

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

Factores de riesgos psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022

Trabajo Académico

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Administración y Gestión

Por:

Trinidad Consuelo Curahua Núñez

Asesora:

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, enero de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo Mónica Elisa Meneses La Riva, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: “Factores de riesgos psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022” constituye la memoria que presentan la Mg. Trinidad Consuelo Curahua Núñez, para aspirar al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Administración y Gestión , ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad de la autora, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los cinco días del mes de enero de 2022.



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Factores de riesgos psicosociales del personal de enfermería en
tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022**

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad

Profesional de Enfermería: Administración y Gestión



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lma, 05 de enero de 2022

Identificación de variables.....	30
Operacionalización de la variable	31
Técnica e instrumentos de recolección de datos	32
Proceso de recolección de datos	33
Procesamiento y análisis de datos	34
Consideraciones éticas.....	34
Capítulo IV	36
Administración del proyecto de investigación.....	36
Cronograma de ejecución.....	36
Presupuesto.....	36
Referencias	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice	49

Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos	50
Apéndice B: Validez de los instrumentos	52
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	53
Apéndice D: Consentimiento informado	65
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	66

Resumen

Esta pandemia, inducida por el COVID-19, ha transformado la vida a toda la humanidad, causando muchos sufrimientos y muertes alrededor del mundo. Enfermería se ha colocado en defensa para combatir y evitar la propagación del COVID-19, enfrentándose ante los evidentes riesgos reales que corren a nivel personal; es decir, la gran carga emocional que repercute día a día en nuestras vidas; la sobrecarga laboral, deficiente dotación de insumos, equipos biomédicos y sobre todo los equipos de protección personal (EPPS). El objetivo del estudio será determinar los factores de riesgos psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022. El proyecto tendrá un enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal y de diseño no experimental. La población estará conformada por un total de 56 trabajadores que incluyen enfermeras y técnicos de enfermería que laboran presencialmente. Se utilizará un cuestionario de datos, versión corta de SUSESO - ISTAS 21 para la variable riesgo psicosocial, la cual consigna 5 dimensiones: primero, exigencias psicológicas; segundo, trabajo activo y desarrollo de habilidades; tercero, apoyo social; cuarto compensaciones y quinto, doble presencia. Compreendida de 20 ítems con una escala tipo Likert. El instrumento de la versión chilena de Mendoza-Llanos (2019), se cumplió la validación de dicho instrumento por 5 jueces expertos, obteniendo un V de Aiken total de 1 y su confiabilidad fue un Alfa de Cronbach de 0.83. Los resultados que se esperan es describir la variable y sus dimensiones.

Palabras clave: riesgo psicosocial, personal de enfermería, COVID-19, pandemia.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

A inicios del año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) a raíz del brote de coronavirus 2019 (COVID-19), declara a esta patología como un suceso de salud pública de categoría internacional. Asimismo, definió la existencia de un alto riesgo de propagación a todos los países del mundo. En el mes de marzo del año 2020, tras evidencias, la OMS concluyó que COVID-19 llega a considerarse como una pandemia. La OMS y las autoridades en general están interviniendo para vencer el brote de COVID-19. Sin embargo, este momento de crisis genera estrés en la población (OPS, 2020).

Como es bien sabido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cree que las actividades más habituales están relacionadas con el trabajo y son consideradas como fuente de desarrollo y bienestar económico, así como también el ámbito personal y social. Cabe señalar que varios de los factores de riesgo de salud biopsicosocial de la persona y su ambiente provienen del contexto laboral. Se conocen preocupaciones internacionales desde la década de 1980 sobre los riesgos biopsicosociales de las causas relacionadas con el trabajo, que conducen a la discapacidad, el ausentismo, las enfermedades crónicas, las prestaciones por discapacidad y los accidentes mortales y no mortales. En la sección hospitalaria es valioso destacar que, todos los recursos humanos de salud son los corren más riesgos. Estas instalaciones han sido clasificadas como centros de trabajo de alto riesgo por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (Maul, 2019).

Cuando hablan de trabajadores de la salud; ellos están sometidos a mucho estrés debido a la experiencia diaria de lidiar con enfermedades, el sufrimiento de los pacientes y el dolor. El estrés y las emociones asociadas a él no reflejan la imposibilidad de trabajar, cuidar la salud mental y el bienestar psicosocial es tan sustancial como preocuparse por la salud física durante este periodo. Mantener la salud mental y lidiar con el estrés de los empleados mientras responden, los ayudará a estar mejor preparados para cumplir con sus deberes, esta situación no desaparecerá de la noche a la mañana y debe centrarse en el desempeño profesional a largo plazo en lugar de las respuestas repetidas a las crisis a corto plazo (OPS, 2020).

Es significativo señalar que los trabajadores de salud y en particular enfermería son la fuerza laboral más grande del sector salud, representa más del 50% del total; el personal de enfermería es el primer recurso humano que permanece en contacto directo con los pacientes, y se creía que invertir en la atención simbolizaba mejorar la dirección y cobertura de salud universal, por tanto, poseería profundas implicaciones para la salud y el bienestar mundial. En la disputa contra la epidemia del COVID-19, el recurso humano de salud puede advertir dificultades psicológicas como estrés, ansiedad, señales depresivas, desvelo, negación, ira y miedo. En un estudio realizado en China, se observó que la tasa de miedo de los trabajadores de la salud era del 23,0% más alta para las mujeres que para los hombres, y más alta para las enfermeras que para los médicos (Lozano-Vargas, 2020).

Las consecuencias del estrés en los trabajadores de salud son particularmente peligrosos y perceptibles debido a la exhibición pública permanente de su trabajo y al componente adicional de su llamado de servicio. Es importante mencionar que el trato

profesional con los pacientes no siempre es simple; muchas veces se necesita destrezas y condiciones del profesional de la salud. El trabajador profesional de salud debe ser capaz de instaurar el trayecto terapéutico con el paciente sin desaprovechar la empatía y la responsabilidad. Otras fuentes de estrés son la necesidad de actualizaciones constantes de conocimientos, el uso de nuevas tecnologías y los recortes presupuestarios actuales en el sistema de salud pública (Garcia-Moran & Gil-La Cruz, 2016).

Por ello, el estrés laboral libera una extensión del abandono del personal, baja de producción, alta rotación, presencia de patologías y lesiones en el trabajo y otros. El 50% y el 60% del absentismo está conectado con el estrés laboral. Varias encuestas han puesto de manifiesto la relación entre las manifestaciones de estrés laboral y aspectos como el tipo de servicio que presta la organización, la carga mental, la duración de la jornada laboral y la frustración con la tarea (Sarsosa-prowesk & Charria-Ortiz, 2017).

Su alto contagio de la enfermedad SARSCov2 ha creado cuantiosos reportes de la enfermedad; inclusive, muertes de personal en diferentes lugares del mundo; lo que crea un miedo en el cuidado de los pacientes, varios de ellos no diagnosticados al inicio. El personal que labora en estas áreas de cuidados críticos debería ser especializado por la demanda de pacientes. Un riesgo que se corrió fue que, al ser superados en número, se solicitó la intervención de profesionales no calificados. Las diferentes expresiones clínicas, así como la inexistencia de notaciones claras para la mala propagación de los estados avanzados, la alta destrucción y lentitud; el progreso de muchos de los casos creó un sentimiento de impotencia, inseguridad y fracaso entre

los galenos tratantes. Otros factores inherentes a la atención de los pacientes COVID19 fue la estigmatización social de la población, los estrictos requisitos de bioseguridad (Muñoz-Fernández , Molina-Valdespino , Ochoa-Palacios , Sánchez-Guerrero , & Esquivel-Acevedo , 2020).

Ante estos hechos, la autora expresa su incomodidad por el equipo de protección, la falta de equipamiento adecuado, el aislamiento en ciertas áreas para el cuidado de los pacientes con COVID19, la necesidad de una hipervigilancia constante para evitar el contagio, la falta de espontaneidad en convivir con los demás compañeros; también, el sentimiento de brechas de información en los procedimientos con pacientes infectados, el sentimiento de injusticia en la distribución del trabajo según el servicio o nivel de trabajo; el miedo a infectar a familiares, parejas y amigos, lo que lleva a estrategias de aislamiento y fatiga física para algunos médicos o enfermeras (Muñoz-Fernández , Molina-Valdespino , Ochoa-Palacios , Sánchez-Guerrero , & Esquivel-Acevedo , 2020).

En este sentido, el equipo de enfermería del MINSA mostró niveles altos de estrés, afectándose emocionalmente con alteración del apetito, sueño y agotamiento laboral. También, el personal joven fue afectado por esta pandemia, manifestándose en su desenvolvimiento profesional (Marquina-Lujan & Adriazola Casas, 2020).

Además, el personal de enfermería del Hospital San Bartolomé, quienes, a pesar del gran estrés emocional, tuvo la responsabilidad de cuidar a los pacientes enfrentando la pandemia diferentes dificultades como la sobrecarga laboral, suministro insuficiente de material, equipo biomédico y especialmente equipo de protección personal (EPP) y escasez de personal. El personal de enfermería ha expresado

angustia, temor, cansancio, miedo de infectarse. Referían “tengo miedo de enfermar y contagiar a mi familia”; algunas colegas se aislaron de sus familias, en otros casos, también fueron víctimas de ataques por parte de quienes las miraban como un posible foco de propagación del brote. La preocupación y el miedo iba en aumento cada día al ir a trabajar la tristeza invadía sus rostros. Algunas personas renunciaron al trabajo por el temor. Asimismo, algunas costumbres y necesidades intrínsecas cambiaron tales como disminuir las salidas a los servicios higiénicos (causando problemas de salud), fraccionamiento en el consumo de alimentos (por el temor de contagiarse al retirarse el EEPP).

Por lo tanto, el propósito del estudio es medir los factores de riesgo psicosociales para poder elaborar planes de mejora estratégica, y ayuden a prevenir la salud mental del equipo de enfermería que trabaja en un hospital.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022?

Problemas específicos

¿Cuáles son las exigencias psicológicas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022?

¿Cuáles es el apoyo social del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022?

¿Cuáles son las compensaciones de trabajo del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022?

¿Cuál es la doble presencia de trabajo del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022?

¿Cuál es el trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar los factores de riesgo psicosociales en el personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022.

Objetivos específicos

Identificar las exigencias psicológicas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022.

Identificar el apoyo social del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022.

Determinar las compensaciones de trabajo del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022.

Identificar la doble presencia de trabajo del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022.

Determinar el trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022.

Justificación

Justificación teórica

Es relevante el actual proyecto de investigación, porque diseñara un marco teórico renovado para poder comprender la temática en tiempos de pandemia;

asimismo, entender los peligros psicosociales que corre el personal de enfermería en su entorno laboral. Admitirá asumir acciones de intervención que ayudarán mejorar el progreso de aptitud de vida y con ello mejorara el cuidado de pacientes. Es por ello que es de vital importancia valorar el efecto de los componentes psicosociales propios de la carrera de enfermería, sobre todo en los servicios donde hay mayor tensión en los trabajadores.

Justificación metodológica

Contribuirá con una gran aportación metodológica, ya que se admitió la herramienta utilizada en el presente proyecto de investigación. El mismo que se colocará para todas las investigaciones a disposición.

Justificación práctica y social

El presente proyecto, de investigación, será provechoso al equipo de trabajadores de enfermería de nuestro hospital, ya que proporcionará identificar los factores psicosociales que vienen afectando en esta pandemia; mejorar las deficiencias y así brindar una atención de calidad a los usuarios; se colocarán a disposición de las autoridades del Hospital Nacional Docente San Bartolomé, los resultados de estudio para que se implementen programaciones; teniendo como objetivo perfeccionar el trabajo y la postura del equipo de trabajadores de enfermería.

Presuposición filosófica

Apocalipsis 21:3-4 « ¡Aquí, entre los seres humanos, está la morada de Dios! Él acampará en medio de ellos, y ellos serán su pueblo; Dios mismo estará con ellos y será su Dios. Él les enjugará toda lágrima de los ojos. Ya no habrá muerte, ni llanto, ni lamento ni dolor, porque las primeras cosas han dejado de existir».

Representan al cuerpo resucitado de Cristo como el principio del universo nuevo y material que esperamos alcanzar, puesto que el poder de la resurrección ha transformado el mundo entero donde se verá una ciudad de hombres en el que todos serán los hijos de Dios y habitará en medio de ellos derramando su felicidad. Los sufrimientos que actualmente estamos viviendo por la pandemia donde la gente se viene contagiando y enfermando por lo que se debería cambiar estilos de vida, acercarse más a Dios y tener confianza.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

(Vega Gómez, Ceballos Burgos, & Pardo Carmona, 2020) En su trabajo titulado “Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación”. El objetivo es establecer las diferencias entre los riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. El estudio fue un estudio mixto, descriptivo con cobertura correlacionada de riesgos psicosociales. La muestra estuvo conformada por 10 trabajadores de una empresa de servicios generales. Los resultados cuantitativos son 3 trabajadores calificados y 7 a la espera. Los trabajadores presentan diagnósticos de 40% referente al síndrome de túnel carpiano, 20% al manguito rotador y 10% al síndrome del tendón del tensor de la fascia lata, estrés laboral, disfonía y lumbalgia. Resultados cuantitativos: 3 trabajadores calificados y 7 trabajadores en espera. Los trabajadores dieron un diagnóstico de síndrome del túnel carpiano en un 40 %, síndrome del manguito rotador en un 20 % y síndrome de distensión del tendón en un 10 % referente al estrés relacionado con el trabajo, dificultad para respirar y dolor lumbar. Los resultados cualitativos correspondieron a riesgo psicosocial de moderado a muy alto, no mostrándose diferencia entre el riesgo psicosocial en los trabajadores con enfermedad profesional calificados y los trabajadores con enfermedad profesional en espera, de ser elegibles para la intervención del programa de riesgo psicosocial.

(Jose Merino-Plaza, y otros, 2018) en el trabajo titulado “*Burnout* y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia” tuvieron como objetivo evaluar la relación entre los riesgos psicosociales y el *burnout* en un hospital español de media-larga estancia. Como metodología se utilizó el estudio transversal. El instrumento empleado fue el cuestionario segunda edición del *Maslach Burnout Inventory* (MBI-HSS); usándose el muestreo no probabilístico-consecutivo. Asimismo, la población estuvo conformada por 238 profesionales. Igualmente, las variables predictoras: características sociodemográficas, moduladoras y factores de riesgo psicosocial. Variables resultado: prevalencia de *burnout* y afectación de sus subescalas. Obteniendo que el cansancio emocional se asoció positivamente a los riesgos psicosociales vinculados a carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/supervisión, desempeño de rol, relaciones/apoyo social y al consumo de ansiolíticos; fueron factores protectores los hijos, como sentirse valorado por pacientes y compañeros, satisfacción laboral, optimismo y apoyo social. Las asociaciones halladas para la despersonalización fueron similares, pero más débiles. La baja realización personal se asoció positivamente a los riesgos psicosociales vinculados al tiempo trabajado, autonomía, variedad/contenido del trabajo, desempeño de rol y apoyo social; fue la subescala que mostró 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. Conclusiones, existe asociación entre los riesgos psicosociales y el *burnout*. Las personas con mayor satisfacción laboral, autoeficacia y

optimismo, afrontan mejor el estrés y son menos vulnerables a los riesgos psicosociales y al *burnout*.

(Sanchez Apolo, 2017), realizó un estudio sobre “Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila”, Ecuador. El objetivo fue identificar los efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño de los profesionales de enfermería. El estudio fue no experimental, descriptivo y transversal y la muestra estuvo conformada por 62 enfermeras del Centro Quirúrgico, Emergencia, Medicina Interna y Ginecología. Los resultados, mostraron que las enfermeras tanto de condición laboral estable como contratadas se vieron afectadas por la despersonalización: enfermeras de emergencia de estabilidad laboral 10% y enfermeras contratadas 10%. También se observó que el 14.51% de las profesiones sufren de fatiga emocional y 17.14% despersonalización, En Medicina Interna el 21.42% de las enfermeras de condición laboral estable tuvo riesgo de cansancio emocional y 14.28% los enfermeros contratados; el 33.33% del servicio de Ginecología tuvieron riesgo de despersonalización y un 21.42% de Medicina interna. Conclusiones: Las condiciones psicosociales causan agotamiento cuando se exponen a factores psicosociales negativos durante largos períodos de tiempo. La forma de trabajar de una enfermera siempre está expuesta a su ambiente de trabajo sin obstáculos, pero su eficiencia y eficacia son notables con el cuidado del paciente.

(Medina Espinoza, 2017) en su trabajo titulado “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil” muestra que tuvo como objetivo determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería. La

investigación realizada fue de tipo descriptivo, enfoque prospectivo, diseño transversal. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento cuestionario; La muestra fue 20 profesionales y no profesionales de enfermería que laboran en Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos. El estudio realizado se muestran los siguientes resultados: el 40% de los profesionales de Enfermería son jóvenes y se encuentran expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo; el 80% son de sexo femenino, el 25% siempre perciben carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos; el 65% a veces poseen el material para ejecutar procedimientos seguros. La mayoría presentó dolores musculares (57%) y desmotivación (45%), de las licenciadas en Enfermería. Las conclusiones. Se concluye que los múltiples factores estresantes del entorno laboral es la sobrecarga de trabajo generando agotamiento físico y mental; disminuyendo así la capacidad en el desempeño de sus funciones.

(Ramos Guajardo & Ceballos Vasquez, 2018), efectuaron un estudio denominado "Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile". La investigación tuvo el objetivo de evaluar si los factores psicosociales laborales están relacionados con la entrega de cuidado humanizado. Fue una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional y transversal; fueron 240 profesionales de enfermería que participaron en el estudio. En los resultados, destacaron que el 51.67% de los enfermeros percibieron la entrega del cuidado humanizado; mientras que referente a riesgos psicosociales, presentaron un riesgo alto en las dimensiones: exigencia psicológica, 57.1%; apoyo social en la empresa y 15 calidad de liderazgo, 47.5% y doble presencia, 55%. La

investigación concluyó que la percepción de cuidado humanizado y los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de enfermería están asociados significativamente.

Antecedentes nacionales

Carrasco et al. (2020) (Carrasco Crivillero, Castillo Saavedra, Salas Sánchez, & Reyes Alfaro, 2020), en el trabajo titulado “estudio Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19” tuvieron como objetivo establecer un vínculo entre los estresores laborales y la satisfacción de las enfermeras peruanas en un contexto de pandemia. COVID – 19. El método utilizado fue un estudio transversal, correlacionado y analítico utilizando una muestra de 60 enfermeras que laboran en un área crítica de un hospital público de Chimbote. La encuesta fue realizada utilizando dos cuestionarios tipo Likert adaptados a la situación peruana. Las variables se expresaron como porcentajes y las relaciones se establecieron mediante la prueba de correlación bivariado de Pearson. Se asumió un nivel de significancia de $p < 0,05$, mostrando niveles medios de los estresores del ambiente de enfermería (63,3%), del trabajo (83,3%) y del individuo (51,7%). Factores ambientales y personales de las enfermeras peruanas que trabajan en atención directa al paciente relacionado con el COVID19, encontrando una asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales ($p < 0.01$) e individuales ($p < 0.05$). Se concluye que tanto el factor ambiental y personal se encuentra asociado a la satisfacción laboral.

(Lopez Lapa, 2017) en su trabajo titulado “Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho 2015”, Perú. Su objetivo fue determinar el riesgo psicosocial en enfermería de la UCI.

Asimismo, la metodología utilizada fue un estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 20 integrantes del equipo de enfermería. Los resultados muestran que el riesgo psicosocial global que enfrentan los equipos de salud se encuentra entre el riesgo moderado y alto del 67,3%. En cuanto a las características personales, se encuentra entre riesgo medio 49,30% y riesgo bajo 32,10%. Los relacionados con las características del servicio van desde riesgo medio 45,30% hasta riesgo alto 28,60%. El estudio concluyó que el equipo de salud está expuesto a niveles de mediano a alto a riesgos psicosociales, así como para las características del servicio constituyen riesgos alto y mediano y las características personales mediano a bajo riesgo.

(Castro, 2016) en su trabajo titulado "Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y en la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada" tuvo como objetivo establecer la conexión de los riesgos psicosociales y la ansiedad de los trabajadores de enfermería del servicio de centro quirúrgico y el servicio de cuidados intensivos en una clínica privada. La investigación realizada fue cuantitativa, metodología descriptiva, de correlación transversal, de diseño no experimental. Utilizaron el cuestionario PSQ CAT21 CoPsoQ para la evaluación de riesgos psicosociales, versión 1.5 y el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT/OMS. La muestra fue 46 enfermeras, en el estudio realizado se muestran los siguientes resultados: la totalidad de trabajadores enfermeras presentan tasas de estrés de salud negativa en demandas psicosociales (85%), inseguridad (72%), apoyo social y liderazgo (70%), doble presencia (59%) y estimaciones (76%). Igualmente, la exposición a los riesgos psicosociales fue la siguiente: el 96% tuvo una exposición

psicosocial intermedia y el 4% tuvo una exposición psicosocial menos favorable.

También tenemos resultados de los niveles de estrés: 37% bajo, 5 % medio, 9% de estrés. Se concluyó el estudio que no hay asociación significativa entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés en los cuidadores. Si se evidencio una correlación significativa con el nivel de ansiedad con el personal de enfermería de los cuales son control sobre el trabajo, inseguridad, apoyo social y calidad del liderazgo.

(Machicado, 2017) en su trabajo titulado "Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de Urgencias y la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno - 2016". El objetivo fue establecer los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral de los trabajadores de enfermeros en el servicio de Emergencias y la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno. Utilizó el diseño metodológico, descriptivo, con un diseño correlativo-comparativo; de estadística descriptiva, el instrumento fue el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A” y el “cuestionario para la evaluación del estrés” y una población y muestra de 17 profesionales de Enfermería de los servicios de EMG y UCI. Los resultados evidencian dominios de factores de riesgo psicosocial intra ocupacional: el área de liderazgo y relaciones sociales en el lugar de trabajo, 20% enfermeras del servicio de Emergencia tienen riesgos altos y muy altos, y 80% cuidados intensivos unidades de muy alto riesgo; en cuanto al control del área de trabajo, el servicio de emergencia. El 67% conlleva un riesgo muy alto y la Unidad de Cuidados Intensivos o conlleva un riesgo alto y muy alto. Como la prueba estadística de regresión multivariada, los coeficientes de correlación entre las áreas de factores de riesgo

psicosocial y estrés laboral en enfermeras evidencian que existe una correlación significativa en las áreas de liderazgo y relaciones sociales en el lugar de trabajo, control sobre el trabajo, requerimientos laborales y primas por el servicio de emergencia y en la Unidad de Cuidados Intensivos, solo en las áreas de control del trabajo, demandas laborales y salario. Finalmente, se llega a la conclusión que hay diferencias evidentes de acuerdo al área de trabajo, ya que hay una conexión indicadora entre factores de riesgo psicosocial y la ansiedad en el personal de enfermería del servicio emergencia.

(Tapia, 2017), en su estudio titulado "Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud Infantil, Lima, 2017" se propuso establecer la conexión entre los factores de riesgo psicosocial, y la satisfacción laboral. La naturaleza de la investigación fue fundamental, el diseño no fue experimental. Asimismo, 100 enfermeras constituyeron la población y muestra quienes trabajan en las Unidades Críticas del Instituto Nacional de Salud Infantil. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario ISTAS (modelo COPSOQ) y el cuestionario de satisfacción laboral (S20 / 23). Los resultados indican que existe correlación alta, negativa y significativa ($\rho = -0,756$; $p = 0,000 < 0,05$) entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. El estudio concluye refiriendo que existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de Áreas Críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. Concluyendo que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, menor satisfacción laboral de las profesionales de enfermería.

Marco conceptual

Factores de riesgo psicosocial: El riesgo psicológico y social es una característica de una condición que existe en una situación de trabajo, está directamente relacionado con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño laboral; afecta el bienestar y la salud (física, mental y social), la calidad de vida y desarrollo laboral de los empleados. No todos los trabajadores responden de la misma manera ante determinadas condiciones laborales psicosociales negativas. Las características específicas de cada trabajador determinan el alcance y la naturaleza tanto de su reacción como de las consecuencias que sufre (Taquiri, 2017).

Riesgo psicosocial: Este término corresponde a situaciones y condiciones de trabajo relacionadas principalmente con el contenido del trabajo y el desempeño de la tarea. Estos factores, si están presentes con alta intensidad y a largo plazo en el lugar de trabajo, tienen el potencial de afectar negativamente la felicidad y la salud de los trabajadores y sus condiciones laborales. El riesgo es la probabilidad de que estos eventos realmente ocurran y varía con la naturaleza del trabajo. Los riesgos psicosociales constituyen entonces factores presentes en el trabajo que pueden generar daños potenciales a la salud mental y física de los trabajadores (Trinidad, 2019).

Estrés laboral: Definido como uno de los mayores problemas de salud en los trabajadores. Un colaborador estresado generalmente está enfermo, desmotivado, improductivo, ansioso y con pocas estrategias de afrontamiento. Los estresores hacen un trabajo que puede ocurrir en cualquier área de trabajo, en cualquier nivel, en cualquier situación; enfrentar la carga que una persona no puede manejar rápidamente,

sentirse incapacitada o, por el contrario, sentirse cómoda y responsable. Ocurre cuando los trabajadores estresados comienzan a tener experiencias negativas relacionadas con el contexto laboral debido a la intensidad de las demandas laborales y problemas organizacionales. Los factores estresantes se distinguen por factores relacionados con el trabajo, factores interpersonales, factores de desarrollo profesional y factores organizacionales (Gallego, Gil, & Sepulveda, 2018).

Dimensión 1. Exigencias psicológicas

Constituyen un factor de riesgo laboral manifestándose en diferentes situaciones como la compostura en el trabajo, la disponibilidad de tiempo, el uso de habilidades físicas, cognitivas y emocionales; jornadas laborales inadecuadas que dificultan la realización de actividades; es importante observar la cantidad de trabajo y tiempo disponible para llevarlo a cabo; así como ver con la tarea en sí y si es compatible con el nivel de transferencia emocional que se da con las personas que se está trabajando. Las demandas psicológicas aumentan cuando los empleados creen que la cantidad de trabajo asignado es mayor que el turno que se le brinda para realizar, superando esfuerzos y habilidades, surgen imágenes de insatisfacción y estrés y la motivación disminuye (Tacca & Tacca, 2019).

Dimensión 2. Control sobre el trabajo

El control del trabajo es el grado de libertad percibido por el trabajador para determinar cómo se realizan sus funciones y decisiones. Ambos pueden entenderse bajo la misma definición cuando los respectivos conceptos son analizados en diferentes estudios (Gerich & Weber, 2020).

El control en el lugar de trabajo tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral, especialmente en entornos estresantes donde la presión puede verse como un desafío. Asimismo, la percepción de producir buenos resultados para uno mismo se beneficiará de la satisfacción laboral. También tiene otras características que influyen en la satisfacción laboral, como el apoyo social, roles claros, compensación, entre otras (Rodríguez-Mariategui d'Ornellas, 2021).

Dimensión 3. Apoyo social

El apoyo social de los compañeros consiste en obtener ayuda en el momento oportuno, cuando sea necesario: de los compañeros para completar las tareas satisfactoriamente; mientras que el apoyo social de los superiores se brinda con información y ayuda adecuada y oportuna. El apoyo social entre pares significa obtener ayuda oportuna de colegas cuando necesita hacer bien el trabajo. Por otro lado, el apoyo social es brindado por los superiores a través de la provisión de información y apoyo completo y oportuno. Con respecto a la calidad del liderazgo es la calidad del liderazgo que supervisa para crear crecimiento personal, inspiración y felicidad de los empleados. La calidad de la gestión está íntimamente relacionada con la salud física y mental de los empleados. El tipo de liderazgo ejercido afecta la satisfacción laboral, por el contrario, el apoyo positivo también se asocia con una alta satisfacción labor (Barboza, 2019).

Dimensión 4. Doble presencia de trabajo

La presencia dual es una palabra que incluye la carga familiar y la carga laboral asalariada de un individuo, aumentando así su carga de trabajo, el grado de presencia alta doble causa para el trabajador, cuando está haciendo su trabajo, piense en las

tareas del hogar y cuando hace las tareas del hogar, piensa en las responsabilidades de tu trabajo (Menoscal, 2019).

Dimensión 5. Compensación

El término compensación se refiere al respeto, reconocimiento, apoyo pleno y trato justo de los trabajadores; en esta sección también se incluyen las condiciones de trabajo tales como cambios de turno, horas de trabajo, salarios y movilidad funcional contra la voluntad del trabajador. Entonces, el término actual se asocia con acoso en el trabajo, por lo que esta falta de estima y el alto grado de precariedad laboral genera una situación de riesgo laboral (Menoscal, 2019).

Bases teóricas

La presente investigación se basa en la teoría de la Adaptación de Callista Roy También toma de referencia la teoría de adaptación de Helsen y la de sistemas y así establece su modelo teórico. Por lo cual cumple el propósito de ser un sistema teórico, científico y orientado hacia la práctica. Asimismo, se basó en la teoría general de sistemas de Rapoport donde considera al ser humano como un sistema adaptativo y la teoría de adaptación de Harry Helsen en la que menciona que la adaptación y el estímulo tienen relación con las personas (Vilchez & Villegas , 2017).

Según (Vilchez & Villegas , 2017) la Teoría de Callista Roy describe al ser humano como seres holísticos, el hombre es un ser humano que se adapta fácilmente con los procesos de aprendizaje adquiridos, motivo por el cual el cuidador mira al ser humano como un todo y que forma parte de un entorno que no puede dividirse, se valora a la persona en su totalidad. El personal de enfermería, conjuga todas sus

sapiencias con el contexto que rodea a la persona, de esta manera comprende las respuestas que refieren las personas a través de la adaptación físico-fisiológico y psicosocial. Cada persona se adapta de diferente forma. El objetivo de adaptación es conservar la integridad y la dignidad del ser humano; asimismo ayuda a iniciar y perfeccionar la salud y la calidad de vida.

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El proyecto de investigación se realizará en un hospital de Lima, provincia de Lima. Es un hospital de referencia nacional altamente especialista en la atención de la salud sexual y reproductiva de la mujer y atención integral del neonato, niño y del adolescente. No posee población asignada directa, sino población de referencia nacional y regional.

Cuenta con una infraestructura de 6 pisos, tiene 213 camas presupuestadas y 199 camas disponibles de los cuales 156 camas pacientes no COVID y 43 camas para pacientes COVID. Está organizado en doce (12) servicios, entre los que figuran: Gineco-Obstetricia, Cirugía Pediátrica, Medicina Pediátrica, Neonatología, Emergencia, Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos, Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, Unidad de Cuidados Intensivos de la Mujer, Centro Quirúrgico, Consulta Externa, Estrategias Sanitarias y Central de Esterilización. Para su desempeño operativo el departamento de Enfermería tiene una estructura orgánica, la cual está conformada por 1 jefa de departamento, 7 supervisoras y 12 jefas de servicio; se cuenta con un total de 324 enfermeras/os y 345 técnicos (as) de enfermería. El proyecto será ejecutado en 6 meses.

Población y muestra

Población

La población estará compuesta por 100 personal de enfermería que incluye enfermeras y técnicas de enfermería que laboran en forma presencial en un hospital de Lima. Se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Muestra

La muestra serán 56 profesionales de enfermería elegidos por muestreo no probabilístico por conveniencia y criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Personal de enfermería (femenino y masculino).

Deberán estar laborando en forma presencial.

Personal de enfermería que aceptó participar voluntariamente.

Criterios de exclusión

Personal que refiera su negativa al estudio.

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio de investigación será de enfoque cuantitativo, ya que este estudio usará la recolección de datos con base en la medición numérica y análisis estadístico. Es no experimental y descriptivo, dado que abordará la variable sin realizar intervención alguna y analizar en su medio natural. Es transversal porque la recolección de datos se dará en un tiempo determinado (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

Identificación de variables

Variable: factores de riesgo psicosocial

Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores de riesgo psicosociales	Es una característica de una condición que existe en una situación de trabajo; está directamente relacionado con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño laboral, y afecta el bienestar y la salud (física, mental y social) y la calidad de vida y desarrollo laboral de los empleados (Taquiri, 2017).	Se considera al resultado de la interacción entre el trabajador, medio ambiente, las condiciones de su organización y la satisfacción en el empleo, el cual se ve evidenciado en su salud, con la capacidad de afectar el desarrollo de la labor y la salud del trabajador. El nivel de riesgo será: Bajo: 0-8 Medio: 9-11 Alto: 12-20	Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en el trabajo Compensaciones. Doble presencia	Trabaja con tranquilidad Toma de decisiones Desgaste emocional Guardar sus emociones El trabajo requiere atención constante Cantidad de trabajo que se le asigna Momento para comunicarse con un compañero(a) Aprenda cosas nuevas en el lugar de trabajo Importancia en las tareas que se realizan Importancia hacia la institución Funciones en el trabajo Respaldo de su empleador Compañerismo Manejo de conflictos Inestabilidad laboral Tensión sobre el cambio de rol Valoración del trabajo Concentración en el trabajo Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales	Ordinal permitirá evaluar la actitud de los trabajadores de salud con respecto al proyecto de investigación utilizando un conjunto de respuestas ordenadas por rango; 0 = Nunca 1= Solo unas pocas veces 2 = Algunas veces 3= La mayoría de las veces 4 = Siempre

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará como método la encuesta y el instrumento será el cuestionario de datos, versión corta de SUSESOS – ISTAS 21, para la variable riesgo psicosocial, la cual consta de 5 dimensiones: exigencias Psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones de trabajo, doble presencia; compuesta de 20 ítems con una escala tipo Likert. El instrumento que fue validado y estandarizado para población chilena, convirtiéndolo en un instrumento confiable con un Alpha de Cronbach de 0.758 (Mendoza-Llanos, 2019), y en la versión peruana el Alpha de Cronbach fue 0.839.

- El instrumento está dividido en 5 dimensiones:
- Exigencias psicológicas con 5 ítems
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades con 5 ítems
- Apoyo social en la empresa con 5 ítems
- Compensaciones con 3 ítems
- Doble presencia con 2 ítems

La escala tipo Likert:

- 0: siempre
- 1: la mayoría de veces
- 2: algunas veces
- 3: solo unas pocas veces
- 4: nunca

Cuya medición, tendrá la siguiente calificación:

- Nivel de riesgo bajo de 0 - 8
- Nivel de riesgo medio de 2 - 11

—Nivel de riesgo alto de 4 -20

Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron presentados a 5 jueces expertos con estudios en el tema con el propósito de que emitan juicio de acuerdo a los criterios claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo. El resultado según la V de Aiken fue 1.00.y para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a una muestra de 20 encuestas al personal de enfermería y se obtuvo una confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.839.

Proceso de recolección de datos

Se solicitará una carta de presentación a la Dirección de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión – Lima, dirigida al director de un hospital de Lima. La carta emitida se entregará a la dirección del hospital, adjuntando 02 ejemplares del proyecto de investigación, uno virtual en CD y el otro impreso.

En respuesta al documento, la Dirección del hospital derivara el documento a la Oficina de Apoyo a la Investigación y Docencia que junto a la Jefatura del Departamento de Enfermería emitirán un oficio de autorización para la ejecución del proyecto dirigido a las Jefaturas de los servicios del Departamento de Enfermería.

Se entregará un formulario de consentimiento informado a los participantes que contendrá dos partes: la primera parte contendrá la información explicando el propósito, los beneficios, la participación voluntaria, el anonimato y confidencialidad, y la segunda parte el consentimiento informado propiamente dicho.

Esta es una encuesta (SUSESO – ISTAS 21) de tipo anónima, auto aplicada, por vía virtual (a través de un link que se les hará llegar al trabajador, por medio del WhatsApp), con un tiempo de duración de la encuesta aproximadamente de 10 minutos.

Procesamiento y análisis de datos

Se realizará la recolección de los datos en el drive, luego, los resultados se trasladarán al excel y se procesará los datos en el software estadístico SSPP V.25, asimismo, se realizará los análisis estadísticos univariados; igualmente, para variables de tipo categóricas se efectuarán porcentajes y frecuencias a fin de presentar en gráficos y tablas; para variables numéricas, se efectuarán medidas de tendencia central y de dispersión. Además, se realizará un análisis estadístico bivariado entre las dimensiones del riesgo psicosocial y las variables condición laboral y contagio de COVID-19.

Consideraciones éticas

Autonomía: Este trabajo de investigación será sometido a un comité de ética y tiene un consentimiento informado donde se explica el propósito del mismo respetando la autonomía del trabajador, por lo tanto, el trabajador tendrá la decisión de aceptar o no participar de la investigación.

Veracidad: Dichas encuestas pasaran por un filtro de doble llenado para salvaguardar la veracidad de los datos.

Justicia: El trabajo de permitirá que las obligaciones y los beneficios sean de manera equitativa en cada grupo donde se está realizando la investigación.

Beneficencia: Todos los resultados obtenidos serán compartidos con las autoridades de nuestro hospital, lo cual beneficiará para identificar factores de riesgo y proponer medidas preventivas promocionales en este grupo muy vulnerable.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

Actividad	M	J	J	A	S	O	N	D
Planteamiento del problema	X							
Marco teórico		X						
Instrumento			X					
Revisión del instrumento				X				
Aplicación de la prueba piloto					X			
Análisis de la fiabilidad					X			
Presentación inicial					X			
Corrección de los dictaminadores							X	
Aplicación del instrumento						X		
Análisis de datos								X
Interpretación de los resultados								X
Discusión								X
Presentación final								X

Presupuesto

Partidas y subpartidas	Cantidad	Costo s/.	Total, s/.
Personal	1		
Honorario del investigador	1	500	500
Honorario revisor lingüista	1	300	300
Honorario revisor apa	1	100	100
Honorario estadista	2	400	800
Honorarios ponentes	1	100	100
Honorario encuestadores	1	50	50
Bienes			
Formato de solicitud	3	2	6
Cd	6	2	12
Otros	1	300	300
Servicios			
Inscripción y dictaminación de anteproyecto	1	300	300
Inscripción del proyecto y asesor de tesis	1	1000	1000
Dictaminación e informe final de tesis	1	500	500

Derecho de sustentación, documentación y 3derecho de graduación	1	1850	1850
Impresión, anillado, ejemplares de la investigación.	3	15	45
Fotocopias y anillado ejemplares de la investigación	9	15	135
Viáticos	1	400	400
Total			6298

Referencias

- Rodriguez-Mariategui d'Ornellas, C. (Marzo de 2021). Relacion entre control en el trabajo y la satisfaccion laboral en el personal de la salud. (*Tesis de licenciatura*). Universidad de Lima, Lima. Obtenido de Repositorio institucional:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13273/Rodriguez_Mariategui_D%e2%80%99Ornellas_Cristina_Pilar.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Barboza, L. (2019). Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de. *Proyecto de Investigacion para segunda especialidad*. Universidad Peruana Unin, Lima, Peru. Obtenido de
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2676/Luz_Trabajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco Crivillero, O., Castillo Saavedra, E., Salas Sánchez, R., & Reyes Alfaro, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas. *SCIELO Preprints*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Castro, C. (2016). Riesgos Psicosociales y los niveles de estres en las enfermeras del Centro Quirurgico y UCI de una clinica privada. (*Tesis Maestria*). Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de
http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallego, Y., Gil, S., & Sepulveda, M. (2018). Revision teorica de eustres y distres definidos como reaccion hacia los factores de riesgo psicosocial y su relacion

con las estrategias de afrontamiento. (*Tesis de especialista*). Universidad CES facultad de medicina division de postgrados en salud publica gerencia de seguridad y salud en el trabajo, Medellin. Obtenido de <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%D3N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%C9S%20Y%20DISTR%C9S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%D3N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRON>

Garcia-Moran, M., & Gil-La Cruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona Revista de la facultad de Psicología Universidad de Lima*. doi:<https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>

Gerich, J., & Weber, C. (2020). La evaluación ambivalente de las demandas laborales y el papel moderador del control laboral y el apoyo social para el agotamiento y la satisfacción laboral. *Springer Link*, 251-280. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9>

Jose Merino-Plaza, M., Javier Carrera-Hueso, F., Arribas-Bosca, N., Martinez-Asensi, A., Vasquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *ARTICLE Cad. Saúde Pública*, 34. doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>

Lopez Lapa, w. E. (2017). Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho 2015 (tesis especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Peru. Obtenido

de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6503/Lopez_lw.pdf?sequence=3

Lozano-Vargas, A. (enero de 2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatria versión impresa ISSN 0034-8597*, 83(1).
doi:<http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Machicado, Y. (2017). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Nuñez Butron-2016. (*Tesis de Licenciatura*). Univesidad Nacional del Antiplano Puno, Puno. Obtenido de
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marquina-Lujan, R., & Adriazola Casas, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA revista de la escuela de enfermería*, 7(2), 35-42. doi:<https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>

Maul, D. (2019). Organización Internacional del Trabajo 100 años de políticas sociales a escala mundial. *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de
<http://www.relatos.org/documentos/HIST.NORM.OIT.Maul.pdf>

Medina Espinoza, A. L. (28 de Agosto de 2017). Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados

Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. *Repositorio Digital UCSG*.

Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>

Menoscal, C. (2019). Factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud del personal de enfermería. Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2019.

(*Proyecto de investigacion de licenciatura*). Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad. Obtenido de

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5063/1/UPSE-TEN-2019-0039.pdf>

Muñoz-Fernández , S., Molina-Valdespino , D., Ochoa-Palacios , R., Sánchez-Guerrero , O., & Esquivel-Acevedo , J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores

de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de Mexico*, 41(S1), 127-136. Obtenido de

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94542>

OPS. (marzo de 2020). *Organizacion Panamericana de la Salud*. Obtenido de

Organizacion Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Ramos Guajardo, S., & Ceballos Vasquez, P. (junio de 2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *SCIELO Uruguay*, 7(1). Obtenido de

<https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>

Sanchez Apolo, B. F. (2017). Efectos de las condiciones psicosociales en el

desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general

- Teófilo Dávila. *Repositorio Digital de la UTMACH*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10373>
- Sarsosa-prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. (21 de diciembre de 2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de. *Universidad y Salud articulo original*. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Tacca, D., & Tacca, A. (setiembre-diciembre de 2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-353. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3>
- Tapia, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taquiri, J. (2017). Percepción de riesgo psicosocial por el equipo de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Rosalía Lavallo Morales Macedo "Hogar de la Madre" - 2017. (*Tesis de especialista*). Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <http://docplayer.es/125336636-Percepcion-de-riesgo-psicosocial-por-el-equipo-de-enfermeria-de-centro-quirurgico-del-hospital-rosalia-lavalle-morales-macedo-hogar-de-la-madre.html>
- Trinidad, J. (2019). Relación entre riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en el personal. (*Tesis de Maestría*). Universidad Ricardo Palma Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2355/C_T030_40820743_M

%20Trinidad%20L%c3%b3pez%2c%20Jes%c3%bas%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vega Gómez, N., Ceballos Burgos, H., & Pardo Carmona, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSIA Scienta Multidisciplinaria*, 5(1), 112-126. doi:<https://doi.org/10.25214/27114406.995>
- Vilchez, N., & Villegas , L. (2017). Afrontamiento y adaptación de los familiares desde el modelo de Callista Roy en pacientes que reciben tratamiento oncológico ambulatorio del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 2016. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2997/TESIS-VILCHEZ-VILLEGAS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez-Mariategui d'Ornellas, C. (Marzo de 2021). Relacion entre control en el trabajo y la satisfaccion laboral en el personal de la salud. (*Tesis de licenciatura*). Universidad de Lima, Lima. Obtenido de Repositorio institucional: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13273/Rodriguez_Mariategui_D%e2%80%99Ornellas_Cristina_Pilar.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Barboza, L. (2019). Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de. *Proyecto de Investigacion para segunda especialidad*. Universidad Peruana Unin, Lima, Peru. Obtenido de

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2676/Luz_Trabajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco Crivillero, O., Castillo Saavedra, E., Salas Sánchez, R., & Reyes Alfaro, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas. *SCIELO Preprints*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>

Castro, C. (2016). Riesgos Psicosociales y los niveles de estres en las enfermeras del Centro Quirurgico y UCI de una clinica privada. (*Tesis Maestria*). Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallego, Y., Gil, S., & Sepulveda, M. (2018). Revision teorica de eustres y distres definidos como reaccion hacia los factores de riesgo psicosocial y su relacion con las estrategias de afrontamiento. (*Tesis de especialista*). Universidad CES facultad de medicina division de postgrados en salud publica gerencia de seguridad y salud en el trabajo, Medellin. Obtenido de <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%D3N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%C9S%20Y%20DISTR%C9S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%D3N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRON>

Garcia-Moran, M., & Gil-La Cruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona Revista de la facultad de Psicología Universidad de Lima*. doi:<https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>

Gerich, J., & Weber, C. (2020). La evaluación ambivalente de las demandas laborales y el papel moderador del control laboral y el apoyo social para el agotamiento y la satisfacción laboral. *Springer Link*, 251-280. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9>

Jose Merino-Plaza, M., Javier Carrera-Hueso, F., Arribas-Bosca, N., Martinez-Asensi, A., Vasquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *ARTICLE Cad. Saúde Pública*, 34. doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>

Lopez Lapa, w. E. (2017). Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho 2015 (tesis especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima,Peru. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6503/Lopez_lw.pdf?sequence=3

Lozano-Vargas, A. (enero de 2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatria versión impresa ISSN 0034-8597*, 83(1). doi:<http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Machicado, Y. (2017). Factores de riesgo psicosocial y estres laboral del profesional de enfermeria en los servicios de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Nuñez Butron-2016. (*Tesis de Licenciatura*). Univesidad Nacional del Antiplano Puno, Puno. Obtenido de

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycan_i_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maul, D. (2019). Organización Internacional del Trabajo 100 años de políticas sociales a escala mundial. *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/HIST.NORM.OIT.Maul.pdf>

Medina Espinoza, A. L. (28 de Agosto de 2017). Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. *Repositorio Digital UCSG*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>

Menoscal, C. (2019). Factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud del personal de enfermería. Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2019. *(Proyecto de investigacion de licenciatura)*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5063/1/UPSE-TEN-2019-0039.pdf>

Muñoz-Fernández , S., Molina-Valdespino , D., Ochoa-Palacios , R., Sánchez-Guerrero , O., & Esquivel-Acevedo , J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatrica de Mexico*, 41(S1), 127-136. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94542>

OPS. (marzo de 2020). *Organizacion Panamericana de la Salud*. Obtenido de Organizacion Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

- Ramos Guajardo, S., & Ceballos Vasquez, P. (junio de 2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *SCIELO Uruguay*, 7(1). Obtenido de <https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>
- Sanchez Apolo, B. F. (2017). Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general Teófilo Dávila. *Repositorio Digital de la UTMACH*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10373>
- Sarsosa-prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. (21 de diciembre de 2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de. *Universidad y Salud articulo original*. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Tacca, D., & Tacca, A. (setiembre-diciembre de 2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-353. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3>
- Tapia, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taquiri, J. (2017). Percepción de riesgo psicosocial por el equipo de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Rosalia Lavallo Morales Macedo "Hogar de la Madre" - 2017. (*Tesis de especialista*). Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <http://docplayer.es/125336636-Percepcion-de-riesgo-psicosocial->

por-el-equipo-de-enfermeria-de-centro-quirurgico-del-hospital-rosalia-lavalle-morales-macedo-hogar-de-la-madre.html

Trinidad, J. (2019). Relación entre riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en el personal. (*Tesis de Maestría*). Universidad Ricardo Palma Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2355/C_T030_40820743_M%20Trinidad%20L%c3%b3pez%2c%20Jes%c3%bas%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega Gómez, N., Ceballos Burgos, H., & Pardo Carmona, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSIA Scienta Multidisciplinaria*, 5(1), 112-126. doi:<https://doi.org/10.25214/27114406.995>

Vilchez, N., & Villegas, L. (2017). Afrontamiento y adaptación de los familiares desde el modelo de Callista Roy en pacientes que reciben tratamiento oncológico ambulatorio del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 2016. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2997/TESIS-VILCHEZ-VILLEGAS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de en el cuestionario no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder, por favor, lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas; en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta vuelva a marcar de nuevo y escriba la correcta. Tenga presente que el cuestionario no lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial. La consulta no tiene límite de tiempo. Marque solo una respuesta.

Dimensión 1: Exigencias psicológicas (EP)		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades (TA/DH)		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca

6	¿Influye en Usted la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede interrumpir su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las funciones que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su institución hospitalaria es importante para usted?					
Dimensión 3: Apoyo social en el trabajo (AST)		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué función o actividades son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer funciones que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefatura inmediato?					
14	Entre compañeros(as), ¿trabajan en equipo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven correctamente los conflictos?					
Dimension 4: Compensaciones (Comp)		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por su estabilidad laboral?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian las funciones o actividades contra su voluntad?					
18	Sus superiores le dan el reconocimiento que merece					
Dimension 5: Doble presencia (DP)		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Relación de expertos que validaron el instrumento:

—Dra. Edith Pinto Pagaza

—Mg. Jhon Alex Zeladita Huamán

—Lic. Susana Asca Nakamatsu

—Mg. Lucy Aliaga Ordoñez

—Mg. Mary Ortiz Socualaya

Ítems	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	N	C- 1	V de Aiken
Forma de aplicación y estructura	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Orden de las preguntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Dificultad para entender las preguntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Palabras difíciles de entender en los ítems	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
Opciones de respuesta pertinentes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1
Correspondencia con la dimensión o constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
V de Aiken Total														1.00

Formula: $V = S / (n(c-1))$

S= sumatoria de las respuestas o recuerdos de los expertos por cada ítem.

n= número de expertos.

c= números de valores en la escala de valoración.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar los Factores Psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 en el HONADOMANI "San Bartolomé" 2021.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º: 1

Fecha actual: 23 de junio del 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Dra. Edith Gudelia Pinto Pagaza

Institución donde labora: Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco- ESSALUD

Años de experiencia profesional o científica: 34 años.



CEP 15230

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones.....

Sugerencias.....

.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar los Factores Psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 en el HONADOMANI "San Bartolomé" 2021.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º 2

Fecha actual: 20 de agosto del 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Mg. Jhon Alex Zeladita Huaman

Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Años de experiencia profesional o científica: 14 años

Investigador RENCYT grupo Carlos Monge Nivel III



Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones.....

Sugerencias.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones.....

Sugerencias.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar los Factores Psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en el HONADOMANI "San Bartolomé" 2021.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º 3:

Fecha actual: 22-06-21

Nombres y Apellidos de Juez: Suzanne Arce Nolasco

Institución donde labora: Hospital "San Bartolomé"

Años de experiencia profesional o científica: 25 años



Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()
1

NO ()
0

Observaciones:

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO ()
0 → 1

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar los Factores Psicosociales del personal de enfermería en Tiempos de pandemia COVID -19 en el HONADOMANI "San Bartolomé" 2021.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º 4

Fecha actual: 23/06/2021

Nombres y Apellidos de Juez: Lucy Aliaga Ordóñez

Institución donde labora: Hospital San Bartolomé

Años de experiencia profesional o científica: 25 años



 M.P. LUCY ALIAGA ORDÓÑEZ
 CEP 10002, 1001, 1002, 1003, 1004, 1005, 1006, 1007, 1008, 1009, 1010, 1011, 1012, 1013, 1014, 1015, 1016, 1017, 1018, 1019, 1020, 1021, 1022, 1023, 1024, 1025, 1026, 1027, 1028, 1029, 1030, 1031, 1032, 1033, 1034, 1035, 1036, 1037, 1038, 1039, 1040, 1041, 1042, 1043, 1044, 1045, 1046, 1047, 1048, 1049, 1050, 1051, 1052, 1053, 1054, 1055, 1056, 1057, 1058, 1059, 1060, 1061, 1062, 1063, 1064, 1065, 1066, 1067, 1068, 1069, 1070, 1071, 1072, 1073, 1074, 1075, 1076, 1077, 1078, 1079, 1080, 1081, 1082, 1083, 1084, 1085, 1086, 1087, 1088, 1089, 1090, 1091, 1092, 1093, 1094, 1095, 1096, 1097, 1098, 1099, 1100.

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones.....

Sugerencias.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones.....

Sugerencias.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones.....

Sugerencias.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (✓)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:.....

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()
1 0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)
1→0 0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduadas y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (✓) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,839	,758	20

Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

Estadísticos de fiabilidad		
Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
1	0.884	5
2	0.716	5
3	0.734	5
4	0.824	3
5	0.772	2
Global	0.839	20

n = 20 entrevistas

La confiabilidad de los instrumentos se realizó con una prueba piloto de 20 encuestas al personal de enfermería (enfermeras y técnicos de enfermería). Se realizó la prueba alfa de Cronbach con una validez de 0.839.

Apéndice D: Consentimiento informado

Yo, _____ con DNI N° _____ He leído el documento que me ha sido entregada. He recibido suficiente información en relación con el estudio; he hablado con la investigadora. Entiendo que la participación es voluntaria; también he sido informado de forma clara, precisa y suficiente que estos datos serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad y a la vigente normativa de protección de datos. Es por ello que, doy mi consentimiento para la extracción necesaria en la investigación de la que se me ha informado. Declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que asumo y los acepto expresamente. Y, por ello, firmo este consentimiento informado de forma voluntaria para manifestar mi deseo de participar en este estudio de investigación sobre factores de riesgo psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia covid -19 de un hospital de Lima 2022. Recibiré una copia de este consentimiento para guardarlo y poder consultarlo en el futuro.

_____ Firma del participante

_____ Firma del investigador

Apéndice E: Matriz de consistencia

“Factores de riesgo psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 en el HONADOMANI “San Bartolomé” 2021

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
<p>Problema principal ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuáles son las exigencias psicológicas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022? ¿Cuáles es el apoyo social del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022? ¿Cuáles son las compensaciones de trabajo del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022? ¿Cuál es la doble presencia de trabajo del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022? ¿Cuál es el trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar los Factores de riesgo Psicosociales del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar las exigencias Psicológicas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022. Establecer el apoyo social del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022. Determinar las compensaciones de trabajo del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022. Describir la doble presencia de trabajo del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022. Determinar el trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID -19 de un hospital de Lima, 2022.</p>	Factores de Riesgo Psicosociales	<p>Enfoque: Enfoque cuantitativo Diseño: no experimental Tipo: descriptivo Corte: transversal</p> <p>Población/muestra Población: estuvo conformada por personal de enfermería Muestra: 56 trabajadores de salud</p>

