarapoto; 2018.
  17. Chambi Pérez PA, Tito Serrano NJ. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. Arequipa. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, Facultad De Enfermería; 2019.
  18. Zegarra Huamán NL. Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la Subdirección de Inspección laboral de Huancayo, durante el 2017. tesis. Huancayo – Perú: Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Escuela De Posgrado; 2019.
  19. Quiñonez Barrueta BE. Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del C.S. Aparicio Pomares, Huánuco – 2019. tesis. En Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2019.

20. Cabrera Vela PR. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca – 2019. tesis. En Huariaca: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2019.
21. Garcia Criollo EV. Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro medico naval "Cirujano Mayor Santiago Tavarra - 2017". tesis. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2017.
22. Diaz Gonzales MSJ. Desgaste laboral relacionado al desempeño de los profesionales de obstetricia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2017. tesis. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2017.
23. Zanabria Rodríguez GA, Sedano Ramón SW. Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Amarilis - Huánuco, 2019. tesis. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2019.
24. Silva Egoavil CM. “Relación que existe entre desgaste laboral y desempeño de los trabajadores de la Red De Salud. Tesis para optar el título profesional de Licenciada En Psicología. Huanuco – Peru Diciembre: Universidad De Huanuco, Facultad De Ciencias De La Salud; 2017.
25. Prado Solar LA, González Reguera M, Paz Gómez N, Romero Borges K. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. Scielo. 2014 octubre.
26. Naranjo Hernández Y, Concepción Pacheco A, Rodríguez Larreynaga M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Scielo. 2017 setiembre diciembre; 19(3).

27. Sillas González E, Jordán Jinez. Autocuidado, Elemento Esencial en la Práctica de Enfermería. Desarrollo Cientif Enferm. 2011 marzo; 19(2).
28. Navarro Peña , Castro Salas. Modelo de Dorothea Orem aplicado a un grupo comunitario a través del proceso de enfermería. Scielo. 2010 junio;(19).
29. Valentín Perez A. Efectividad de la intervención de enfermería basada en consejería para mejorar el nivel de conocimiento de las madres de niños menores de un año sobre estimulación temprana en el Centro de Salud Supte San Jorge - Tingo María 2016. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. Tingo María: Universidad de Huánuco, Facultad de enfermería; 2017.
30. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Tesis. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Psicología; 2011.
31. Guerrero Mantel JM. [Guía de prevención de riesgos psicosociales ]; 2009 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_riesgospsicosocialesand/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf).
32. Moreno Jiménez B, Báez León C. Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. [Documento].; 2010 [cited 2020 Setiembre 05. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>.
33. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Principales riesgos psicosociales [Documento].; 2015 [cited 2020 Setiembre 04. Available from:

<https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/principales-riesgos-psicosociales/s94-contpsik/es/>.

34. Instituto de biomecánica de Valencia. Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad valenciana [Documento]. Valencia; s.f [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/552-exigencias-psicologicas.html>.
35. Instituto de Biomecánica de Valencia. Control sobre el trabajo (trabajo activo y desarrollo de habilidades) [Documento]. Valencia; s.f [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/553-control-sobre-el-trabajo-trabajo-activo-y-desarrollo-de-habilidades.html>.
36. Keller H. [Documento].; 2014 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <https://www.investigacionyciencia.es/blogs/psicologia-y-neurociencia/52/posts/equipos-de-trabajo-control-sobre-la-tarea-y-estr-laboral-12558>.
37. Castro S. Inseguridad en el trabajo: cómo superarla y ejemplo de un caso real [Blog].; 2019 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <https://www.iepp.es/inseguridad-trabajo-como-superarla/>.
38. Harvard Deusto. Cómo superar la inseguridad personal en el trabajo [El blog de retos para ser directivo]. Barcelona; 2016 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <https://retos-directivos.eae.es/5-claves-para-superar-la-inseguridad-personal-en-el-trabajo/>.
39. Geseme. Inseguridad laboral: un concepto que va más allá del miedo a perder el trabajo [Blog].; 2016 [cited 2020 Setiembre 04. Available from:

<http://geseme.blogspot.com/2016/11/inseguridad-laboral-un-concepto-que-va.html>.

40. Salas S. Sergio Salas: “Las personas expuestas a alta inseguridad en el trabajo tienen más probabilidades de experimentar problemas de salud mental” [Blog]. Barcelona; 2019 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <https://porexperiencia.com/entrevista/sergio-salas-las-personas-expuestas-alta-inseguridad-en-el-trabajo-tienen-mas>.
41. Instituto de Biomecánica de Valencia. Apoyo social [Documento]. Valencia; s.f [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/513-apoyo-social.html>.
42. Ruiz López P, Pullas Tapia P, Parra Parra CA, Zamora-Sánchez R. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Redalyc. 2017 Junio;(44).
43. Instituto de Biomecánica de Valencia. Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad valenciana [Documento]. Valencia; s.f [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/517-doble-presencia.html>.
44. ISTAS21. Explicación, según ISTAS21 (CoPsoQ), de las variables psicosociales [Documento].; s.f [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <https://sp.ua.es/es/plan-prevencion/documentos/resultados-istas/definicion-de-dimensiones.pdf>.
45. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. Redalyc. 2010 septiembre-diciembre; 16(3).

46. Guevara Sánchez PS. “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”. Tesis. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas; 2016.
47. Sum Mazariegos MI. "Motivación Y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". Tesis. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar, Facultad De Humanidades; 2015.
48. Chiang Vega MM, San Martín Neira NJ. Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Scielo. 2017 Octubre;(54).
49. Ramos Villagra PJ. De qué hablamos cuando hablamos de rendimiento laboral [Blog].; 2015 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <http://rasgolatente.es/rendimiento-laboral/>.
50. Gorriti Bontigui M. la Evaluación del Desempeño: análisis, retos y propuestas. Una aplicacion a la comunidad Autónoma de aragón. Dialnet. 2005.
51. TalentWise. Desempeño Organizacional [Blog]. Mexico; s.f [cited 2020 Setiembre 05. Available from: <http://www.twmexico.com/desempeno-organizacional.htm>.
52. Zúñiga Martínez M. La Medición del Desempeño Organizacional Mediante el Balance Score Card [Blog]. Mexico; 2009 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: [https://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde\\_la\\_Trinchera/la\\_medicion\\_del\\_desempeno\\_organizacional\\_mediante\\_el\\_balance\\_score\\_card.html#.X1D7WHIKjDc](https://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Trinchera/la_medicion_del_desempeno_organizacional_mediante_el_balance_score_card.html#.X1D7WHIKjDc).

53. Sampieri RH. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Mexico: McGRAW-HILL ; 2014.



# **ANEXOS**



## ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**



**Título:** Riesgo psicosocial y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA		
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Riesgo psicosocial</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Exigencias psicológicas.</li> <li>•Control sobre el trabajo.</li> <li>•Inseguridad.</li> <li>•Trabajo en equipo</li> <li>•Doble Presencia</li> </ul> <p><b>Indicadores</b></p> <p>- Alto</p>	<p><b>Ámbito</b></p> <p>El proyecto se realizará en el Centro de Salud de Potracancha, el cual está situado en la provincia y departamento de Huánuco; el establecimiento de salud esta categorizado en un nivel I – 3.</p> <p><b>Población</b></p> <p>32 profesionales de enfermería que laboran el Centro de</p>	<p><b>MÉTODO</b></p> <p>Método científico</p> <p><b>NIVEL</b></p> <p>Descriptivo – Relacional</p> <p><b>DISEÑO</b></p>  <p>N = Profesionales de enfermería</p>	<p><b>TÉCNICA</b></p> <p>Encuesta validada por expertos</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Cuestionario de las características generales</p> <p>Cuestionario de riesgo psicosocial</p> <p>Cuestionario de desempeño laboral</p> <p><b>PROCESAMIENTO</b></p>

<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Se relaciona de forma inversa el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio?</p> <p>¿Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio?</p> <p>¿Hay relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19 en profesionales de</p>	<p><b>Objetivo específicos</b></p> <p>Identificar la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio</p> <p>Establecer la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio</p> <p>Comparar la relación entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19 en profesionales de</p>	<p><b>Hipótesis específica</b></p> <p><b>H0<sub>1</sub>:</b> No existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.</p> <p><b>H1<sub>1</sub>:</b> Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño en el desarrollo de tareas durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.</p> <p><b>H0<sub>2</sub>:</b> No existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.</p> <p><b>H1<sub>2</sub>:</b> Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño contextual durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.</p> <p><b>H0<sub>3</sub>:</b> No Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia</p>	<p>- Medio</p> <p>- Bajo</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Desempeño en el desarrollo de tareas</li> <li>•Desempeño contextual</li> <li>•Desempeño organizacional</li> </ul> <p><b>Indicadores</b></p> <p>- Deficiente</p> <p>- Regular</p> <p>- Eficiente</p>	<p>Centro de Salud de Potracancha</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Para definir el tamaño de la muestra se utilizará el método de muestreo no probabilístico, por conveniencia al investigador. Contando con la totalidad de profesionales de enfermería, siendo estos 32, que Centro de Salud de Potracancha</p> <p><b>Criterios de inclusión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesionales de enfermería nombrado y contratado que labora en el Centro de Salud de Potracancha.</li> <li>- Profesionales de enfermería que aceptaron ser parte del estudio (firmaron el</li> </ul>	<p>X = Riesgo psicosocial</p> <p>Y = Desempeño laboral</p> <p>r = Relación de las variables en estudio</p> <p><b>Tipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Según la intervención del investigador, será no experimental dado de que no se manipulara ninguna variable y solo se observara los fenómenos tal y como ocurren en la naturaleza.</li> <li>- Según el tiempo de estudio, será prospectivo porque pertenece al tiempo futuro y la recolección de datos lo realizará el investigador a partir de la fuente primaria.</li> <li>- Según el número de ocasiones en que se mide la variable, será transversal debido a que se tomaran los datos en un solo momento</li> </ul>	<p>Se utilizará el Programa estadístico SPSS V25 Excel para el procesamiento de los datos, para el procesamiento de los datos.</p>
---	--	---	--	---	--	--

<p>enfermería en estudio?</p>	<p>enfermería en estudio.</p>	<p>COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.</p> <p><b>Hi3:</b> Existe relación inversa entre el riesgo psicosocial con el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería en estudio.</p>		<p>consentimiento informado)</p> <p><b>Criterios de exclusión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesionales de enfermería que se encuentran con licencia.</li> <li>- Profesionales de la salud, que no son Lic. en enfermería.</li> <li>- Profesionales de enfermería que no desarrollaron todos los instrumentos.</li> </ul>	<p>- Según el número de variables, será analítico dado que se tiene dos variables en estudio</p>	
-------------------------------	-------------------------------	---	--	--	--	--

## ANEXO 02



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



Huanuco, 12 de Noviembre del 2021

**OFICIO N° 001- JMC/MSPGS/EPG/UNHEVAL/-2021**

Sra: Lic. Enf. Lina Lucas Martinez  
 GERENTE DEL CENTRO DE SALUD DE POTRACANCHA

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR EL TRABAJO DE  
 INVESTIGACIÓN

**Presente.** -



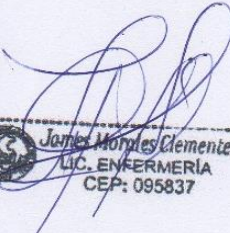
**De mi mayor consideración:**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“Riesgo psicosocial y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021”**.

Para lo cual se requiere de la autorización para poder realizar el proceso de recolección de datos, en las instalaciones del Centro de Salud de Potracancha, a los Profesionales de enfermería que laboran en dicho establecimiento, mediante el empleo de una encuesta, previa coordinación y consentimiento de los mismo, el cual se realizará en total anonimato, teniendo en cuenta las consideraciones éticas y protocolos de bioseguridad. Dicho proyecto se pretende realizar en el mes de Noviembre y Diciembre por lo que solicito a usted brinde el permiso oficial.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

  
 James Morales Clemente  
 LIC. ENFERMERÍA  
 CEP: 095837



## ANEXO 03 CONSENTIMIENTO INFORMADO

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSTGRADO**



**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**

**Título de la investigación:** Riesgo psicosocial y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

La presente investigación es conducida por el Licenciado en Enfermería James Morales Clemente, estudiante de Maestría en Salud Pública y Gestión Sanitaria de la Escuela de posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán – Huánuco, para la obtención del grado de Magister.

Estimado/a Lic. Enfermería, en esta oportunidad estoy realizando esta investigación con el objetivo de determinar la relación entre el Riesgo psicosocial y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario con 21 preguntas. Esto tomara aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y no recibirá ningún incentivo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la encuesta serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, por el Licenciado en Enfermería James Morales Clemente. He sido informado(a) del objetivo de estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio puedo contactar al investigador Lic. James Morales Clemente, al teléfono 965065983.

		/ /
Nombre del investigador	Firma del investigador	Fecha

		/ /
Nombre del participante	Firma del participante	Fecha

## ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

Nº encuesta: .....

Fecha: / /

### CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Riesgo psicosocial y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

**INSTRUCCIONES.** Estimada/o colega, a continuación, se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención, tómese el tiempo que sea necesario luego rellene marque las respuestas que crea usted conveniente. Es necesario precisar que este test, es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Se requiere veracidad en sus respuestas.

**Muchas gracias.**

#### I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

##### 1. Genero

¿A qué genero pertenece?

a) Masculino

b) Femenino

##### 2. Edad

¿Cuál es su edad?

#### II. CARACTERÍSTICAS LABORALES

##### 3. Tipo de contrato

¿Cuál es su el tipo de contrato con el que labora actualmente?

a) Locación de servicio

c) Contrato por terceros

b) Contrato CAS

d) Nombrado

##### 4. Experiencia laboral

¿Cuántos años lleva trabajando como Lic. Enfermería?

a) 1-4 años

d) 16-20 años

b) 5-10 años

e) >21 años

c) 11-15 años

##### 5. Tiempo de servicio en el tratamiento de pacientes COVID-19

¿Cuánto tiempo lleva laborando como profesional de enfermería en la atención de pacientes COVID-19?

1-3 meses.

4-6 meses

6-9 meses

9.	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?					
<b>DIMENSIÓN 3 : INSEGURIDAD</b>						
10.	¿Te preocupa que sería difícil encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras desempleado?					
11.	¿Te preocupa que te puedan cambiar de tareas en contra de tu voluntad?					
12.	¿Te preocupa que te puedan reducir el sueldo?					
13.	¿Te preocupa que te puedan cambiar de turno					
<b>DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
14.	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
15.	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacer otro personal?					
16.	¿Recibe apoyo y ayuda de la jefa de enfermeras o del director del establecimiento?					
17.	¿Entre colegas y resto del personal se ayudan en el trabajo?					
18.	La jefa de enfermeras y director del establecimiento ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>DIMENSIÓN 5: DOBLE PRESENCIA</b>						
19.	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
20.	Cuando estás en el establecimiento de salud ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
21.	¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					



## ANEXO 05



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**



Nº encuesta: .....

Fecha: / /

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Riesgo psicosocial y desempeño laboral durante la pandemia COVID-19 en profesionales de enfermería del Centro de Salud de Potracancha, Huánuco 2021.

**INSTRUCCIONES.** Buen día, este cuestionario deberá ser completado por el jefe del servicio al que pertenece el personal asistencial, su punto de vista es muy importante para conocer el Desempeño Laboral del mismo dentro de la Institución en el contexto COVID-19, y sobre todo, poder determinar conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicará en un solo acto, al contestar el cuestionario deberá marcar con una “X” el valor de calificación correspondiente

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Optimo (5 puntos)</b>	<b>Bueno (4 puntos)</b>	<b>Regular (3 puntos)</b>	<b>Aceptable (2 puntos)</b>	<b>Deficiente (1 punto)</b>	<b>Total de puntos</b>
Desempeño en el desarrollo de tareas	Producción	Siempre supera los estándares	A veces supera los estándares	Satisface los estándares.	A veces por debajo de los estándares	Siempre está por debajo de los estándares	
	Calidad	Excepcional calidad en el trabajo	Calidad superior en el trabajo.	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en el trabajo.	
Desempeño contextual.	Conocimiento del trabajo	Conoce todo el trabajo.	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente.	Conoce parte de su trabajo.	Conoce poco el trabajo	
	Compunción de situaciones	Excelente capacidad de intuición.	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición	

Desempeño organizacional	Realización	Excelente capacidad de realización.	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización.	Dificultad para realizar.	Incapaz de realizar.	
	Cooperación	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración.	Colabora normalmente	Colabora poco.	No colabora.	



**ANEXO 06**

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**“CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL”**

Nombre del experto: Rodolfo Coqui Capcha.

Especialidad: Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria.

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Exigencias psicológicas</b>	¿El área donde se desempeña requiere atención constante?	4	4	4	4
	¿En área donde se desempeña, tiene que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	4
	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	4
	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4
	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	4
<b>Control sobre el trabajo</b>	Las actividades que desempeña, ¿le parecen importantes?	4	4	4	4
	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	4
	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4
	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	4



## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

## FACULTAD DE ENFERMERÍA

## MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



Inseguridad	¿Te preocupa que sería difícil encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras desempleado?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de tareas en contra de tu voluntad?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan reducir el sueldo?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de turno?	4	4	4	4
Apoyo social y calidad de liderazgo	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	4
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacer otro personal?	4	4	4	4
	¿Recibe apoyo y ayuda de la jefa de enfermeras o del director del establecimiento?	4	4	4	4
	¿Entre colegas y resto del personal se ayudan en el trabajo?	4	4	4	4
	La jefa de enfermeras y director del establecimiento ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	4
Doble presencia	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	4	4	4
	Cuando estás en el establecimiento de salud ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	4	4	4
	¿Hay momentos en que				



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



	necesitarias estar en la empresa y en casa a la vez?	4	4	4	4
--	--	---	---	---	---

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 Rodolfo Vaqui Capcho  
 Lic. Enfermería  
 CEP 83998

Firma y sello del experto

DNI: 4727269+



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**ANEXO N° 03**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”**

Nombre del experto: Rodolfo Coqui Copcha

Especialidad: Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desempeño en el desarrollo de tareas	Producción	4	4	4	4
	Calidad	4	4	4	4
Desempeño contextual.	Conocimiento del trabajo	4	4	4	4
	Compunción de situaciones	4	4	4	4
Desempeño organizacional	Realización	4	4	4	4
	Cooperación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Rodolfo Coqui Copcha  
 Lic. Enfermería  
 CEP 83998

Firma y sello del experto

DNI:



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**ANEXO N° 03**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**“CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL”**



Nombre del experto: Betsy Diana Huapalla Céspedes

Especialidad: Dra. En Ciencias de la Salud

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Exigencias psicológicas</b>	¿El área donde se desempeña requiere atención constante?	4	4	4	3
	¿En área donde se desempeña, tiene que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	4
	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	4
	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4
	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	4
<b>Control sobre el trabajo</b>	Las actividades que desempeña, ¿le parecen importantes?	4	4	4	4
	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	4
	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4
	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	3



## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

## FACULTAD DE ENFERMERÍA

## MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



<b>Inseguridad</b>	¿Te preocupa que sería difícil encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras desempleado?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de tareas en contra de tu voluntad?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan reducir el sueldo?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de turno?	4	4	4	4
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	4
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacer otro personal?	4	4	4	4
	¿Recibe apoyo y ayuda de la jefa de enfermeras o del director del establecimiento?	4	4	4	4
	¿Entre colegas y resto del personal se ayudan en el trabajo?	4	3	4	4
	La jefa de enfermeras y director del establecimiento ¿resuelven bien los conflictos?	3	3	4	4
<b>Doble presencia</b>	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	4	4	4
	Cuando estás en el establecimiento de salud ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	4	4	4
	¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	4	4	4





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA



MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Dra. Bethsy D. Muxpalla Cespedes  
 CEP 44842  
Docente UNHEVAL

Firma y sello del experto  
DNI: 41753598



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**ANEXO N° 03**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”**



Nombre del experto: Betsy Diana Huapalla Céspedes

Especialidad: Dra. En Ciencias de la Salud

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desempeño en el desarrollo de tareas	Producción	4	4	4	4
	Calidad	4	4	4	4
Desempeño contextual.	Conocimiento del trabajo	4	4	4	4
	Compunción de situaciones	4	4	4	4
Desempeño organizacional	Realización	4	4	4	4
	Cooperación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 .....  
 Dra. Betsy D. Huapalla Céspedes  
 CEP 44842  
 Docente UNHEVAL

Firma y sello del experto

DNI: 41753598



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**ANEXO N° 03**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**“CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL”**

Nombre del experto: Leydi Jackeline Chedote Robles

Especialidad: Psicóloga

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Exigencias psicológicas</b>	¿El área donde se desempeña requiere atención constante?	4	4	4	4
	¿En área donde se desempeña, tiene que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	4
	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	4
	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4
	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	4
<b>Control sobre el trabajo</b>	Las actividades que desempeña, ¿le parecen importantes?	4	4	4	4
	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	4
	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4
	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	3	3	3	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



<b>Inseguridad</b>	¿Te preocupa que sería difícil encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras desempleado?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de tareas en contra de tu voluntad?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan reducir el sueldo?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de turno?	4	4	4	4
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	4
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacer otro personal?	3	4	4	4
	¿Recibe apoyo y ayuda de la jefa de enfermeras o del director del establecimiento?	4	4	4	4
	¿Entre colegas y resto del personal se ayudan en el trabajo?	4	4	4	4
	La jefa de enfermeras y director del establecimiento ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	4
<b>Doble presencia</b>	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	4	4	4
	Cuando estás en el establecimiento de salud ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	4	4	4
	¿Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Leydi J. Chicote Robles  
PSICÓLOGA

C.P.S.P. 35667

Firma y sello del experto

DNI: 77165840



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**ANEXO N° 03**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**“CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL”**



Nombre del experto:  Mg. Katherine Meliza Maximiliano Fretel

Especialidad:  Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
<b>Exigencias psicológicas</b>	¿El área donde se desempeña requiere atención constante?	4	4	4	4
	¿En área donde se desempeña, tiene que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	4
	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	4
	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4
	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	4
<b>Control sobre el trabajo</b>	Las actividades que desempeña, ¿le parecen importantes?	4	4	4	4
	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	4
	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4
	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA



MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

<b>Inseguridad</b>	¿Te preocupa que sería difícil encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras desempleado?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de tareas en contra de tu voluntad?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan reducir el sueldo?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de turno?	4	4	4	4
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	4
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacer otro personal?	4	4	4	4
	¿Recibe apoyo y ayuda de la jefa de enfermeras o del director del establecimiento?	4	4	4	4
	¿Entre colegas y resto del personal se ayudan en el trabajo?	4	4	4	4
	La jefa de enfermeras y director del establecimiento ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	4
<b>Doble presencia</b>	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	4	4	4
	Cuando estás en el establecimiento de salud ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	4	4	4
	¿Hay momentos en que	4	4	4	4



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**



	necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?				
--	--	--	--	--	--

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Firma y sello del experto  
 DNI: 71539392





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**ANEXO N° 03**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”**



Nombre del experto: Mg. Katherine Meliza Maximiliano Fretel

Especialidad: Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desempeño en el desarrollo de tareas	Producción	4	4	4	4
	Calidad	4	4	4	4
Desempeño contextual.	Conocimiento del trabajo	4	4	4	4
	Compunción de situaciones	4	4	4	4
Desempeño organizacional	Realización	4	4	4	4
	Cooperación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Firma y sello del experto

DNI: 71539392



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**ANEXO N° 03**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**“CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL”**



Nombre del experto:  Dra. Silna Teresita Vela Lopez

Especialidad:  Gestión

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Exigencias psicológicas</b>	¿El área donde se desempeña requiere atención constante?	4	4	4	4
	¿En área donde se desempeña, tiene que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	4
	En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	4	4	4	4
	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	4
	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	4
<b>Control sobre el trabajo</b>	Las actividades que desempeña, ¿le parecen importantes?	4	4	4	4
	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	4
	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	4	4	4	4
	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

<b>Inseguridad</b>	¿Te preocupa que sería difícil encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras desempleado?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de tareas en contra de tu voluntad?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan reducir el sueldo?	4	4	4	4
	¿Te preocupa que te puedan cambiar de turno?	4	4	4	4
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	4
	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacer otro personal?	4	4	4	4
	¿Recibe apoyo y ayuda de la jefa de enfermeras o del director del establecimiento?	3	3	3	3
	¿Entre colegas y resto del personal se ayudan en el trabajo?	4	4	4	4
	La jefa de enfermeras y director del establecimiento ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	4
<b>Doble presencia</b>	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	4	4	4
	Cuando estás en el establecimiento de salud ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	3	3	3	3
	¿Hay momentos en que	4	4	4	4



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**

	necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?				
--	--	--	--	--	--

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Firma y sello del experto  
DNI: 22414911



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**ANEXO N° 03**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”**



Nombre del experto: Dra. Silna Teresita Vela Lopez

Especialidad: Gestión

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desempeño en el desarrollo de tareas	Producción	4	4	4	4
	Calidad	4	4	4	4
Desempeño contextual.	Conocimiento del trabajo	4	4	4	4
	Compunción de situaciones	4	4	4	4
Desempeño organizacional	Realización	4	4	4	4
	Cooperación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

Firma y sello del experto

DNI: 22414911

## NOTA BIOGRÁFICA



Morales Clemente, James, Nació el 27 de julio de 1995 en el distrito de Llata, provincia de Huamalíes, hijo de Judith Clemente Estacio y Dante Morales Villanueva. Realizó sus primeros estudios de nivel Inicial en la I.E N°057 perteneciente al centro poblado de Quipran, en tanto sus estudios primarios lo realizó en la I.E. N°32384 “Cesar Octavio Vergara Tello” en la ciudad de Llata, en el cual destacó con notas altas, logrando ser brigadier general y dos veces policía escolar, en tanto los estudios secundarios lo realizó en el “Colegio Nacional Víctor E. Vivar” en la ciudad de Llata, culminando los mismos en el año 2011, posteriormente en la ciudad de Huánuco realizó su preparación pre universitaria en el CEPREVAL, logrando ingresar en el ciclo B-2014 en el 3er puesto, iniciando así sus estudios superiores en el 2014 para en el año 2019 recibir el grado de bachiller y título profesional en la Escuela Académico Profesional de Enfermería como Licenciado en Enfermería, en su alma mater Universidad Nacional Hermilio Valdizán.



Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna  
Teléfono 514760 - Pág. Web: [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día martes **13 DE DICIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Antonia Esmila JERI GUERRA	Presidenta
Dra. Luzvelia Guadalupe ALVAREZ ORTEGA	Secretaria
Mg. Florian Gualberto FABIAN FLORES	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG (Resolución N° 01682-2021-UNHEVAL/EPG-D)

**El aspirante al Grado de Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria, Don James MORALES CLEMENTE.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **"RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, CENTRO DE SALUD POTRACANCHA – HUÁNUCO 2021"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de..... **Dieciocho** ..... ( **18** )  
Equivalente a ..... **Muy Buena** ....., por lo que se declara ..... **Aprobado** .....  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las..... **20:31** ..... horas de 13 de diciembre de 2022.

.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° **22424331**

.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° **22422460**

.....  
**VOCAL**  
DNI N° **20681695**

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03757-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, CENTRO DE SALUD DE POTRACANCHA - HUÁNUCO 2021”**, realizado por el Maestría en Salud Pública y Gestión Sanitaria, **James MORALES CLEMENTE** cuenta con un **índice de similitud del 18%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 23 de noviembre de 2022.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**





## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	AMORALES CLEMENTE JAMES							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	958412111
<b>Nro. de Documento:</b>	73071223					<b>Correo Electrónico:</b>	975077241andy@gmail.com	

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO			
<b>Apellidos y Nombres:</b>	MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA			<b>ORCID ID:</b>	0000-0002-2543-4361	
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		<b>Nro. de documento:</b>	22423118

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	JERI GUERRA ANTONIA ESMILA
<b>Secretario:</b>	FABIAN FLORES FLORIAN GUALBERTO
<b>Vocal:</b>	ALVAREZ ORTEGA LUZVELIA GUADALUPE
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	


**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )
RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, CENTRO DE SALUD DE POTRACANCHA - HUÁNUCO 2021
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2022		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	RIESGO	DESEMPEÑO	PANDEMIA		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
<b>Firma:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>	MORALES CLEMENTE JAMES	
<b>DNI:</b>	46695240	
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha:</b> 10/04/2023		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.