



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS

**“FACTORES FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS QUE
INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE SALUD DE UCI DE UN HOSPITAL DE
LIMA DURANTE LA PANDEMIA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

AUTOR:

LIC. RUIZ SULBARAN, MARÍA ALEJANDRA

<http://orcid.org/0000-0002-3407-007X>

ASESOR:

MG. PURIZACA CURO, ROXANA MARISEL

<http://orcid.org/0000-0002-9989-6972>


LIMA – PERÚ
2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Ruiz Sulbaran María Alejandra**, con CE **002130986**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el **Título de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos** (grado o título profesional que corresponda) de **“FACTORES FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UCI DE UN HOSPITAL DE LIMA DURANTE LA PANDEMIA, 2022”** **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **13%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



Ruiz Sulbaran, María Alejandra
CE: 002130986



Purizaca Curo, Roxana Marisel
DNI: 02894992

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

Tesis_Mar_a_Alejandra_Ruiz_sulbaran_1.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

3%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.upse.edu.ec

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Índice general

RESUMEN	6
ABSTRAC.....	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIALES Y METODOS	17
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	21
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DE ESTUDIO ...	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
ANEXOS	31

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables**¡Error! Marcador no definido.**

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos **¡Error! Marcador no definido.**

Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado **¡Error! Marcador no definido.**

Anexo D. Validación del instrumento**¡Error! Marcador no definido.**

Anexo E. Confiabilidad del instrumento**¡Error! Marcador no definido.**

I. RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación de los factores físicos, psicológicos y desempeño laboral del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima durante la pandemia covid – 19, 2022. **Material y método:** El estudio llevará un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal; en una población de 30 profesionales de enfermería del servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos; la técnica empleada para la recolección será la encuesta, los instrumentos a utilizar serán el cuestionario de factores psicológicos, de tipo escala likert, que comprende de 5 dimensiones, y se establecen 30 ítems para su medición. El instrumento para medir factores físicos será un cuestionario de tipo escala likert, que comprende de 3 dimensiones, y se establecen 15 ítems para su medición. Para medir el desempeño laboral se utilizará un cuestionario de tipo escala likert, la cual comprende de 31 ítems, que evalúan el desempeño laboral del personal, y a su vez se establecen 4 dimensiones para su medición y análisis. **Resultados:** Los resultados serán presentados en tablas de frecuencia y porcentaje, utilizando la estadística descriptiva. **Conclusiones:** El estudio marcará un precedente en la atención a la salud mental del profesional de enfermería.

Palabras claves: Factores, riesgo, físico, psicológico, desempeño laboral.

II. ABSTRAC

Objective: To determine the relationship between the physical, psychological and work performance of the health personnel of the Intensive Care Unit during the covid-19 pandemic. **Material and method:** The study will take a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive correlational, cross-sectional design; in a population of 30 nursing professionals from the Intensive Care Unit service; The technique used for the collection will be the survey, the instruments to be used will be the questionnaire of psychological factors, of the Likert scale type, which includes 5 dimensions, and 30 items are established for its measurement. The instrument to measure physical factors will be a Likert scale-type questionnaire, which includes 3 dimensions, and 15 items are established for its measurement. To measure job performance, a Likert scale-type questionnaire will be used, which comprises 31 items, which evaluate the job performance of the staff, and in turn, 4 dimensions are established for measurement and analysis. **Results:** The results will be presented in frequency and percentage tables, using descriptive statistics. **Conclusions:** The study will mark a precedent in the mental health care of the nursing professional.

Keywords: Factors, risk, physical, psychological, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

A fines del año 2019, se reportaron los primeros casos de covid - 19, virus que un primer inicio se había determinado como una enfermedad respiratoria de menor letalidad, y que conforme pasaba el tiempo y los casos seguían en aumento se convirtió en una amenaza para el sistema sanitario en el mundo, problema que fue repercutiendo en el personal de salud, afectando la salud física y mental del personal de enfermería (1).

La Organización Mundial de la salud (OMS), mundial de la salud ha reportado hasta los ultimos meses 646 mil de defunciones por coronavirus, asi mismo reporta mas de 16 millones aproximadamente de casos confirmados; siendo los paises sudamericanos como Perú, Brasil los paises con mayor presencia de casos y defunciones a comparacion de otros en el mundo (2).

De tal forma que en los profesionales de la salud en el impacto de la pandemia ha sido muy fuerte, que suponía un reto total de atención a las demandas de la población, que de tal modo los estresores laborales se hicieron presentes afectando la salud física y mental de todo los que conforman el equipo de salud, tales como jornadas extensas de trabajo, sobrecarga laboral, medidas estrictas de cumplimiento a los protocolos de bioseguridad, permanente estado de concentración, a esto se le añade el colapso total de los sistemas de salud de diversos países, que poco a poco ponían en riesgo la salud y la vida del profesional (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS); ha realizado un informe, en donde indica que las enfermedades psicológicas han sido extremadamente traumáticas para el personal de enfermería; reportándose ansiedad extrema, miedo,

frustración, culpa, desesperación y estrés, poniendo en peligro latente la salud física y mental. El personal de enfermería, en China tuvo el mayor impacto psicológico; el 58,2% presentaron depresión, el 28,8% informo ansiedad y el 8,1% informo estrés, siendo las mujeres las más afectadas (4).

Durante el año 2020, el personal de enfermería se convertido en un componente clave en la atención a la población enferma, las mismas que brindaban atención directa, posteriormente clínica y finalmente en el autocuidado de los pacientes en un alto nivel, según el nivel de intervención para proteger, cuidar y recuperar al paciente, brindando apoyo y confort. Como resultado de las investigaciones realizadas en ese año, se aportaron conocimientos necesarios en contra de la emergencia sanitaria vigente (5).

En España, Gómez (6), realizo un estudio en el año 2021, donde se encontró que el impacto psicológico en la población de enfermería, a causa de la emergencia sanitaria, expreso datos explícitos donde el 65% de los participantes presentaron problemas de salud mental; tales como el miedo, burnout, ansiedad, depresión y estrés laboral, representado porcentajes como 43,7%, 37,8%, 29%, 26,3% y 20,7%; respectivamente en la población de estudio.

En países de la región de América Latina, se enfrentó una situación difícil como la falta de personal, excesiva carga de trabajo, las que hicieron que los sistemas de atención colapsaran; tales como Brasil, Colombia, Honduras, Costa Rica, y demás países, evidenciaron en su personal frecuentes reacciones emocionales negativas, como miedo a enfermarse (73,7%), cambios en el sueño (33,4%), miedo al contagio con sus familias (33,4%) y cambios en la dieta (33,4%) (7).

En Ecuador Tomalá, realizo un estudio en el año 2021 sobre los factores psicosociales y la salud mental de un grupo de profesionales de enfermería, quien presento datos en donde, la incidencia de factores de riesgo psicosocial que vulneran la salud mental, evidencian que la sobre carga de trabajo y el ritmo en el que se desarrolla el trabajo del profesional afectan en un 25,0% de manera significativa la salud del grupo profesionales de la salud, en un 18,0% existe el riesgo de padecer problemas psicológicos (8).

En Brasil Lima da Silva, realizo un estudio con el fin de analizar los factores psicosociales en personal de enfermería, donde se evidenció que la prevalencia de los trastornos mentales fue de 27,7%, la exigencia laboral favorece el aumento del estrés en el 72,5% de participantes (9). En Chile se realizó un estudio en donde se presentaron datos relevantes, como que el 55,0% del personal de salud presenta algún trastorno de salud mental a causa de la pandemia covid 19, por otra parte el 31,4% de la población de salud presenta síntomas de repetición de carácter moderado (10).

En el Perú la salud mental se ha visto perjudicada en relación a los tiempos en que se viven en la actualidad. La prevalencia del estrés se ido incrementando en el último año en el personal asistencial tomando un valor muy alto representado por el 67,7% de casos, las mismas que causan enfermedades y en relación a los factores psicosociales asociados a los tiempos incontrolados, tratos injustos, entre otros; todo ello causa un efecto muy fuerte en la salud mental de los profesionales (11).

En nuestro país se han realizado diversos estudios con relación tomando en cuenta a los factores psicosociales asociados al desempeño laboral; la Red de Salud de Ocobamba, presento un informe, realizado por Alfaro (12), en el año 2021; donde se hizo notar que el 51,4% del personal de enfermería evidencio problemas psicológicos, afectando de manera significativa sus labores y funciones.

Abanto (13), realizo un estudio en Cajamarca, sobre las consecuencias psicológicas de la pandemia por la covid 19, en personal de salud del Hospital Regional de Cajamarca, los resultados mostraron que el 29,0% contrajo la enfermedad dentro del nosocomio, el 95,7% se mantuvo preocupado por el contagio a sus familiares, el 14,0% presento depresión, el 39,0% manifestó ansiedad y el 23,0% evidenció estrés.

Román (14), en el año 2021, desarrollo en Lima, un estudio relacionado al impacto de la pandemia covid 19 en la sobrecarga laboral en el personal de salud, donde se presentaron datos significativos, entre los efectos de la sobrecarga laboral, se asociaron a un 70,0% a la ansiedad, 40,0% al miedo,

deterioro de la salud mental en el 26,0%, y el agotamiento en el 66,0% de participantes.

Castro y Gamero (15), llevaron a cabo un estudio, en el 2021, informando los factores de mayor asociación al impacto de la covid 19 en la salud mental del personal de enfermería, presentándose resultados relevantes, donde la ansiedad se presentó en el 48,2% de la población, 23,5% en casos de depresión, y estrés en el 20,0% de los participantes, para ellos se recomendaron establece programas de intervención psicoemocional en el personal de enfermería.

Los factores físicos, son aquellos elementos que de una u otra manera pueden provocar efectos negativos en la salud del profesional según la intensidad, el tiempo de exposición y la concentración de estos. De tal forma que afectan la integridad física y mental del profesional, además que influyen en el desempeño del empleado (16).

Para dimensionar los factores físicos se ha tomo la siguiente descripción, exposición con el paciente, hace referencia al contacto directo que tiene el profesional de enfermería para brindar la atención necesaria hacia el paciente. Por consiguiente la siguiente dimensión se denomina, falta de equipos de protección, hace referencia a la necesidad de los equipos necesarios para brindar la atención necesaria al paciente cuidando la integridad y la salud del profesional de enfermería. La siguiente dimensión se denomina medidas de bioseguridad, ante la constante agresividad del virus del covid 19, se es necesario contar con los protocolos de bioseguridad, que protejan al profesional de enfermería y al paciente, con el propósito de salvaguardar la salud y la vida de los dos (17).

Los factores psicológicos; han sido conceptualizada por la Organización Internacional del Trabajo, como las interacciones entre el medio laboral, el entorno, el agrado laboral y las condiciones del esquema organizacional; además de la influencia de la realización de tareas y el desempeño laboral; estas pueden influir de manera significativa en la labor que desempeña el profesional. Por otro lado estos factores se caracterizan por ampliarse en tiempo y espacio,

por su dificultad, por acarrear repercusiones sobre otros riesgos como accidentes y enfermedades, hasta por ser difíciles de dar cobertura (18).

Para dimensionar los factores psicológicos, se tomó en cuenta la descripción realizada por Cervantes y Obispo (19), que refiere que se establecen 4 dimensiones, Condiciones de lugar de trabajo; hace referencia a las circunstancias físicas sobre el entorno de trabajo del profesional de enfermería para desarrollar sus funciones; carga laboral, está relacionada a los aspectos físicos y psicológicos del profesional de enfermería para desarrollar la actividad laboral correspondiente en el que influyen el aspecto físico y mental de cada profesional; exigencias laborales, hace referencia experiencia que tiene el profesional para desarrollar sus actividades y además a las capacidades que representan las exigencias físicas y mentales, para el desarrollo de jornada laboral; Condición mental, hacer referencia a las posibles afecciones que el profesional de enfermería presente, debido a la presión laboral que ejerce sobre el en tiempos de pandemia (8).

El desempeño laboral, es la forma la que los colaboradores de una institución o empresa trabajan de la manera más correcta y eficaz, para lograr los objetivos trazados, la cual está sometido a reglamentos de la empresa o institución. En base a lo antes mencionado, se define que el desempeño laboral ejecuta funciones de la forma más eficaz para una institución, con el fin de alcanzar las metas que se propusieron (20).

El desempeño laboral también manifiesta **características propias**, entre ellas tenemos a las acciones y comportamientos que se conceptualiza como el hecho de realizar una determinada acción ejecutada por una persona, con un determinado propósito, en un espacio específico que afecta, incluye o comparte con otros individuos; de tal forma que el comportamiento se dice que es la forma de cómo actuar ante las personas o instituciones, en relación al entorno donde se desarrolla (21).

La siguiente característica nos habla sobre la **actividad laboral**, que es nada más que el conjunto de circunstancias o elementos que se encuentran relacionadas una con otra con las actividades que se realizan en un trabajo,

entendiéndose este último término como cualquier esfuerzo físico o intelectual que realiza una persona y en cambio se otorga cualquier tipo de respaldo o remuneración mediante una organización de naturaleza social (22).

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral; Stoner, Freedman y Gilbert, definen al desempeño laboral, como un proceso ordenado y cambiante de medida objetiva, con un fin de lograr la eficiencia y eficacia en las labores de un trabajador, o un equipo, en donde se valoren ciertos comportamientos de origen laboral (23).

Por ello se plantean las dimensiones de; **Calidad de trabajo**, es una dimensión en donde el ejercicio laboral se presenta con un orden sistemático, en donde el colaborador da a conocer sus habilidades y conocimientos a través del buen juicio, en relación al ejercicio laboral. Para ello los profesionales. Por ellos los profesionales desarrolla una particularidad subyacente que se encuentra causalmente asociado con un grado normal de efectividad y desempeño con excelencia en sus actividades laborales (24). La dimensión de responsabilidad laboral, es aquella en donde los recursos y habilidades que presenta un individuo en su conjunto son de gran importancia para el crecimiento de la institución o empresa, en base al buen desempeño laboral, para un mejor desenvolvimiento en el entorno de trabajo; por ello al hablar de responsabilidad se hace énfasis a los medios para un desempeño positivo dentro del centro de labores (24). En la dimensión trabajo en equipo, relacionada con la función administrativa, se hace referencia a la calidad de trabajo que ofrecen los colaboradores, con los conocimientos necesarios para llevar adelante una empresa o institución; para lo que es necesario llevar una práctica en unidad para lograr conseguir los objetivos a lo largo de la vida (25). En la dimensión compromiso institucional, se hace referencia a la capacidad de compromiso que presenta cada colaborador de manera significativa en el trabajo profesional, ya que está referida a las capacidades que manifiesta el personal hacia la institución laboral, manifestada en el desempeño que cada colaborador demuestra cada día (25).

La búsqueda de antecedentes fue importante para plasmar la información requerida por lo que, Pérez T (26); en el año 2021, realizó un estudio titulado "Salud mental relacionada con el desempeño laboral del personal de salud

asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia covid 19”; la investigación tomo un rumbo metodológico de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional; donde 76 participantes conformaron la muestra. Los hallazgos correspondiente a la salud mental, evidenciaron que los participantes llevan un índice de normal al 52,0%, se presentó valores normales en ansiedad en un 54,0%, depresión en un 80,0%, estrés en un 83,0%. El desempeño laboral fue bueno en el 55,0% de los participantes. Finalmente se concluye que la salud mental y el desempeño laboral no se relacionan.

Chambi P (27); en el 2020, realizo un estudio cuyo título fue “Factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado, el estudio empleo una metodología con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. En cuanto a los resultados, el 68,0% presento riesgo psicosocial y el 64,1% un desempeño laboral regular. Finalmente se encontró relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral.

Quintana R (28), en el 2020, elaboro un estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel”; la metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, básico, no experimental, de corte transversal. Los resultados evidenciaron que factores de riesgo psicosocial a nivel en el 51,7% y 58,3% en el desempeño laboral al nivel medio. Se concluye evidenciando que existe relación entre las variables de estudio.

Zuñe M (29); en el año 2021, efectuó un estudio en Chiclayo, denominado “Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público”; se desarrolló una metodología de estudio, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. Los resultados encontrados evidenciaron que la gestión de riesgos psicosociales alcanzo un nivel medio en el 76,2% y en el desempeño laboral alcanzo niveles altos en el 66,7%. Concluyéndose evidenciando que existe relación entre las variables riesgos psicosociales y desempeño laboral.

Melba N (30), en el año 2021, desarrolló una investigación en estudio en Ecuador, cuya denominación fue “Factores de riesgo físico y psicológico relacionados con covid – 19 del personal del Centro de Salud Tulcán Sur”; el estudio utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo inductivo – deductivo, analítico. En cuanto a los resultados se evidenciaron factores de riesgo en el 100,0% de los participantes con consecuencias físicas y psicológicas, presentando cansancio, ansiedad, depresión, tristeza, sueño, desarrollo laboral deficiente y cefaleas. Finalmente evidencia que los factores de riesgo físico y psicológico se relacionan directamente con el impacto de la pandemia covid – 19 en el personal sanitario.

Peñafiel J, et al (31), desarrolló una investigación en Ecuador, hacia el año 2021; denominado “Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia covid 19”; la metodología de estudio conllevó a un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal, prospectivo; donde 90 participantes conformaron la muestra. En los hallazgos, se encontró que la mayor parte de los participantes presentan algún tipo de malestar psicológico, 32,0% de ansiedad, 50,0% de depresión y miedo en el 29,0%. Finalmente se determinó que los malestares psicológicos producto del impacto de la pandemia covid 19, se relacionan con el afrontamiento y la resiliencia.

García J. et al (32), en el año 2020, se desarrolló una investigación en España, cuyo título fue “Impacto del SARS COV 2 (COVID – 19) en la salud mental de los profesionales sanitarios”; la metodología estudiada fue establecida bajo una revisión sistemática de artículos, bajo una evaluación crítica, de 13 estudios relacionados con el tema de estudio. Los resultados evidenciaron que todo aquel profesional de salud se encontraba afectado psicológicamente, se presentaron niveles altos de ansiedad en el 46,5%, depresión en el 25,0%, preocupación e insomnio en el 38,0%, y niveles de estrés en el 68,3% de los estudios revisados.

Por todo lo dicho hasta ahora, es posible concluir que debido a la alta demanda de salud en la población, los servicios de las unidades críticas, han colapsado; el personal de enfermería se ha encontrado bajo mucha presión para cumplir con sus funciones y actividades. Por lo tanto, estos cambios pueden suponer un grave problema a nivel personal en el profesional, así como como convertirse en

un indicador negativo en la atención de salud, ya que de no tener una salud óptima, el desempeño laboral se vera comprometido, afectando las metas establecidas por la institución de salud, en favor de la atención al usuario. Como resultado del estudio, los datos permitirán que se identifiquen los problemas de salud mental que presente el equipo de enfermería, según su naturaleza física y psicológica.

Tras el proceso de investigación, se revela que la justificación teórica, pretende dar a conocer información valida y fidedigna; sobre los problemas de salud mental que perjudicar la salud física y mental del personal de enfermería. En ese sentido, la justificación práctica, evidencia su desarrollo en la proporción de datos actualizados que contribuyan a la mejora de comportamientos y habilidades, que permitan al profesional cuidar de su salud mental; para que pueda brindar un cuidado holístico centrada en todas las dimensiones de la persona. En la parte metodológica, se contribuye a la aplicación de técnicas que permitan obtener datos válidos, proporcionando información para futuras investigaciones.

Por lo tanto se origina el objetivo general, para determinar la relación de los factores físicos y psicológicos que influyen en el desempeño laboral del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima durante la pandemia covid – 19.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. Enfoque y diseño de investigación

Todos las herramientas y procedimientos a desarrollarse en el presente estudio se dan a conocer a continuación:

Se desarrollará un enfoque cuantitativo, donde el investigador utilizará la medición numérica y el análisis estadístico, para dar respuesta a hipótesis y generar una respuesta objetiva sobre el problema (33).

Por otra parte el diseño de investigación, será no experimental, basándose en el estudio de las variables sin manipularlas, para luego ser analizadas. Se tendrá en cuenta que será de corte transversal, por lo que la información que se requiera será recolectada en un determinado tiempo y espacio (34).

Se establecerá además un estudio correlacional, buscando entablar la asociación de las variables, mediante la estadística inferencial (33).

2.2. Población

Se conforma la población, por el personal de enfermería de la unidad crítica de la Institución de Salud, que finalmente comprende un número de 30 profesionales de enfermería; se debe tener en cuenta que no se seleccionará una muestra debido a que se trabajará con la totalidad de la población.

Los criterios de inclusión consideraron que; deben integrarse a todo aquel profesional de enfermería de la unidad crítica, debe aceptar su participación a través del consentimiento informado; serán excluidos aquellos profesionales que cuenten con licencia extendida o vacaciones; y a todo aquel que no deseen formar parte del estudio.

2.3. Variables de estudio

Variables independientes

Variable 1: Factores físicos

Definición conceptual, se refiere a aquellos elementos que de una u otra manera pueden provocar efectos negativos en la salud del profesional según la intensidad, el tiempo de exposición y la concentración de estos (30).

Definición operacional, referida al nivel de asociación que presentan las variables con la automedicación, la cual será medida a través del cuestionario factores relacionados a la automedicación.

Variable 2: Factores psicológicos

Definición conceptual, relacionado con las condiciones laborales donde se desenvuelve profesional de enfermería, que cierta forma podría afectar o no la salud mental, física y emocional del profesional (19).

Definición operacional, relacionada con las interacciones que tiene el profesional de enfermería entre el lugar de trabajo y el entorno, desarrollándose satisfactoriamente, el cual será medido a través de un cuestionario de tipo escala likert.

Variable independiente: Desempeño laboral.

Definición conceptual, referida al comportamiento que presenta el profesional de enfermería con el entorno laboral, mediante el cual se califica la actuación del empleado y el comportamiento con las personas que trabaja (35).

Definición operacional, se relaciona con la capacidad del personal de enfermería en la organización laboral para realizar sus tareas, roles y demás funciones otorgadas, la misma que será evaluada a través de la ficha de desempeño laboral, el cual comprende de 31 ítems.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección; será la encuesta, permitiendo al investigador obtener datos de manera rápida y eficaz (36).

El instrumento a utilizar es el cuestionario que mide los factores físicos es un cuestionario de tipo escala likert, que comprende de 3 dimensiones, y se establecen 15 ítems para su medición. La valoración será según las siguientes categorías: Alta (41 – 60), media (21 – 40), baja (0 –20).

Para medir los factores psicológicos se utilizará el cuestionario que mide los factores físicos es un cuestionario de tipo escala likert, que comprende de 5 dimensiones, y se establecen 30 ítems para su medición. La valoración será según las siguientes categorías: Alta (81 – 120), media (41 – 80), baja (0 – 40).

Así mismo para medir el desempeño laboral se utilizará un cuestionario de tipo escala likert, la cual comprende de 31 ítems, que evalúan el desempeño laboral del personal, y a su vez se establecen 4 dimensiones para su medición y análisis. La valoración será según las siguientes categorías: Alto (84 – 155), regular (42 – 83), deficiente (0 – 41).

A través del procedimiento de juicio de expertos, se procedió a la validez, de los instrumentos, luego fueron analizados y evaluados para su aprobación; los resultados fueron: 80% de aprobación para el instrumento de factores físicos, 80% de aprobación para el instrumento de factores psicológicos y 76% de aprobación para el instrumento de desempeño laboral, interpretándose como bueno respectivamente a cada uno de los cuestionarios (33).

Para la confiabilidad, se procedió a través del coeficiente de Alpha de Cronbach; los resultados encontrados fueron los siguientes, el instrumento de factores físicos obtuvo una confiabilidad de 0,75, el cuestionario de factores psicológicos obtuvo un resultado de 0,78 y el instrumento de desempeño laboral obtuvo un resultado de 0,77; con lo que establece que los documentos tienen una excelente confiabilidad para su aplicación (34).

2.5. Plan de recolección de datos

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se deberá solicitar el documento que autoriza la realización del estudio, la cual será elevada hacia la oficina de asuntos académicos de la Escuela Profesional de Enfermería; para luego recibir respuesta de dicho documento.

2.5.2. Aplicación de los instrumentos de recolección de datos

La aplicación del instrumento, comprende un paso muy importante en la investigación, ya que permite al investigador, presenta los resultados obtenidos, ahora esto se debe solicitar el permiso respectivo, y obtener las facilidades necesarias para ejecutar el proyecto de investigación.

2.6. Métodos de análisis estadísticos

El análisis de los datos se llevará a cabo mediante el análisis, de cada una de las encuestas emitidas hacia el participante, las cuales emitirán datos necesarios para la presentación de los resultados, a través de la estadística descriptiva, mediante el uso de tablas de frecuencias y porcentajes, aquellos datos serán recogidos de la base de datos, creada para analizarlas; finalmente se utilizará la estadística inferencial para la contratación de la hipótesis, en el que se utilizará el programa estadístico SPSS en su versión 26.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos están basados en la aplicación de los principios bioéticos que forman parte de la disciplina de enfermería, manifestando lo siguiente:

El principio de beneficencia será aplicado, en la medida de que los datos que se obtengan del estudio sean de beneficio propio para establecer respuestas de mejora en los participantes. El principio de autonomía; justifica su aplicación, tomando como criterio de que la persona tiene la libre opción de participar o no en el estudio. En la no maleficencia, se tomará en cuenta de no causar ningún daño a los participantes respetando su integridad como persona. Por otra parte, el principio de justicia es aplicable, tomando en cuenta de que cada participante deberá ser tratado con respeto, amabilidad y cordialidad (37).

III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	Año 2021																2022																
	Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Elección del tema																																	
Redacción de la realidad problemática																																	
Elaboración del marco teórico																																	
Diseño metodológico																																	
Resolución de aprobación del proyecto																																	
Ejecución del proyecto																																	
Elaboración del informe final																																	
Sustentación del informe final																																	

IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DE ESTUDIO

Descripción	Cantidad	Precio unitario (S./)	Precio total (S./)
Bienes de consumo			
• Lapiceros	1 caja	17.00	17.00
• Papel bond A4 (1 millar)	1 millar	22.00	22.00
• Lápices	1 caja	15.00	15.00
• USB	2 unid.	40.00	40.00
• Tinta de impresión (4 cartuchos)	4 unid.	40.00	160.00
Servicio de asesoría			
• Asesoramiento metodológico	1	1500.00	1500.00
• Asesoramiento estadístico	1	600.00	600.00
Otros servicios a terceros			
• Encuadernado (3 unid)	3 unid.	30.00	120.00
• Plan mensual internet (6 meses)	6 meses	65.00	690.00
• Copias	-----	20.00	20.00
Total		2349.00	3184.00

III. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. López I. The mental health of healthcare personnel in the covid-19 pandemic. Rev. Enfer. Invest. [Publicación periódica en línea] 2021 [citada 15 noviembre 2021]; 6(1): pp. 1 - 4. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1026>
2. Ybaseta J, Becerra B. El personal de salud en la pandemia por covid 19. Rev. Med. Panacea. [Publicación periódica en línea] 2020 [citada 8 octubre 2021]; 9(2): pp. 72 - 73. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/322>
3. De Bortoli S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Pub [Publicación periódica en línea] 2020 [citada 8 de Octubre 2021]; 44(1): p. 64. Disponible en: <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
4. Lozano A. Impacto de la epidemia del coronavirus (COVID 19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev. Neuropsiquiatr [Publicación periódica en línea] 2020 [citado 8 octubre 2021]; 83(1): pp. 51 - 56. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687>
5. Cadena J, Olvera S, López L, Pérez E, Sánchez N. Enfermería ante el COVID-19, un punto clave para la prevención, control y mitigación de la

pandemia. Arch Cardiol Méx [revista en internet] 2020 [acceso 3 de octubre de 2021]; 90(1): p. 94 - 99. Disponible en: <https://doi.org/10.24875/acm.m20000058>.

6. Gómez A. Impacto de la pandemia covid en los síntomas de salud mental y actuaciones de fisioterapia. Rev. Elseiver [Publicación periódica en línea] 2021 [citado 8 de octubre 2021]; 43(1): pp. 1 - 4. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0211563820301310?via%3Dihub>
7. Sánchez J, Gonzáles T, Piscina S, López M, Zárate C. Estado emocional y psicologico del personal de enfermeria agredido durante la pandemia de covid 19 en Latinoamerica. Rev Colomb. Psiquiatr. [Publicación periódica en línea] 2021 [citado 8 octubre 2021]; 4(1): pp.1 - 7. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021001487?via%3Dihub>
8. Tomala M. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ambito hospitalario, Manabi, Ecuador. [Tesis para grado de Licenciado en Enfermería]. Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabi, Manabi, 2021. Disponible en: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2895>.
9. Lima da Silva J, Reis L, Silva R, Santos F, Santos J, Rangel E. Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. Rev Enferm Global [Publicación periódica en línea] 2017 [citada 8 de Octubre

2021]; 48: p. 80 - 93. Disponible en:
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/249321>

10. Zuñiga V. Impacto de la pandemia covid 19 en la salud mental de los trabajadores en los servicios de salud. Rev. Cien Univ. Chile. [Publicacion periodica en línea] 2020 [citado 8 Octubre 2021]; 1: pp. 1 - 9. Disponible en: <http://uchile.cl/m168597>.
11. Del Aguila A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia con el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Perú: Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11458/3423>.
12. Alfaro K. Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de la salud de la Micro Red Ocobamba durante la pandemia covid 19, Lima, Peru. [Tesis para grado de Mestria en Gestion en Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, Lima, 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57179>.
13. Abanto J. Consecuencias psicologicas de la pandemia por Covid 19 en el personal de salud del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. [Tesis para Bachiller en Obstetricia]. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, 2021. Disponible: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4097>.

14. Román R. Impacto de la pandemia covid 19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: Revisión sistemática, Lima, Perú. [Tesis para Maestría en Gestion en Salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57262>.
15. Castro R, Gamero E. Factores asociados al impacto de la covid 19 en la salud mental de los profesionales de enfermería, Lima, Perú. [Tesis para Licenciatura en Enfermería]. Perú: Universidad Maria Auxiliadora, Lima, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/427>.
16. Montes F. Riesgos físicos y efectos en la salud del personal de enfermería, que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas, Quito, Ecuador. [Tesis para optar el grado de Especialista el Enfermeria Quirúrgica]. Ecuador: Universidad Central de Ecuador, Quito, 2015. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4696>.
17. Garcia N. Satisfaccion laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia covid 19 en enfermeras, Trujilli, Perú. [Tesis para optar grado De Licenciatura en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, 2020. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>.
18. Chávez V. Factores psicosociales relacionados al estres laboral de las licenciadas de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Maria Auxiliadora. [Tesis para especilidad en Enfermería]. Perú: Universidad Inca

Garcilazo de la Vega, Lima; 2017. Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2591>.

19. Cervantes G, Obispo W. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de Salud en el Centro de Salud Paramonga. [Tesis para optar grado de Licenciada en Enfermería]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64612>
20. Medina S. Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, Perú. [Tesis para optar grado de Maestría en Gestión en Salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Chimbote; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12001>.
21. Rivera D; Martinez M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, Chíncha, Ica, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>.
22. Chavez N. Síndrome de Burnout relacionado al desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Juliaca, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 2019. Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4759>.

23. Puma J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Maestria en en Gestion de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15061>.
24. Velasquez F. Nivel de estres laboral en profesionales de la salud y su desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Davila, Quito, Ecuador. [Tesis para optar el grado de Medico Cirujano]. Quito: Pontificia Universiad Catolica de Ecuador, 2016. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>.
25. Ortega S. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de Salud Mental de Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Maestria en Gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73361>.
26. Pérez T. Salud mental relacionada con el desempeño laboral del personal asiatencial del Hospital Jerusalem durante la pandemia covid 19, Trujillo, Perú. [Tesis para optar grado de Maestria en Gestion en Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, Trujillo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72566>.
27. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con el desempeño laboral en el personal profesional de enfemería del Hopital Honorio Delgado. [Tesis para título de Licenciada en Enfermería]. Perú:

Universidad Nacional de San Agustín, 2020; Arequipa. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>.

28. Quintana R. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital nivel II - EsSalud , Callao, Perú. [Tesis para grado de Maestría en Gestión de Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, Lima, 2020. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47941>.
29. Zuñe M. Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo, Perú. [Tesis para optar grado de Maestría en Gestión en Salud]. Perú. Universidad César Vallejo, Chiclayo, 2021. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/64069>.
30. Melba N, Morillo J, Ibaquingo A. Factores de riesgo físicos y psicológicos relacionados con covid 19 del personal del Centro de Salud Túcán Sur. Rev. Dilem. Contemp. [Publicación periódica en línea] 2021 [citada 8 de octubre 2021]; 4(23): pp. 1 - 10. Disponible en:
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.3036>.
31. Peñafiel J, Ramírez A, Mesa I, Martínez P. Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia covid 19. Rev. AVFT. [Publicación periódica en línea] 2021 [citado 8 octubre 2021]; 40 (3): pp. 1 - 10. Disponible en:
http://www.revistaavft.com/images/revistas/2021/avft_3_2021/1_impacto_psicologico_resiliencia.pdf.

32. Garcia J, Gómez J, Martín J, Fagundo J, Ayuso D, Ramón J, Ruiz C. Impact of SARS-CoV-2 (Covid-19) on the mental health of healthcare professionals: a systematic review. Rev. Esp. Salud Publica. [Publicación periódica en línea] 2020 [citada 8 de octubre 2021]; 94: pp. 1 - 20. Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202007088.pdf.
33. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación (4ta edición ed.) Mexico: Mc Graw Hill.; 2014. pp 180 - 181.
34. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.) Mexico: Mc Graw Hill.; 2016. pp 630 - 632.
35. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud, El Bosque, La Victoria, Chiclayo. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6475>
36. Tamayo C, Silva I. Técnicas e instrumentos de recolección de datos (Diapositivas). In. Lima - Perú; 2011. p. (37 diapositivas).

IV. ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Criterios para asignar valores
Factores físicos	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa</p> <p>Según la escala de medición: Ordinal.</p>	<p>Se refiere a aquellos elementos que de una u otra manera pueden provocar efectos negativos en la salud del profesional según la intensidad, el tiempo de exposición y la concentración de estos</p>	<p>Relacionada con aquellos indicadores que afectan la integridad física del profesional además que influyen en el desempeño del empleado, la misma que será analizada a través de un cuestionario de tipo escala likert que comprende 15 ítems.</p>	Exposición con el paciente	<ul style="list-style-type: none"> Miedo. Cansancio. Impotencia. 	<p>(9) 1, 2, 3, 4, 5</p>	<p>Alta (41 – 60)</p> <p>Media (21 – 40)</p> <p>Baja (0 –20)</p>
				Equipos de bioseguridad	<ul style="list-style-type: none"> Uso de barreras físicas. Uso de barreas de protección. 	<p>(5) 6, 7, 8, 9, 10</p>	
				Medidas de bioseguridad	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de protocolos. Equipos de protección. 	<p>(5) 11, 12, 13, 14, 15</p>	

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Criterios para asignar valores
Factores psicológicos	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Según la escala de medición: Ordinal.	Relacionado con las condiciones laborales donde se desenvuelve profesional de enfermería, que cierta forma podría afectar o no la salud mental, física y emocional del profesional (20).	Relacionada con las interacciones que tiene el profesional de enfermería entre el lugar de trabajo y el entorno, desarrollándose satisfactoriamente, el cual será medido a través de un cuestionario de tipo escala likert (20).	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> Exigencias cuantitativas. Ritmo de trabajo. Exigencias emocionales. 	(4) 1, 2, 3, 4	Alta (81 – 120) Media (41 – 80) Baja (0 – 40)
				Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Influencia en el trabajo. Posibilidades de desarrollo. Sentido del trabajo. 	(8) 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	
				Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> Claridad del rol. Conflicto del rol. Previsibilidad. Confianza. Justicia. Calidad de liderazgo. 	(12) 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
				Compensaciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Inseguridades sobre el empleo. 	(4) 25, 26, 27, 28	
				Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> Presencia doméstica. Presencia laboral. 	(2) 29, 30	

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Criterios para asignar valores
Desempeño laboral	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa</p> <p>Según la escala de medición: Ordinal.</p>	Referida al comportamiento que presenta el profesional de enfermería con el entorno laboral, mediante el cual se califica la actuación del empleado y el comportamiento con las personas que trabaja. (19)	Capacidad del personal de enfermería en la organización laboral para realizar sus tareas, roles y demás funciones otorgadas, la misma que será evaluada a través de la ficha de desempeño laboral, el cual comprende de 31 ítems,	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad. • Trabajo ordenado • Realiza trabajos en tiempos establecidos. • Visión a futuro. • Demuestra la necesidad de adquirir nuevos conocimientos. • Es independiente. 	(11) 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	<p>Alto (84 – 155)</p> <p>Regular (42 – 83)</p> <p>Deficiente (0 – 41).</p>
				Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Asume responsabilidades de sus acciones. • Informa sobre su progreso laboral. • Brinda información oportuna. • Eficiencia ante las dificultades. 	(6) 12, 13, 14, 15, 16, 17	

					<ul style="list-style-type: none"> • Afronta situaciones de riesgo laboral. 		
				Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora y utiliza tecnologías de avance. • Disponibilidad inmediata. • Dinámico. • Colaborador. • Resolución de problemas. • Promueve un clima laboral pacífico. 	<p>(10) 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 25, 26.</p>	
				Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Responde de manera clara y oportuna. • Respetuoso hacia los usuarios y personal de labores. • Valora y respeta ideas del equipo de trabajo. 	<p>(5) 27, 28, 29, 30, 31</p>	

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

I. Presentación

Estimado participante, me encuentro realizando un estudio para determinar la relación de los factores físicos y psicológicos que influyen en el desempeño laboral del personal de salud de UCI de hospital de Lima durante la pandemia, 2022. Para lo cual solicito su participación a través de una respuesta sincera a las preguntas que a continuación se le presentan, expresándole que los datos son de carácter anónimo. Agradezco anticipadamente su participación en el estudio.

II. Datos generales

- Edad: _____
- Sexo: Masculino () Femenino ()
- Cargo que desempeña: _____
- Tiempo de servicio: _____

III. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

Escala	Valor
0	Nunca
1	Casi nunca
2	A veces
3	Muchas veces
4	Siempre

CUESTIONARIO 1

CUESTIONARIO FACTORES FÍSICOS

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	MV	S
CONTACTO CON EL PACIENTE						
1.	El contacto directo con el paciente le causa retrasos en sus funciones.					
2.	La atención a pacientes asintomáticos le trae mayor trabajo.					
3.	Ha evidenciado manifestaciones físicas como confusión, dolor corporal, sueño, entre otros debido a la atención con el paciente.					
4.	Siente temor de contagiarse al atender a los pacientes.					
5.	Creo que el contacto con el paciente me genera riesgo de transmisión del virus hacia mi familia.					
EQUIPOS DE PROTECCIÓN						
6.	No utilizar los equipos de protección le dificulta en sus labores profesionales.					
7.	El equipo de protección que usa es suficiente para su protección en la atención al paciente.					
8.	La falta de equipos de médicos y de medicina, no le permiten desempeñar bien sus funciones.					
9.	El uso de mascarillas, mandilón, gorros, lentes y entre otros le permiten desempeñar sus funciones.					
10.	Los trajes antifluído le producen desgaste que no le permiten realizar sus funciones					
MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD						
11.	Considera que la práctica de bioseguridad disminuye los riesgos de contagio con el covid 19.					

12.	Considera importante que sus compañeros utilicen todos los equipos de protección.					
13.	Considera que es importante cumplir con las medidas de bioseguridad.					
14.	Le desmotiva evidenciar que sus compañeros de labores no cumplan con los protocolos de bioseguridad.					
15.	Se siente seguro de cumplir con las medidas de bioseguridad en la atención a los pacientes.					

Calificación	Puntaje
Alto	41 – 60 puntos
Medio	21 - 40 puntos
Bajo	0 – 20 puntos

CUESTIONARIO 2

CUESTIONARIO FACTORES PSICOLÓGICOS

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	MV	S
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
1.	¿Sientes que la distribución de las labores es irregular y provoca que te acumule el trabajo?					
2.	¿Tienes el tiempo necesario para ejercer tus funciones?					
3.	¿En el trabajo te ocupas de los problemas personales de los demás?					
4.	¿Tu trabajo te consume emocionalmente?					
CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
5.	¿Realizas tus funciones de forma acelerada?					
6.	¿La presión durante el trabajo es muy exigente durante toda la jornada laboral?					
7.	¿Te afectan las decisiones de otros en tu jornada laboral?					
8.	¿Tienes influencia de otros sobre cómo realizar tus funciones laborales?					
9.	¿El trabajo que desempeñas te permite aprender cosas nuevas?					
10.	¿Tu trabajo te permite dar a conocer todas tus habilidades y destrezas?					
11.	¿Sientes que las actividades que realizas en tu jornada laboral tiene sentido?					
12.	¿Sientes que todas las actividades que ejerces tienen gran importancia?					
APOYO SOCIAL						

13.	¿Sientes que la labor que realizas tiene metas y objetivos claros?					
14.	¿Sabes exactamente que esperan de ti en tu trabajo?					
15.	¿Se te exigen realizas actividades ajenas a tus funciones profesionales?					
16.	¿Sientes que algunas actividades que realizas, se deberían hacer de otra manera?					
17.	¿Se te informan con anticipación las decisiones, cambios y metas a futuro?					
18.	¿Recibes toda la información necesaria para realizar tus funciones?					
19.	¿Confían los demás en que realizaras un buen trabajo durante la jornada laboral?					
20.	¿Sueles confiarte de la información que te brindan los demás?					
21.	¿Sientes que los conflictos se solucionan de manera justa?					
22.	¿Sientes que la distribución de actividades es justo para todos?					
23.	¿La jefa de enfermería planifica bien el desarrollo de las actividades?					
24.	¿La jefa de enfermería resuelve de manera justa los conflictos?					
COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
25.	¿Te preocupa que el horario de trabajo cambie repentinamente?					

26.	¿Te preocupa que el salario sea disminuido por alguna acción inapropiada?					
27.	¿Te preocupa que te despidan por alguna acción inapropiada?					
28.	¿En caso de ser despedido te preocupa encontrar otro trabajo?					
DOBLE PRESENCIA						
29.	¿Hay momentos en el que necesitarías estar en la casa y la empresa?					
30.	¿Sientes que tu trabajo te ocupa mucho tiempo que perjudica tus labores domésticas?					

Calificación	Puntaje
Alto	81 – 120 puntos
Medio	41 - 80 puntos
Bajo	0 – 40 puntos

CUESTIONARIO 3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	MV	S
Calidad de trabajo						
1.	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2.	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3.	Realiza un trabajo ordenado.					
4.	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5.	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.					
6.	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7.	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8.	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.					
9.	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10.	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11.	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12.	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					

13.	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.					
14.	Transmite información de manera oportuna					
15.	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.					
16.	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17.	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Compromiso Institucional						
18.	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.					
19.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20.	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.					
21.	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.					
22.	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.					
23.	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24.	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.					

25.	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26.	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Trabajo en equipo						
27.	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28.	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29.	Demuestra respeto hacia sus superiores.					
30.	Demuestra respeto hacia sus compañeros.					
31.	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Calificación	Puntaje
Eficiente	84 – 124 puntos
Regular	42 - 83 puntos
Deficiente	0 – 41 puntos

Anexo C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DE UNA INVESTIGACIÓN

Estimado profesional en enfermería, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: Factores físicos y psicológicos que influyen en el desempeño laboral del personal de salud de UCI de hospital de Lima durante la pandemia, 2022.

Nombre de las investigadoras: María Alejandra Ruiz Sulbaran.

Propósito del estudio: Determinar la relación de los factores físicos y psicológicos que influyen en el desempeño laboral del personal de salud de UCI de hospital de Lima durante la pandemia, 2022.

Beneficio por participar: Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias concientización y sensibilización sobre la práctica de automedicación en estudiantes de enfermería.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.

Costos por participar: No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.

Participación voluntaria: La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.

- Nombre y apellido del participante:
- Documento de identidad (DNI):

FIRMA O HUELLA



Anexos D: Validación de los Instrumentos

Instrumento 1: FACTORES FISICOS

Tabla de consolidado final de evaluación de los 5 jueces de expertos

Profesionales	Congruencia de ítems	Amplitud de contenido	Redacción de los ítems	Claridad y precisión	Pertinencia	Resultado
Profesional 1	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Profesional 2	87%	79%	92%	90%	90%	87.6%
Profesional 3	78%	78%	78%	75%	78%	77%
Profesional 4	85%	80%	82%	85%	90%	84.4%
Profesional 5	70%	69%	70%	80%	70%	71.8%
Resultado final						80%

La validez de contenido del instrumento fue de 80%, lo cual se interpreta como bueno.

VALORACION DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 80%
	Bueno	80% - 90%
	Excelente	90% - 100%

Instrumento 2: FACTORES PSICOLÓGICOS

Tabla de consolidado final de evaluación de los 5 jueces de expertos

Profesionales	Congruencia de ítems	Amplitud de contenido	Redacción de los ítems	Claridad y precisión	Pertinencia	Resultado
Profesional 1	75%	75%	75%	80%	75%	76%
Profesional 2	90%	90%	80%	80%	90%	86%
Profesional 3	75%	75%	80%	80%	80%	78%
Profesional 4	80%	75%	75%	90%	90%	82%
Profesional 5	80%	75%	75%	80%	80%	78%
Resultado final						80%

La validez de contenido del instrumento fue de 80%, lo cual se interpreta como bueno.

VALORACION DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 80%
	Bueno	80% - 90%
	Excelente	90% - 100%

Instrumento 1: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla de consolidado final de evaluación de los 5 jueces de expertos

Profesionales	Congruencia de ítems	Amplitud de contenido	Redacción de los ítems	Claridad y precisión	Pertinencia	Resultado
Profesional 1	65%	75%	65%	65%	65%	67%
Profesional 2	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Profesional 3	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Profesional 4	75%	75%	75%	75%	80%	76%
Profesional 5	80%	80%	80%	75%	80%	79%
Resultado final						76%

La validez de contenido del instrumento fue de 80%, lo cual se interpreta como bueno.

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 80%
	Bueno	80% - 90%
	Excelente	90% - 100%

Anexo E: Confiabilidad de los Instrumentos

Instrumento 1: FACTORES FÍSICOS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	15

El instrumento tuvo como valor un resultado de 0,75: interpretándose como excelente confiabilidad.

Instrumento 2: FACTORES PSICOLÓGICOS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	30

El instrumento tuvo como valor un resultado de 0,78; interpretándose como excelente confiabilidad.

Instrumento 3: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	31

El instrumento tuvo como valor un resultado de 0,77; interpretándose como excelente confiabilidad.

Rango según valor de confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta