

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**UNIDAD DE POSGRADO**



**TESIS**

**Riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante pandemia por COVID-19 en Centro quirúrgico Hospital Regional Docente Las Mercedes. 2022**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL  
ÁREA DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA - ESPECIALISTA EN  
CENTRO QUIRÚRGICO.**

**Investigadora:**

Lic. Enf. Silvia Sindy Segovia Sandoval


**Asesora:**

Mg. Doris Libertad Pais Lescano

Lambayeque, Perú

2023

**TESIS APROBADO POR LOS MIEMBROS DEL JURADO:**



---

**Dra. Olvido Idalia Barrueto de Larrea**  
**Presidenta**



---

**Dra. Rosa Candelaria Alcalde Montoya** Secretaria



---

**Mg. Rosa Augusta del Carmen Larios Ayala** Vocal



---

**Mg. Doris Libertad Pais Lescano** Asesora

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, DORIS LIBERTAD PAIS LESCANO, Docente Asesor de la Tesis presentada por la Lic. Enf. Silvia Sindy Segovia Sandoval, titulada **“Riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante pandemia por COVID-19 en Centro quirúrgico Hospital Regional Docente las Mercedes. 2022”**

Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada uno de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, Mayo del 2023



---

Dra. Doris Libertad Pais Lescano.

ORCID 0000\_0001\_7615\_6536

ASESORA



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE POSGRADO

Acreditada con Resolución N° 110-2018-SINEACE/CDJHP



00035

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Libro de Acta N° 017 Expediente 062-V-2022-UI-FE Folio N° 0035  
Licenciada: SILVIA SINDY SEGURA SANDOVAL en la  
Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque, a las 7 am  
horas del día lunes 16 de ENERO, 2023, Los señores Miembros del Jurado designados  
mediante Resolución N° 089-U-2022-EF-FE  
PRESIDENTE: Dra. Ulvito Idalia Barrio de Larrea  
SECRETARIO: Dra. Rosa Candelaria Alcalde Montoya  
VOCAL: Mg. Rosa Augusta del Carmen Larrea Ayala

Encargados de recepcionar y dictaminar la Tesis titulada:

"Riesgos Psicosociales Laborales del Profesional  
Enfermero ante Pandemia por Covid-19 en Centro  
Quirúrgico Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022"

patrocinada por el profesor

(a) Dra. Doris Libertad Paiz Lescano

Presentada por el (los) Licenciados (as):

Silvia Sindy Segura Sandoval

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional: "Área del Occidente  
Profesional: Especialista en Centro Quirúrgico"

Sustentada la Tesis, formuladas las Preguntas por parte de los señores Miembros del Jurado, dadas las  
respuestas y aclaraciones por el (los) sustentante (s) y el Patrocinador; el Jurado, después de deliberar,  
declaró APROBADO por UNANIMIDAD la tesis con el calificativo de: BUENO  
debiendo consignarse en los ejemplares del informe las sugerencias hechas en la sustentación.

Terminado el acto se levantó la presente Acta y para mayor constancia firman los que en ella intervinieron.

Barrueto de la  
PRESIDENTE

Rosa Larrea Ayala  
VOCAL

Rosa  
SECRETARIO

Rosa  
PATROCINADOR

Fé de erratas: El título de Segunda Especialidad Profesional  
debe ser: Segunda Especialidad: Área del Occidente de Enfermería  
Especialista en Centro Quirúrgico.

Rosa C. Alcalde Montoya

## **DEDICATORIA**

Dirigida a mis padres Walter y Silvia, esposo Carlos y mis hijos Alessia y André, quienes son mi motor y motivo de superación personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi asesora y docente, quien fue guía durante el proceso de esta investigación.

## ÍNDICE

<i>Contenido</i>	<i>Pág.</i>
Hoja de firma de jurado.....	2
Copia del acta de sustentación de tesis.....	3
Constancia de aprobación de originalidad.....	4
Dedicatoria.....	5
Agradecimiento.....	6
Resumen.....	9
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
Formulación del problema.....	12
Objetivos.....	13
<b>CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
Antecedentes de investigación.....	15
Base teórica.....	18
Bases conceptuales.....	24
<b>CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>27</b>
Diseño de investigación.....	28
Población, muestra y muestreo.....	28
Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	29
Método de procesamiento de información.....	30
Principios éticos.....	30
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN .....</b>	<b>41</b>
Conclusiones.....	54
Recomendaciones.....	55
Referencias bibliográficas.....	56
Anexos.....	60

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<i><b>Contenido</b></i>	<i><b>Pág.</b></i>
Tabla 1: Cuadro de operacionalización de variables.....	25
Tabla 2: Escala de la variable.....	30
Tabla 3: Variables Sociodemográficas de la muestra.....	33
Tabla 4: Tipo de contrato laboral con la institución de salud.....	34
Tabla 5: Riesgos psicosociales en la dimensión exigencias psicológicas del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.....	35
Tabla 6: Riesgos psicosociales en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.....	36
Tabla 7: Riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad del liderazgo del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.....	37
Tabla 8: Riesgos psicosociales en la dimensión compensación laboral y estima del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.....	38
Tabla 9: Riesgos psicosociales en la dimensión doble presencia del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.....	39
Tabla 10: Riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.....	40



## RESUMEN

Actualmente, más de quinientos casos de muerte relacionados con el trabajo son a causa de los riesgos psicosociales no atendidos de forma adecuada, pueden generar agobio en la salud mental del profesional enfermero de las instituciones de salud. Junto con la situación vivida por la pandemia COVID-19 estos riesgos y accidentes se han incrementado, es por ello, que esta investigación estuvo direccionada a determinar los riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante pandemia por COVID-19 en Centro quirúrgico Hospital Regional Docente las Mercedes. La metodología del presente trabajo fue de un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y con un diseño no experimental, transversal. La muestra conformada por 20 enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes, se utilizó como instrumento un cuestionario para medir la variable analizada. Los resultados determinaron que en la dimensión de exigencias psicológicas el riesgo es alto de acuerdo a la perspectiva del personal, debido a que existen exigencias que perjudican la labor y eficacia de las tareas del personal. Asimismo, por otro lado, también se identificó que en la dimensión compensación, también se encuentra un riesgo alto debido a la brecha salarial con otros hospitales. Finalmente, también se encontró que la doble presencia es un riesgo de carácter alto debido a que exceder del horario de trabajo habitual afecta considerablemente en la reacción de atender de forma eficiente sus tareas diarias.

**Palabras clave:** riesgos psicosociales, profesional enfermero, pandemia COVID-19, centro quirúrgico.

## **ABSTRACT**

Currently, more than five hundred cases of work-related deaths are due to psychosocial risks that are not adequately attended to, which can cause stress on the mental health of nursing staff in health institutions. Along with the situation experienced by the COVID-19 pandemic, these risks and accidents have increased, which is why this research was aimed at determining the occupational psychosocial risks of the nursing professional in the face of the COVID-19 pandemic at the Regional Teaching Hospital Surgical Center in Las Mercedes. The methodology was of a quantitative approach with a descriptive scope and with a nonexperimental, cross-sectional design. With a sample made up of 20 nurses from the Surgical Center of said Hospital and using a questionnaire as instruments to measure the variable analyzed. The results determined that in the dimension of psychological demands the risk is high according to the perspective of the staff, because there are demands that impair the work and effectiveness of the staff's tasks. Likewise, on the other hand, it was also identified that in the compensation dimension, there is also a high risk due to the salary gap with other hospitals. Finally, it was also found that double presence is a high risk because exceeding normal work hours considerably affects the reaction to efficiently attend to their daily tasks.

**Keywords:** Psychosocial risks, professional nurse, COVID-19 pandemic, surgical center.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, alrededor de tres millones de personas fallecen a lo largo del año debido a accidentes y/o enfermedades relacionadas con el trabajo, de estos, más de 500 personas padecen de enfermedades ocupacionales o lesiones asociadas a riesgos psicosociales no atendidos de forma adecuada (1).

Tales riesgos psicosociales como: exceso de exigencias psicológicas, exceso de trabajo activo y falta de desarrollo de habilidades, falta apoyo social y calidad liderazgo, escasas compensaciones laborales y estima, y doble presencia, pueden entenderse como todos los aspectos de la gestión y organización del trabajo que alteran negativamente a la salud física y mental del empleado, afectando a su vez su productividad y eficiencia (2).

Durante una crisis sanitaria, tal como la vivida por la pandemia de COVID-19, estos aspectos negativos se acentúan generando situaciones críticas para los enfermeros, sin embargo, pocos estudios han dado prioridad a analizar tales aspectos en el ambiente laboral de estos profesionales y menos aún, durante una emergencia sanitaria de este tipo (3).

Para entender la magnitud del problema, se debe reconocer que todo enfermero desarrolla múltiples tareas, con distintos grados de exigencias y responsabilidades, que cambian de acuerdo a su entorno y de la manera como se planifica y organiza el trabajo (4). Sumado a esto, el brote de la enfermedad por COVID-19 generó un efecto dramático en la salud mental de los trabajadores de la salud.

Entre los distintos aspectos negativos generados por esta situación extraordinaria, se encuentran el alto agotamiento a causa de los incrementos de contagios, el miedo por enfrentarse a diario a la muerte, el temor al auto contagio y la de su familia, la falta de equipos de protección (EPP), pérdidas de compañeros de trabajo y la brecha profesional de enfermeras (5).

Esto ha llevado a un escenario en el que enfermeros están trabajando bajo presión física y psicológica inaudita, donde es necesario y prioritario atender los aspectos psicosociales de estos profesionales en sus lugares de trabajo (6).

La pandemia mostró las debilidades de los sistemas de salud a nivel mundial, y la falta de profesionales de enfermería para enfrentarla. Es así que en México, se han presentado

manifestaciones sociales por el descontento existente entre enfermeros debido a las malas condiciones del entorno laboral (7). También ocurrió algo similar en Madrid, donde cerca de 30 000 enfermeros hicieron huelga denunciando las condiciones de trabajo, asegurando que el personal de atención hospitalaria regularmente cumplía con jornadas excesivas, se les anulaban las vacaciones, no se cumplía con el EPP mínimo, entre otros (8).

En el Perú, en un estudio realizado por Rado, J (9) en el Hospital Dos de Mayo más del 60% de los profesionales de Enfermería percibieron en niveles medios y altos la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo, a nivel estadístico se encontró que en los grupos de interacción social y estructura organizacional se encontró un nivel de riesgo alto del 60%, por el lado del desarrollo del profesional un riesgo alto del 49%, y finalmente en la dimensión satisfacción por remuneración el 22% encontró un riesgo alto. Por otro lado, Huamán R y Gilt G (10), el 51% y 20% de las enfermeras tuvieron riesgo psicosocial laboral medio y alto, siendo la dimensión con riesgo psicosocial alto el apoyo social (34%).

Bajo este contexto, el Hospital Regional Docente Las Mercedes, así como en los diferentes hospitales del Perú, ha reconocido a los enfermeros como la primera línea de defensa durante la pandemia por COVID-19, donde se han observado un exceso de exigencias psicológicas, debido a la escasa dotación de personal de salud, ocasionando que al personal enfermero le demande más tiempo cumplir con su labor asignada, en un ambiente donde no existía un liderazgo sano y competente por parte de los demás equipos de salud, en adición a ello una escasa compensación y falta de control del correcto cumplimiento de las normas ha generado que afecte directamente el bienestar del hospital. Es por ello, que esta investigación prioriza generar recomendaciones para así brindar las condiciones adecuadas para ellos, generando con esto la disminución en la incidencia de reclamos por un trabajo digno y seguro, con equipos de protección personal adecuados y una mayor cantidad de personal enfermero para dar abasto a la cantidad de infectados.

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son los riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante la pandemia por COVID-19 en el Centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes. 2022?

## **Objetivos**

### ***Objetivo general***

Determinar los riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante la pandemia por COVID-19 en el Centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes. 2022.

### ***Objetivos específicos***

- Identificar los riesgos psicosociales en el grupo de exigencias psicológicas del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.
- Identificar los riesgos psicosociales en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.
- Identificar los riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad del liderazgo del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.
- Identificar los riesgos psicosociales en la dimensión compensación laboral y estima del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.
- Identificar los riesgos psicosociales en la dimensión doble presencia del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.

# **CAPÍTULO I**

# CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

## 1.1 Antecedentes de la Investigación

### *1.1.1 A nivel Internacional*

Cifuentes y Escobar (2021), realizó una investigación en Guayaquil que lleva como título “Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19”. Este corresponde a un proyecto cuantitativo con corte longitudinal, con una muestra de 42 trabajadores entre médicos y enfermeros. Concluyeron que los riesgos psicosociales de mayor prevalencia en el personal de salud se presentaron en las dimensiones de condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias en el trabajo (11)

Uribe (2020), en su investigación realizada en Reino Unido, cuyo título es “Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público”. En esta revisión se evaluaron 220 artículos, estableciendo categorías como el equipamiento protector del contenido del trabajo, organización del trabajo y contexto social, como los principales riesgos psicosociales que afectan a esta población laboral; por otro lado, se determinó que las medidas preventivas y de mitigación de los riesgos sociales como la escasez de personal, las desigualdades entrecruzadas y los factores de estrés financiero, requieren más investigación (12).

Soto et al (2020), en su investigación realizada en España, cuyo título corresponde a “Efecto de la inteligencia emocional y los riesgos psicosociales en el síndrome de Burnout sobre la satisfacción laboral y la salud del personal enfermero posterior al COVID-19”. Correspondiente a un estudio descriptivo transversal con muestreo a conveniencia, se evaluó una muestra de 125 enfermeros españoles aplicando múltiples modelos de regresión lineal jerárquica concluyendo que la estabilidad por parte de los sentimientos posee un efecto que protege las consecuencias contraproducentes de los riesgos psicosociales.

Giménez et al (2020), en su artículo de investigación desarrollado en España, tuvo el objetivo de determinar el efecto de los riesgos psicosociales del personal enfermero. Esta corresponde a una investigación del tipo descriptivo correlacional con una muestra seleccionada por conveniencia de 92 enfermeros provenientes de dos instituciones de salud en la comunidad Valenciana de España; los datos fueron obtenidos mediante un cuestionario autocompletado

aplicado durante el auge de la pandemia entre los meses de marzo y abril, encontrándose que los riesgos psicosociales más destacados son el trabajo emocional y la carga de trabajo; por otro lado, el compromiso laboral de los enfermeros fue medido en un nivel medio y una satisfacción alta, encontrándose finalmente un efecto negativo y significativo entre la relación de la información disponible para el personal, las medidas implementadas y los recursos con algunos de los riesgos psicosociales existentes, y una relación positiva con la satisfacción y el compromiso laboral (3).

### ***1.1.2 A Nivel Nacional***

Sánchez A. (2020), en su tesis de maestría realizada en Huamachuco, tuvo el objetivo de evaluar los factores de riesgos psicosociales en el Hospital de Huamachuco. Correspondiente a una investigación cuantitativa, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, con una toma de datos transversal sobre una muestra de 52 enfermeros aplicándose dos instrumentos del tipo cuestionario, uno referente a los factores de riesgo psicosociales con 35 ítems y otro para evaluar el liderazgo con 35 ítems. Los resultados mostraron que el 85% de los enfermeros muestran incidencia de factores de riesgo psicosocial como medio, mientras que un 65% considera el liderazgo en su institución como bueno, encontrándose una relación directa significativa.

Casa y Chambilla (2020), en su tesis de grado realizado en Arequipa, tuvo el objetivo de determinar los riesgos psicosociales y riesgo del síndrome de Burnout en el personal enfermero en un Hospital en Arequipa. Utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva y con un diseño no experimental. Se aplicó como herramienta principal dos cuestionarios, uno con la meta de evaluar el vínculo de los componentes psicosociales y el otro para determinar la Escala de Maslach que contribuye también a la investigación. La investigación concluyó que existe una relación significativa entre los factores psicosociales y el riesgo existente de Síndrome de Burnout. (14)



### ***1.1.3 A Nivel local***

Sánchez F. (2020), en su tesis de grado desarrollada en Lambayeque, tuvo el objetivo de analizar los riesgos psicosociales del personal enfermero de un Centro Quirúrgico. La metodología fue a través de un estudio de recopilación, donde a través de 10 artículos científicos se buscó analizar la relación entre estos. La investigación concluyó que los riesgos psicosociales que predominaban durante los años transcurridos en dicho Hospital ha sido la fatiga, el cansancio, alteraciones de ánimo, estrés laboral, entre otros. Asimismo, se encontró factores relacionados a la dimensión interpersonal, donde la escasa organización y preocupación por la remuneración mensual afecta el desarrollo de las tareas diarias del personal. (15)

Zuñe (2021) en su tesis de maestría realizada en Chiclayo tuvo el objetivo de evaluar la gestión de los riesgos psicosociales y desempeño laboral en un Hospital de Chiclayo. Utilizando una metodología cuantitativa con alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental; la toma de datos se realizó de forma transversal y propósitiva. La muestra corresponde a 63 personas de un hospital público dividido en 27 enfermeros, 15 médicos, 15 técnicos de enfermería y 6 obstetras, a los cuales se les aplicó dos instrumentos validados y con confiabilidad analizada por el investigador. Finalmente, se encontró que la gestión de riesgos psicosociales percibida por los trabajadores se divide en baja para el 9.5% de los trabajadores, media para el 76.2% y alto para un 14.3%; mientras que el desempeño laboral obtuvo valores de bajo en un 4.8%, medio 28.6% y alto 66.7%. Finalmente, se encontró una relación positiva moderada con un  $r=0.571$  entre ambas variables (16).

Baca (2021) en su tesis de grado realizado en Lambayeque, tuvo el objetivo de analizar la ansiedad en el personal de asistencia de un Hospital de la región Lambayeque. A través de una metodología cuantitativa y diseño no experimental se aplicó el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) con 21 reactivos en escala de Likert. La investigación concluyó que existe un nivel moderado de ansiedad en el personal asistencial de enfermería y niveles graves con respecto a las otras áreas de servicio, añadiendo además que para la categoría “Adulter Media” se encontraron niveles normales de ansiedad (17).

## **1.2 Base teórica**

### ***1.2.1 Pandemia por COVID-19***

En la actualidad, ya se puede evaluar el impacto que tuvo la pandemia por COVID-19 en los distintos sistemas de salud, esto se debe a que existe una gran cantidad de evidencia que documenta todos los retos que se han presentado a través del desarrollo de la pandemia. Para fines de diciembre del 2021 se registraron más de 4 millones de casos de coronavirus en más de 213 países, destacando Estados Unidos, Rusia, Brasil, Reino Unido y España como los países con mayor cantidad de casos y por otro lado destacando Estados Unidos, Reino Unido, Italia, Francia y España por la mayor cantidad de muertes. (3)

Los hallazgos sobre los efectos de la pandemia en el personal de salud destacan las múltiples formas en que la pandemia de Covid-19 representa una amenaza significativa para la salud física, psicológica y bienestar social de los médicos y enfermeros que se establecieron dentro de la primera fila de defensa en los diferentes servicios de salud (12).

Las emergencias de salud de este tipo afectan significativamente la salud, seguridad y bienestar de los especialistas médicos, generando además, confusión, inseguridad, aislamiento emocional y estigma sobre toda la población; este tipo de emergencias sanitarias afecta también a comunidades enteras, provocando cierre de trabajos y escuelas, pérdidas económicas y escasez de recursos de respuesta médica, además de saturación de las instituciones médicas y especialistas (3).

Bajo este contexto, el trabajo de los enfermeros implica varias demandas específicas, que hacen de este grupo particularmente vulnerable a los riesgos psicosociales. Esta situación es aún más peligrosa en el marco de pandemia como la desencadenada por el COVID-19, en la que se produce un aumento masivo de la demanda laboral (3).

### ***1.2.2 Riesgos Psicosociales***

De acuerdo a la Teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1986), la persona posee una estructura de forma biológica, además de ello este se compone de experiencias y anécdotas vividas. Ambos factores intervienen en la construcción de los distintos valores y compromisos que hacen a una persona, única (1)

Por la preocupación de realizar intervenciones para disminuir el estrés en el profesional de enfermería, es que se origina el interés por conocer sobre los riesgos psicosociales; de acuerdo a Pousa A et al (18) establecen que los riesgos psicosociales pueden estar determinados por las demandas laborales, la organización del trabajo causantes de mayor niveles de estrés, ansiedad y depresión en el profesional de enfermería.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son las características de diseño y de organización que poseen el potencial de causar estragos psicológicos, sociales y físicos (19). Se sabe que los servicios de urgencias ya se encontraban expuestos a las distintas demandas tanto físicas y cognitivas en el trabajo del día a día en el personal, aun así, antes de pandemia, donde el personal estaba expuesto a los niveles más altos de intensidad, ello después de la pandemia se acentuó y los estragos se intensificaron. (6).

También, se consideran como peligros psicosociales relacionados con el trabajo incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo, la sobrecarga de trabajo, el estrés laboral, el bajo control del trabajo, el acoso, la violencia y la justicia organizacional deficiente (20).

Incluso se ha estudiado, que el personal enfermero que trabaja por turnos las condiciones laborales usualmente son las peores. El personal suele sentir más carga laboral y mental, en adición a ello, el personal que tiene a cargo puestos directivos evaluó que las condiciones eran un poco mejores. (21).

La sobrecarga de trabajo representa un mayor riesgo de peligros psicosociales en el quirófano (83%), radiología (71%), clínica (52%), sala (42%) y laboratorio (38%). También se encontraron la mala relación interpersonal, la agresión de los familiares del paciente y la insatisfacción en el trabajo. Las diferencias en la mediana de las puntuaciones de riesgo de peligros psicosociales entre las secciones no fueron estadísticamente significativas (20).

### ***1.2.3 Dimensiones de Factores Psicosociales***

Los factores de riesgo psicosociales, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se originan por la acción recíproca infructuosa entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de una organización, y pueden causar percepciones y experiencias negativas en el trabajador. En el ámbito sanitario, estos factores suelen estar asociados a circunstancias

organizacionales perjudiciales, como los accidentes laborales, la baja productividad, el clima laboral negativo y problemas de salud, tanto físicos como psíquicos, de los trabajadores de salud. Si bien se han planteado varios modelos que explicarían la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la actividad laboral, todos concuerdan en que pueden hacer figura en la percepción que una persona tiene acerca de su trabajo.

La valoración de los riesgos psicosociales debería estar incluido en el proceso general de evaluación de riesgos laborales en una institución de salud, como elemento principal de prevención. Principalmente, la apreciación obliga a centrarse en la averiguación de señales y guías precisas, acordando pautas establecidas y consentidas por el integro de los participantes que fueron calificados. En el antiguo continente, Dhondt y Houtman formularon una secuencia de pautas concurrentes en los sondeos europeos habituales acerca de las estipulaciones gremiales que accede aforar, el puesto, la comodidad, la carrera del competente, el progreso de capacidades, el contrapeso entre labor y parentela que posee un trabajador (21).

Se considera que la evaluación de los riesgos psicosociales debe ser un procedimiento de consolidación de la información tomada a partir del análisis de los factores de riesgo, de los resultados de los indicadores de riesgo como registro de accidentes, enfermedades, absentismo, cuestionarios de riesgo psicosocial, y de la ejecución de criterios específicos.

Por tal motivo, los factores psicosociales son considerados como la condición que acrecienta de cierta manera un riesgo, e interviene de forma potencial, de manera positiva o negativa, en el estado de bienestar y salud de la persona. (22) Diversas investigaciones establecen que dichos factores se pueden dividir en 5 grandes grupos, los cuales, han predominado después de la crisis del COVID-19.

- **Exigencias psicológicas en el trabajo:**

Esta dimensión se refiere cuando el personal de salud debe trabajar bajo presión, tomar decisiones difíciles de forma rápida y con el grado mínimo de error. Durante la pandemia se pudo evidenciar la gran cantidad de atenciones que tenían los hospitales.

Dentro de estas, también se evidencian las exigencias emocionales tales como empatía, comprensión, solidaridad u otras emociones producidas por diferentes situaciones desencadenadas en el día a día durante la atención a los pacientes.

- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades:**

Para esta extensión, se refiere principalmente al registro de los periodos y lapsos de la faena laboral, suficiencia para determinar, los intervalos y el reposo. Cuando la faena no permite que el trabajador pueda desenvolver las habilidades y conocimientos que posee, ello provoca que no se encuentre lo suficientemente competente para poder afrontar situaciones que requieran de conocimiento y postura específico. Esto también se evidenció durante la pandemia, ya que al no permitir que existieran descansos debido a la alta demanda, generaba que no existan los espacios adecuados para el desarrollo de habilidades.

Se incluyen también las posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, integración con la institución que debe poseer cada trabajador.

- **Apoyo social en la institución y calidad del liderazgo:**

Para esta dimensión, se refiere cuando el trabajador no posee la descripción de las labores a ejecutar, cuando existen demandas discordantes entre las peticiones de la faena diaria y las reglas justas e individuales. Así mismo, hace referencia a la calidad de dirección y gestión que poseen los jefes dentro de la institución, y al apoyo de sus superiores o compañeros.

Durante la pandemia por COVID-19, las normativas eran inciertas provocando así que las actividades a realizar no se comuniquen oportunamente y el personal enfermero no tenga la información adecuada. Así mismo, se evidenció una sobrecarga de trabajo, tanto los enfermeros y demás profesionales de la salud no se sentía capaces para poder cubrir la elevada demanda de pacientes, lo que generó que no siempre sean buenos líderes dentro sus equipos, exigiéndoles resultados por sobre todas las cosas.

- **Compensaciones laborales y estima:**

Esta dimensión se refiere a la inseguridad generada en el ambiente laboral, durante el desarrollo del empleo, la temporalidad, la precariedad laboral con la que se intenta cubrir la gran demanda de atenciones médicas. Hace mención también, a la insatisfacción que siente la persona en relación al trabajo realizado con respecto a la compensación que recibe. Así mismo, la estima se refiere cuando el trabajo no es reconocido lo suficiente para tener la motivación y seguir laborando.

Esta también se acentuó en la pandemia donde al necesitar una mayor cantidad de personas trabajando ello provoco que los pagos hacia el personal contratado no fueran los acordes del mercado, provocando de esta forma insatisfacción hacia el personal de salud. □ **Doble presencia:**

Con respecto a este término, se refiere a que el personal enfermero, realicen tareas relacionadas al trabajo, pero de forma extraordinaria, es decir trabajar por más horas de las que no necesariamente se reconoce. En el caso de una mujer trabajadora, muchas veces realiza doble jornada, la laboral y la de ama de casa.

Esto también se evidencio en la pandemia ya que muchas veces debido a la alta demanda no se cumplían los horarios de trabajo, provocando que el personal trabaje más de la cuenta y genere insatisfacción laboral.

Lo mencionado anteriormente genera el aumento en los problemas de salud física y mental del enfermero. Así mismo, ello está relacionado directamente a la actitud que el personal pueda tener frente a las tareas diarias de su trabajo, generando, poca motivación y posibles errores al realizarlo (24).

#### ***1.2.4 Ambiente de trabajo del personal enfermero***

El ambiente laboral en las instituciones de salud expone a los profesionales de enfermería a una gran cantidad de riesgos ocupacionales todos los días, sobre todo a los psicosociales, principalmente al estar sometidos a un proceso laboral de carácter intenso y cambiante debido a la convivencia con pacientes que se encuentran en sufrimiento y batallas constantes con la muerte, una alta demanda de pacientes, trabajos en turnos exigentes y conflictos en

las relaciones con sus compañeros de trabajo, sobre todo al tener bajo reconocimiento y desvalorización profesional (25).

La dura situación de salud que se vive actualmente en Perú trae consigo condiciones laborales exigentes, sumando el complicado reto que tienen los hospitales de mejorar el tenso ambiente de trabajo y la frustración con respecto al bienestar y satisfacción de sus empleados. (26).

Por ello, Sánchez et al., (2019), establece que a fin de que las instituciones logren establecer ambientes laborales que favorezcan las condiciones para el personal de salud, se debe considerar que el personal enfermero realiza un trabajo de alta prioridad y peso en los cuidados de salud (27).

Dentro de este contexto se desarrolla el concepto de calidad de vida laboral, donde las condiciones laborales favorables protegen y promueven el bienestar de los trabajadores, y se ven directamente relacionadas a la disminución de incidencia de los riesgos psicosociales existentes dentro de una institución, siendo principalmente importantes en el rubro de la salud (26).

De esta forma, la calidad de vida de los profesionales del área de la salud puede mantenerse en niveles óptimos al considerar los conocimientos y medios necesarios para prevenir tales riesgos, realizando acciones de autocuidado en todos los niveles de la institución de salud; sin embargo, algunas investigaciones demuestran que de los trabajadores de salud, el grupo de enfermería enfrenta problemáticas asociadas a la falta de acciones de cuidado, incidiendo principalmente en las condiciones laborales, debido, en primer lugar, por la gran carga mental a la que se enfrentan y afectando finalmente la calidad de atención que brindan (27).

### **1.3 Bases Conceptuales**

#### **1.3.1 Definición operacional de términos**

**Apoyo social y calidad de liderazgo.** Comunicación en ejecución de tareas, comunicación interna laboral (28)

**Compensaciones.** Salario, reconocimiento y estima de parte de los superiores. (28).

**Doble presencia.** Jornadas extras laborales de trabajo (28).

**Exigencias psicológicas.** Estrés laboral, incertidumbre, exigencias (28).

**Trabajo activo y desarrollo de habilidades.** Potenciar habilidades del personal, trabajo compensado (28).

**Riesgos psicosociales.** Grupo de factores que ponen en riesgo a la salud de una o más personas, se origina principalmente en el trabajo y genera un ambiente tenso laboral que puede desencadenar en distintas enfermedades psicológicas que atenten al bienestar de la persona (23).



### 1.3.2 Operacionalización de variables

**Tabla 1** Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Categoría	Técnica e Instrumento de recolección de datos
Riesgos psicosociales laborales	Exigencias psicológicas en el trabajo	<input type="checkbox"/> Trabajo con tranquilidad <input type="checkbox"/> Carga laboral <input type="checkbox"/> Desgaste emocional <input type="checkbox"/> Constante atención del trabajo	Siempre (4)  La mayoría de veces (3)  Algunas veces (2)  Sólo unas pocas veces (1)	Cuestionario SUSESO-Istas 21 Breve de Chile
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<input type="checkbox"/> Cantidad de trabajo <input type="checkbox"/> Dinámicas en el trabajo <input type="checkbox"/> Generación de conocimientos nuevos <input type="checkbox"/> Importancia de las tareas	Nunca (0)	
	Apoyo social y calidad de liderazgo	<input type="checkbox"/> Ejecución de tareas		

		<input type="checkbox"/> Realización de distintas tareas <input type="checkbox"/> Apoyo por parte de los superiores <input type="checkbox"/> Apoyo de los compañeros		
	Compensaciones y estima	<input type="checkbox"/> Estabilidad laboral <input type="checkbox"/> Cambio de actividad de tarea <input type="checkbox"/> Reconocimiento laboral		
	Doble presencia	<input type="checkbox"/> Tareas domésticas sin realizar <input type="checkbox"/> Exigencias domésticas		

# **CAPÍTULO II**

## **CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1 Diseño de investigación**

El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, porque siguió un proceso rígido y sistemático, así mismo se apoya de la estadística para mostrar información de corte numérico, porque se basa en datos objetivos (29).

Según el nivel de alcance es un estudio descriptivo, porque se encarga de describir las características de una muestra específica (29).

Con respecto a la estructura se indica que el proyecto es de diseño no experimental, transversal – descriptivo. Los estudios no experimentales u observacionales, se caracterizan por la utilización de técnicas que permiten al investigador conseguir información relevante a través de la observación directa, sin ejercer ni una intervención. (30). En paralelo, los estudios transversales, se refieren a los que recolectan datos en un momento determinado.

El diseño del estudio se muestra en el siguiente esquema; donde:

M: Muestra (personal de enfermería)

X<sub>1</sub>: Observación de los riesgos psicosociales (Cuestionario)

### **2.2 Población, muestra y muestreo**

La población de estudio representa al conjunto de personas con características homogéneas que son los encargados de brindar información sobre un tema específico.

La población estuvo conformada por 20 profesionales sanitarios del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente las Mercedes.

### **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería de ambos sexos del centro quirúrgico.
- Enfermeros que laboraron presencialmente durante la pandemia de COVID-19.
- Enfermeros que accedieron a participar voluntariamente de la investigación.

### **Criterios de exclusión**

- Enfermeras con vacaciones o descanso médico por comorbilidad, maternidad u otros.

En este caso por ser una población pequeña se consideró como muestra a los 20 enfermeros. Siendo un muestra censal, se denomina así, cuando la muestra es igual a la población, se utiliza en poblaciones pequeñas o cuando se busca una muestra más representativa (31).

### **2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Se utilizó como herramienta el cuestionario, por ser un medio que permite obtener información de una mayor cantidad de informantes, así mismo reduce los costos de recolección de datos.

El instrumento de estudio utilizado fue el Cuestionario SUSESO-Istas 21 Breve de Chile, versión en español, adaptado y validado para la población chilena por la Universidad de Chile, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la Dirección del Trabajo y el Instituto de Salud Pública (28). El Cuestionario consta de 20 preguntas y aborda las cinco dimensiones que miden riesgo psicosocial: (5 items) exigencias psicológicas; (5 items) trabajo activo y desarrollo de habilidades; (5 items) apoyo social y calidad de liderazgo; (3) compensaciones; y, por último, (2 items) doble presencia. La escala del Instrumento corresponde de 0 al 4 donde, Siempre (4), la mayoría de veces (3), algunas veces (2), sólo unas pocas veces (1) y nunca (0).

La escala para evaluar la variable y dimensiones, consideró:

**Tabla 2** *Escala de la variable*

	RIESGO		
	Sin riesgo	Medio	Alto
<i>Riesgo psicosocial</i>	0 - 27	28- 53	54 - 80
<i>Exigencias psicológicas</i>	0 – 7	8 - 13	14 - 20
<i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	0 – 7	8 - 13	14 - 20
<i>Apoyo social y calidad de liderazgo</i>	0 – 7	8 - 13	14 - 20
<i>Compensaciones</i>	0 – 4	5 – 8	6 - 12
<i>Doble presencia</i>	0 – 3	4 - 5	6 - 8

## 2.4 Método de procesamiento de la información

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 25, en donde se realizó la base de datos, se aplicó la estadística descriptiva, los resultados se mostrarán en tablas con porcentajes.

### Principios éticos

Polit refiere que la pesquisa que compromete a personas necesita de una trascendente reflexion de los métodos que se sobreponen para preservar la equidad individual y social (32).

Por ello, durante la vigente exploracion se tuvo en consideración los siguientes pautas:

- ***Consentimiento informado:*** Documento que evidencia la decisión de cada enfermero de colaborar de forma facultativa posteriormente de haber recepcionado una disertación acerca de la pesquisa para colocar en práxis el sondeo SUSESO-Istas 21 Breve. Esto se empleó en esta exploración antes de iniciar con los interrogatorios de los componentes de contingencias psicosociales gremiales
- ***Principio de Beneficencia:*** Hace referencia a que, por encima de todo, no hacer daño. La presente investigación tomó en consideración total la cautela básica para mitigar cualquier tipo de inconveniente o deterioro al profesional

de enfermería, resguardarlos contra la ejecución de su apoyo en la pesquisa para otros objetivos. Por lo que los datos obtenidos solo fue conducido para uso académico.

- ***Principio de Justicia:*** El presente fundamento incorpora la legalidad del individuo social a un acuerdo equitativo y reservado, por lo cual los implicados, en todo tiempo fueron respetados en la exploración ante todo como persona. Este regla abarca lo siguiente: Razón y respeto al convenio equilibrado y reservado.
- ***Formalidad:*** La investigación garantiza la responsabilidad de la información numérica y codificada en relación a las resoluciones otorgadas por los enfermeros en los sondeos SUSESO-Istas 21 Breve de componentes de contingencias psicosociales gremiales de la presente pesquisa.
- ***Confidencialidad:*** La información recepcionada por intermedio de las herramientas metodológicas, fueron aplicadas solo con objetivos académicos de la exploración.
- ***Anonimato:*** Se respetó al personal enfermero que participó en la indagación con el objetivo de custodiar su identificación.

# **CAPÍTULO III**



### CAPÍTULO III: RESULTADOS

**Tabla 3**

*Variables Sociodemográficas de la muestra*

<b>Variable</b>		<b>Frecuencia (N° de enfermeros)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Sexo	Femenino	19	95%
	Masculino	1	5%
	<i>Total</i>	<i>20</i>	<i>100%</i>
Edad	30-39 años	9	45%
	40-49 años	3	15%
	50-59 años	5	25%
	60 años a más	3	15%
	<i>Total</i>	<i>20</i>	<i>100%</i>

*Nota.* Valores porcentuales obtenidos en SPSS 25.0

De un muestrario de 20 enfermeros, se alcanzaron un integro de 20 sondeos válidos. Donde el 95% de los participantes corresponden al sexo femenino, mientras que el 5% corresponde al sexo masculino. Así mismo, se obtuvo que el 45% de enfermeros se encuentran entre edades de 30 a 39 años, el 25% entre edades 50-59 años, y el 15% se encuentran entre edades de 40 a 49 años y entre 60 años a más.

**Tabla 4** *Tipo de contrato laboral con la institución de salud*

<b>Variable</b>		<b>Frecuencia (N° de enfermeros)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Modalidad de contrato	Nombrado	14	70%
	Contratado	6	30%
	<i>Total</i>	<i>20</i>	<i>100%</i>
Tiempo laboral	1-5 años	1	5%
	6-10 años	6	30%
	11-15 años	6	30%
	16-20 años	4	20%
	21 a más	3	15%
	<i>Total</i>	<i>20</i>	<i>100%</i>

*Nota.* Valores porcentuales obtenidos en SPSS 25.0

En cuanto a la modalidad de contrato que los participantes mantienen con la institución, se obtuvo que el 70% corresponde a personal nombrado mientras que un 30% corresponde a personal contratado. Así mismo, se encontró que el 30% del integro de la planilla de enfermeros lleva un tiempo que laboran entre 6-10 años, y 11-15 años, el 20% tiene tiempo laboral entre 16-20 años, el 15% tiene de 21 a más años de servicio, mientras que solo el 5% es personal nuevo con experiencia laboral entre 1-5 años.

**Tabla 5**

*Riesgos psicosociales en la dimensión exigencias psicológicas del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022.*

		<b>Puntaje</b>	<b>Frecuencia (N° de enfermeros)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Exigencias psicológicas	Sin Riesgo	0-7	0	0%
	Medio	8-13	12	60%
	Alto	14-20	8	40%
	<i>Total</i>		20	100%

*Nota.* Valores porcentuales obtenidos en SPSS 25.0

En cuanto a la dimensión de peticiones psicológicas, sobresale las estimaciones negativas, encontrándose un 60,0% de riesgo Medio, un 40,0% de riesgo Alto y un 0% de enfermeros que consideran la labor que realizan Sin Riesgo.

En cuanto a la dimensión exigencias psicológicas se observa que la mayoría de enfermeros posee un nivel MEDIO de riesgos psicosociales, esto representado por el 60,0%; mientras que para el 40,0% del personal enfermero el riesgo es alto; esto debido a la falta de tranquilidad que tiene en el día a día, por otro lado, a veces tiene que tomar decisiones difíciles esto le provoca desgaste emocional, también puede demostrar sus emociones pues su trabajo requiere de atención constante.

El indicador relacionado con las exigencias psicológicas correspondiente a la atención que requiere su trabajo, fue el que alcanzó escalas más altas de riesgo. Así, el 100,0% (20 enfermeros) de los encuestados consideró que su trabajo requiere siempre de atención constante.

**Tabla 6**

*Riesgos psicosociales en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022*

		<b>Puntaje</b>	<b>Frecuencia (N° de enfermeros)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Sin riesgo	0-7	15	75,0
	Medio	8-13	5	25,0
	Alto	14-20	0	0,0
	Total		20	100,0

*Nota.* Valores porcentuales obtenidos en SPSS 25.0

En cuanto a la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades se observa que la mayoría indica un nivel sin riesgo psicosociales, esto representado por el 75,0%; mientras que para el 25,0% del personal enfermero el riesgo medio. Esto debido a que el área le permite aprender cosas nuevas; valora las tareas que realiza y siente que la institución a la que pertenece es importante.

**Tabla 7**

*Riesgos psicosociales en la dimensión apoyo social y calidad del liderazgo del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022*

		<b>Puntaje</b>	<b>Frecuencia (N° de enfermeros)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Apoyo social y calidad del liderazgo	Sin riesgo	0-7	15	75,0
	Medio	8-13	5	25,0
	Alto	14-20	0	0
	Total		20	100,0

Nota. Valores porcentuales obtenidos en SPSS 25.0

En cuanto a la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades se observa que la mayoría indica un nivel sin riesgo psicosociales, esto representado por el 75,0%; mientras que para el 25,0% del personal enfermero el riesgo medio. Esto debido a que el área le permite aprender cosas nuevas; valora las tareas que realiza y siente que la institución a la que pertenece es importante.

**Tabla 8**

*Riesgos psicosociales en la dimensión compensación laboral y estima del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022*

		Puntaje	Frecuencia (N° de enfermeros)	Porcentaje (%)
Compensación laboral y estima	Sin riesgo	0-4	13	65,0
	Medio	5-8	2	10,0
	Alto	6-12	5	25,0
	Total		20	100,0

*Nota.* Valores porcentuales obtenidos en SPSS 25.0

En cuanto a la dimensión compensación laboral y estima se observa que la mayoría indica un nivel sin riesgo psicosociales, esto representado por el 75,0%; además 25,0% del personal enfermero indica un riesgo alto y 10,0% del personal enfermero indica un nivel medio. Esto debido a la preocupación que tiene por la estabilidad laboral, el cambio de tareas y la falta de reconocimiento de sus superiores.

**Tabla 9**

*Riesgos psicosociales en la dimensión doble presencia del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022*

		Puntaje	Frecuencia (N° de enfermeros)	Porcentaje (%)
Doble presencia	Sin Riesgo	0-3	0	0,0
	Medio	4-5	5	25,0
	Alto	6-8	15	75,0
	Total		20	100,0

Nota. Valores porcentuales obtenidos en SPSS 25.0

En cuanto a la dimensión doble presencia se observa que la mayoría indica un nivel alto de riesgo psicosociales, esto representado por el 75,0%; mientras que para el 25,0% del personal enfermero indica un riesgo medio. Esto es, por la preocupación que tiene en casa y que no realiza; además de las responsabilidades de las exigencias domésticas y familiares.

**Tabla 10** *Riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero posterior a la pandemia COVID-19 en el Hospital en estudio en el 2022*

		<b>Puntaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Riesgos psicosociales laborales	Sin riesgo	0-27	3	15,0
	Medio	28-53	15	75,0
	Alto	54-80	2	10,0
	Total		20	100,0

Nota. Valores porcentuales obtenidos en SPSS 25.0

En cuanto a los riesgos psicosociales se observa que la mayoría indica un nivel medio de riesgo psicosociales, esto representado por el 75,0%; mientras que para el 15,0% del personal enfermero indica que no hay riesgo y 10,0% del personal enfermero indica un nivel alto de riesgo psicosocial.



# **CAPÍTULO IV**

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN**

En los últimos tiempos, los ajustes sufridos en el ámbito laboral han tenido un impacto significativo en las estipulaciones y los peligros gremiales a los que se enfrentan los asalariados, especialmente en el área de la salud, donde los peligros psicosociales se reportan con mayor reiteración y están despertando un interés creciente debido a su relevancia.

En el equipo interdisciplinario de las instituciones sanitarias, la enfermería es vista como una profesión que exige la ejecución de tareas que implican un alto grado de control sensitivo y intelectual, ya que se enfrenta a diversas situaciones en las que se debe proteger la conservación de la vida.

El ámbito hospitalario es reconocido como uno de los espacios laborales más agobiantes, y la labor de la carrera sanitaria en particular se caracteriza por ser extenuante y abrumador debido a las coyunturas complicadas y peligrosas que confrontan día a día, especialmente en zonas de mayor peligro. En estos espacios las enfermeras tienen la responsabilidad de demostrar su pericia y experiencia al detectar señales de alarma y emergencias que pongan en riesgo la vida de los pacientes. Además de esto, pueden lidiar con otros factores estresantes como la escasez de personal, el elevado número de pacientes, condiciones inadecuadas en el entorno y la falta de instrumentos adecuados, todo lo cual incrementa el riesgo de sufrir estrés y afecta su equilibrio anímico.

Podemos conceptualizar los componentes psicosociales como el grupo de interacciones que ocurren en las organizaciones, sean públicas o privadas, y que por una parte se refieren al interno y al externo de la faena, y por otra parte, se relacionan con el individuo social y sus características particulares, así como su entorno fuera del trabajo. Estos factores pueden tener un impacto negativo o positivo en la convicción, la sanidad, el rendimiento y el bienestar emocional de los empleados del sector, en este caso el del área de salud principalmente.

Las reacciones de los trabajadores dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de su vida privada. Estos factores humanos pueden cambiar con el tiempo, para adaptarse entre otras causas. La interacción negativa entre las

condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neuro hormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. Pueden también preverse efectos nocivos para la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades y las limitaciones de la persona y, por otra parte, las exigencias del trabajo y del medio ambiente, podría crear una situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la salud, entre otras cosas.

El entorno laboral, las actividades y los componentes organizativos son aspectos importantes que influyen en las coyunturas gremiales. La respuesta de los diligentes ante estas circunstancias depende de sus competencias, obligaciones, perspectivas, mundo y su vida personal, que pueden cambiar con el tiempo para adaptarse a diferentes situaciones. Si las circunstancias humanas no se corresponden adecuadamente con las condiciones laborales, pueden surgir problemas emocionales, de comportamiento y cambios bioquímicos y neuro hormonales que aumentan el peligro de trastornos cerebrales y somáticos. Además, la complacencia y la efectividad laboral pueden verse afectados negativamente. Por lo tanto, es importante encontrar una reciprocidad óptima entre las competencias y restricciones de los empleados y las exigencias del gremio y del contexto, para crear una circunstancia psicosocial gremial que tenga un impacto positivo en la salud y otros aspectos.

Durante la experiencia laboral en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, se observó que las profesionales sanitarias que trabajan en el centro quirúrgico se encuentran supeditadas al recargo de operaciones debido al escaso recurso de empleados, ausencia de apoyo de algunos profesionales y/o camaradas de otras especialidades, comunicación deficiente, descontento en el centro laboral, la ausencia de reconocimiento, los sueldos insuficientes, alternación continua por los diferentes áreas, también refieren que sienten incomprendidos desde la perspectiva personal y peor aun si hay excente laboral.

Desde sus inicios, la profesión de enfermería ha estado influenciada por consideraciones de género, ya que es una actividad netamente femenina. Esto creó las condiciones para su evolución y desarrollo, dando como resultado una profesión que no logró los objetivos previstos. Hoy, en teoría, debería ir más allá de los roles sexistas,

pero la profesión de enfermera, a pesar de su importancia social, sigue siendo marginada en muchos sentidos y tiene una imagen positiva. Este artículo ofrece un análisis histórico y metodológico de por qué la enfermería ha llegado a su lugar y posibles alternativas para mejorar la atención de enfermería.

Además, el término enfermera está reconocido internacionalmente, y este reconocimiento puede compararse con el término 'macho' (masculino) cuando se refiere a la raza humana. Significa la condición humana. Desde que Florence Nightingale trasladó el trabajo de enfermería de una actividad puramente doméstica a un nivel profesional en 1860, y hasta el día de hoy, el papel de las enfermeras en la práctica médica todavía se considera femenino.

La feminidad siempre se ha asociado con las prácticas de salud humana. De hecho, en la mayoría de las culturas antiguas, era responsabilidad de la mujer "cuidar" a los niños, a las parturientas y a los enfermos en general. o sacerdotes. Históricamente, se parte de la hipótesis teórica y experimentalmente comprobada de que la enfermería pertenece a las mujeres. Con el tiempo, hemos asociado actos de compasión con el género femenino en nuestras sociedades y culturas muy diversas.

En la presente investigación en relación a las particularidades sociodemográficas del grupo en estudio observado, podemos indicar que, con relación al género, la mayoría es femenina (95%). Respuestas semejante a los ubicados en otras pesquisas realizadas en profesionales sanitarios donde la concurrencia de mujeres llega casi al 90% (18). Igualmente, encaja con investigadores que manifiestan que la enfermería es una carrera representativamente femenino (19) y donde las profesionales ocupan el número más alto de especialistas que laboran en las asistencias de salud.

Así mismo se encontró que más de la media de los empleados sanitarios (60%) se encuentran en la franja de edad de 35 a 49 años de edad, mientras que el 40% restante se encuentran entre las edades de 50 a 60 años, lo que se traduce en un horizonte no muy lejano de jubilaciones, este es, otro de los problemas que ha detectado la Organización Mundial de la Salud, especialmente en los continentes sudamericamericanos y que en nuestro país es evidente. De ahí que, si ya hoy faltan enfermeras en la institución, de no tomarse medidas, las carencias pronto serán aún mayores.

La permanencia gremial en nuestro país, es un asunto muy extenso y de ampliamente controversial por los elevados registros de desocupación que tiene el Perú, esto no excluye a la carrera de enfermería que a pesar de tener una secuencia de áreas en donde pueda trabajar, en muchos de aquellos centros no se tiene un equilibrio permamnete gremial, los modelos contractuales que tienen las enfermeras son diferentes, pero en la actualidad es muy común que el personal sanitario tenga acuerdos sin estabilidad gremial, por ejemplo los llamados SNP (Servicios no Personales), y por otro lado que otra gran parte tiene trabajo por contrato administrativo de servicios (CAS), el cual sea firmado por el tiempo de 1 año o incluso menos, siendo así, el trabajador renueva el acuerdo si la institución lo requiere, antagonicamente pueden despedirla de su labor sin mediar ningún reclamo posterior, sin olvidarnos de la alta demanda para un puesto que puede oscilar entre 250 postulantes para una vacante por ejemplo.

La gran parte de estos convenios gremiales, apuntan a salarios poco significativos, no armonico a la medida mínima salarial y no presentan las asitencias básicas que la ley exige a las empresas, para lograr reparar los menesteres del laboralista. Todo individuo resplica a los ánimos que tiene en su contexto laboral, pero si no tiene la estimulación basica, tendrá como respuesta final un comportamiento de hacer su trabajo a la fuerza sin motivación laboral. (21)

Como investigadora, estoy acorde que la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, por cuanto un personal capacitado y experto al mismo tiempo integrado con la institución, ofrecerá registros convenientes de creación y servicio y atención influyendo no solo en beneficio del empleado y del contratista, sino también del crecimiento organizacional no solo en el aspecto cuantitativo sino también en el cualitativo, con logros a la obtención de la calidad laboral. También el equilibrio gremial tiende a brindar un comportamiento duradero al vinculo laboral, donde la disolución del acuerdo y unión gremial depende exclusivamente de la decisión del empleado y solo por excepción del que lo contrata o de las motivos, como faltas graves o faltas reincidentes, que hagan difícil la continuidad laboral, de la que se concluye que el equilibrio gremial es una fuerte base al derecho para el empleado que, por supuesto exige el fiel acuerdo de las deberes y derechos inmersos al principio del contrato de trabajo. En la presente pesquisa se obtuvo que el 70% del personal de

enfermería mantiene su contrato laboral: nombrado, mientras que un 30% mantiene vínculo laboral por contrato: CAS, cuya renovación de contrato viene siendo realizada de manera trimestral, generando en las colegas incertidumbre y malestar.

Así mismo, se halló que los riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante la pandemia por COVID-19 en el Centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022; se dividen en las siguientes dimensiones: a) exigencias psicológicas, b) trabajo activo y desarrollo de habilidades, c) apoyo social y calidad del liderazgo, d) compensaciones laborales y estima, y e) doble presencia; cuyos resultados se relacionan con los encontrados por Uribe (2020) y Rado (2020), quienes en su investigación señalan además dimensiones como la sobrecarga de trabajo, relaciones interpersonales, agresiones de los familiares como principales riesgos de los peligros psicosociales; así mismo Cifuentes y Escobar (2021) en su estudio determinó que las dimensiones: condiciones en el lugar de trabajo, carga de trabajo, y exigencias en el trabajo son consideradas como los principales riesgos que se encontraron en un Hospital en Guayaquil, lo que conllevaba a que existiera una gran insatisfacción del personal enfermero que laboraba allí desencadenando en una deficiente atención al usuario.

En este trabajo se encontró que en los enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Las Mercedes sobresalen riesgos psicosociales elevados, en tres de las cinco factores investigados: demandas psicológicas; compensaciones laborales y estima; y doble presencia, en tanto que otras exploraciones ejecutadas en el empleado sanitario, donde se ejecutó un procedimiento semejante, concluyó que en el integro de las factores prevalecía el riesgo Alto.

Por otro lado, el aspecto de las *exigencias psicológicas*, se conceptualizan como características de la labor que requieren una vehemencia mental en el personal y es por ello que está ligado al estrés, ansiedad, etc. Asimismo, según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2020) refiere que el sobrecargarse de dichas demandas está vinculada a la represión emocional en el laboral, como la ausencia de discusión y la falta de resoluciones sin un discernimiento acorde; todo esto por la causa de un empleo irregular, y que tiene los efectos que el empleado se equivoque y tener problemas en su salud emocional. La trascendencia de las exigencias psicológicas es reconocer e identificar a los estresores que influyen en el crecimiento

laboral y bienestar del trabajador, que admita a los organismos empresariales a enfrentar los riesgos y tomar escalas por medio del rediseño del trabajo, la evaluación de los modelos laborales, la valoración de riesgos, entre otros más; por lo que dicha análisis deberá incluir los elementos estresores, así como las pausas y periodos de tiempo, modelos de incentivos, la monotonía de la faena y la origen de algunas faenas.

Así, en la presente investigación, se observó que el nivel de riesgo es Medio, ello refiere que las exigencias que pueden existir en los establecimientos de salud al personal enfermero es superior al usual, lo que conlleva que ello perjudique a la tranquilidad y eficacia de la ejecución de tareas de este, Uribe (2020) quien determina que la dimensión exigencias psicológicas se enlaza directamente cuando existe trabajo bajo presión, la necesidad de tomar decisiones difíciles de forma casi automática con un grado mínimo de error. El personal profesional de enfermería presentó un nivel de riesgo medio, como resultado de la situación de salud por la que atraviesa el país y el personal de salud, las exigencias de tipo laboral cada día eran más; y estar frente a un escenario de incertidumbre la insatisfacción del personal era justificado.

Dentro de las dimensiones de las exigencias psicológicas, estas resultaron en nivel Medio para todo el personal enfermero, sin distinción del tipo de contrato (nombrado o CAS), sea personal antiguo o nuevo, coyuntura que probablemente puede estar enlazada con el nivel de compromiso que cuenta todo el grupo de salud que trabaja en centro quirúrgico, y el elevado nivel de atención que requieren sus actividades. Como se sabe, durante una cirugía, muchas veces la vida del paciente depende en su totalidad de todo el equipo de salud, por lo cual, la atención que se le brinda es la misma, sin diferenciar el diagnóstico de ingreso. En este sentido, cabe mencionar que la medida que indica las exigencias sensoriales, que evalúa el nivel de atención que requieren las funciones realizadas por el profesional enfermero, fue la que apuntó a la mayor escala de riesgo dentro de este aspecto.

Las exigencias psicológicas se pueden dividir en cuantitativas por que identifican la cantidad de faena que se le otorga a un trabajador, siendo peticiones altas cuando se establece más cantidad de trabajo de lo que debe ejecutar un empleado promedio, es así como las organizaciones que exteriorizan niveles elevados en este aspecto suelen tener ausencia en los centros laborales, desmotivación de los empleados, etc.; de igual manera está relacionado a la insatisfacción salarial y la ausencia de instrumentos de

trabajo, como consecuencia de ello los trabajadores tienen elevadas escalas de exigencias psicológicas (Moncada et al., 2018)

Así mismo, en relación de las exigencias psicológicas cuantitativas, el 60,0% (12 enfermeros) de los profesionales encuestados mencionó poder hacer su trabajo con tranquilidad o la mayoría de las veces, que corresponde al personal nombrado y con mayor tiempo de servicio en el hospital; mientras que el 35,0% (7 enfermeros) solo algunas veces y el 5,0% (1 enfermero) nunca. Desarrollar nuestras actividades de manera tranquila nos ayuda a mejorar nuestra calidad de vida y responder de manera eficiente al trabajo, no se limita simplemente a ser una elección, sino que además se vincula con el poder adquirido por los profesionales de salud a lo largo de la experiencia laboral para lograr dicha tranquilidad. La pandemia generó caos en el día a día dentro del servicio de centro quirúrgico, por ello fue difícil para el personal enfermero nuevo reaccionar de manera correcta y oportuna ante las diferentes situaciones que se presentaban.

A pesar de la experiencia adquirida a lo largo de los años, a nivel de exigencias psicológicas cognitivas, los enfermeros encuestados señalaron acogerse a tomar resoluciones complicadas en su faena, siempre o la mayoría de las veces el 55,0% (11 enfermeros), algunas veces el 45,0% (9 enfermeros). Y luego se les preguntó sobre si en general consideraban que su trabajo les generaba desgaste emocional (exigencia emocional), el 45,0% (9 enfermeros) señaló que siempre o la mayoría de las veces, el 55,0% (11 enfermeros) refirió que algunas veces. Este desgaste emocional se debe en la mayoría de veces a lo que se conoce como fatiga de decisión, es así que psicólogo Baum R., señala que “no importa lo sensato que seas, no puedes tomar una decisión tras otra sin pagar por ello un precio biológico”. Durante la pandemia se vivieron experiencias y situaciones impredecibles con cada paciente, no existían normativas claras que guiaran el actuar del profesional enfermeros, es por ello, que la toma de una decisión con respecto a algo, por más mínimo que sea, generaba ansiedad. Asimismo, Giménez et al (2020) determinó que en el Hospital de Valencia en España, existió riesgos psicosociales relacionado al trabajo emocional y carga de trabajo evidenciado con el desgaste emocional que conllevaba atender a pacientes graves acompañado de no tener un protocolo establecido sobre el tratamiento efectivo, lo mencionado sumado a la gran cantidad de pacientes diariamente produjo que el personal enfermero termine



exhausto en cada jornada laboral provocando insatisfacción y cansancio emocional al no saber a lo que se enfrentaban.

Las exigencias emocionales son impresiones y sensaciones de aquellos que tienen familiaridad con concurrencia en general y se vincula con la prohibición de no asociarse afectivamente con los sentimientos de otros individuos sociales, lo que causaría un negativo cumplimiento gremial y disputas interpersonales en el empleado y en la organización. Además, en perfiles profesionales como doctores, psicólogos, sanitarios, etc., es apremiante la habilidad de diligencia de los sentimientos, ya que, jornadas excesivas de horas de trabajo implican una mayor demanda y compromiso emocional donde requiere espacio de reposo más prolongado; y finalmente las demandas de esconder sentimientos se relaciona con la imparcialidad de ocultar los sentimientos del trabajador tanto positivos como negativos hacia el público externo y el público interno de la organización (22); influyendo en la eficacia y el autocontrol en el empleado, ya que, implica no poder hablar en coyunturas complicadas. Asimismo, se asocia con la relación entre los usuarios y el empleado, por lo tanto, ante mayores exigencias gremiales, reclamos de la organización y ausencia de recursos personales habrá mayores emociones ocultas por parte del empleado.

Así, en vínculo a si en su faena debe negar sus sentimientos y no expresarlas, el 35,0% (7 enfermeros) seleccionó siempre o la mayoría de las veces, el 20,0% (4 enfermeros) refirió que algunas veces, mientras que el 45,0% (9 enfermeros) eligió nunca o solo unas pocas veces. Estos aciertos tienen semejanza con los informes en un pesquisa ejecutada por Bravo (2020) en una clínica, donde los sondeados identifican riesgos asociados a exigencias psicológicas vinculadas a encerrar sus emociones con cifras del 50% y la percepción de estos aumenta con la antigüedad en ese empleo.

En el contexto de este estudio, también se encontró que usualmente las exigencias psicológicas son demandantes en la institución por los casos que se presentan, sin embargo, durante la pandemia, el personal afirmó que el nivel de exigencias incrementó notablemente.

La dimensión que corresponde a *trabajo activo y desarrollo de habilidades* apunta a detectar si las personas tienen oportunidades de aprendizaje y autonomía en su trabajo; o bien si tienen escaso control sobre sus tareas, o éstas son irrelevantes, y por lo mismo

son escasas las posibilidades de aprendizaje. Así, en la investigación se encontró que la mayoría de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico, lo considera sin riesgo. Lo que podría vincular con la independencia que cuentan los profesionales de enfermería para ejecutar sus labor, las eventualidades que ofertan los sanatorios públicos para la creación y el ejercitamiento continuo, y con la importancia social que implica el trabajo en este tipo de organizaciones. Esta situación causa la inclinación dado que la independencia para el ejercicio de las funciones sanitarias y las probabilidades de ejecución técnica están relacionadas a la mayor tranquilidad y equilibrio mental. Cabe mencionar además que el 95,0% de los enfermeros considera que su institución tiene gran importancia para ellos, esto es de gran relevancia para la investigación, considerando que el espacio de trabajo tiene la capacidad de repercutir en el estado de ánimo de los trabajadores, así como contribuir a la felicidad laboral del empleado y ayuda a mejorar las relaciones entre compañeros. Por ello, sentirse a gusto en el trabajo es un gran aporte motivacional que influye en nuestra capacidad resolutoria como profesionales de salud.

El trabajo activo, se puede contrastar con la teoría de Rado (2020) quien determina que el trabajo activo es la ejecución de tareas en un ambiente adecuado con las condiciones adecuadas. En Centro quirúrgico del Hospital Las Mercedes se encontró que el 85,0% (17 enfermeros) manifiestan que durante el periodo de pandemia por COVID-19 el personal presentó largas jornadas laborales que consistían en cirugías programadas una tras otra, sumado a ella la limitación del contacto físico entre compañeros, la disposición del uso de EPP que limitaba la comunicación directa con el resto del equipo multidisciplinario, no teniendo oportunidad de realizar pausas activas con respecto a las amplias jornadas de trabajo, las cuales son necesarias para disminuir en gran medida el estrés que el personal carga durante el día, estas pausas activas permiten un descanso y relax para el personal y retomar energías para continuar con la jornada laboral. Así tenemos que Sánchez (2019), determinó que es recomendable realizar pausas activas durante los periodos largos de jornada, no es necesario que estos suelen ser largos, con solo 5-10 minutos permitirá que el personal se pueda despejar y de esta forma pueda trabajar de una forma más efectiva; a su vez también menciona que el desarrollo de habilidades es de suma importancia, ya que asegura las técnicas procedimentales correctas, lo que conlleva a que el personal tenga menos errores e información disponible.

Por otro lado, en referencia al desarrollo de las habilidades, Uribe (2020), refiere: que es importante potenciar los conocimientos y acciones que les permitirá disminuir el error sobre los pacientes ya que estos poseerán más conocimientos del tema, coincidiendo con los hallazgos encontrados donde, el 100,0% (20 enfermeros) menciona que su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades y conocimientos con cursos que se desarrollan dentro del hospital, y a pesar de que estos no son extensos, la institución intenta de que el personal siempre tenga conocimientos actualizados para, de esta forma rendir mejor en el trabajo.

Por otro lado, con respecto al tercer objetivo específico de la dimensión *Apoyo social y calidad de liderazgo* se encontró que tampoco existe un riesgo determinante. Rado (2020) se refiere al apoyo social, como el apoyo que el trabajador recibe de parte de sus superiores. Dentro de la institución de salud en estudio existe una buena relación y apoyo de parte de la jefa de servicio y jefa de departamento de enfermería, lo que genera que el personal se sienta cómodo en el ambiente laboral, esto queda plasmado por el 90,0% (18 enfermeros), quienes manifestaron que siempre y la mayoría de las veces recibieron ayuda y apoyo de su jefe inmediato. Por otro lado, en referencia al término calidad de liderazgo, Bravo (2020) refiere que es la capacidad que poseen los superiores para poder llevar un grupo de trabajo en dirección al cumplimiento de objetivos. Los hallazgos de la presente investigación considera que el ambiente laboral es estable, esto en gran parte a que el servicio de centro quirúrgico cuenta con protocolos de enfermería estandarizados donde se especifican las funciones de cada personal, el cual se encuentra plasmado dentro del Manual de organización y funciones, tal como lo refleja el 75,0% (15 enfermeros), quienes respondieron que sabían exactamente qué tareas son de su responsabilidad, y un 25,0% respondieron que la mayoría de las veces, esto relacionado más que nada al miedo y temor de enfrentarse ante un virus nuevo, cuyos protocolos de atención del paciente, no estaban implementados. Esta dimensión también hace referencia a la necesidad de priorizar una buena comunicación interna para contribuir con un liderazgo óptimo en la institución y se favorezca en la ejecución de tareas del personal enfermero. Sánchez (2019) encontró en su investigación que más del 65% del personal hace referencia a la importancia del liderazgo, coincidiendo con los hallazgos de esta investigación al señalar que este es un factor importante para tener un óptimo ambiente laboral, y que gracias a las buenas prácticas de estas dimensiones más del 85% del personal menciona

que este riesgo se encuentra en un nivel medio y no alto, en comparación de otros centros de salud.

Con respecto al cuarto objetivo específico de la dimensión *compensaciones laborales y estima* del profesional enfermero se puede encontrar que el personal encuentra un riesgo bajo en este aspecto. El término compensación se puede contrastar con la teoría de Uribe (2020) quien refiere que el salario es la retribución que recibe en relación a un trabajo realizado por un periodo de tiempo. Con respecto a lo encontrado en el hospital, si bien esta dimensión se encuentra en un riesgo bajo, reflejado por el 65,0% (13 enfermeros), hay un 35% (7 enfermeros) que manifiestan preocupación debido a la inestabilidad laboral, estos en su totalidad se encontraban laborando bajo la modalidad CAS y SNP, y durante la pandemia por COVID-19 fueron obligados a cambiar de modalidad de contrato a CAS COVID, sin brindarles la garantía de una estabilidad laboral, temiendo ante un posible despido de manera arbitraria, sumado a ello, el cambio de tareas de forma repentina provocando que el personal enfermero no se sienta lo suficientemente valorado con respecto a su trabajo y relacionado al salario que gana. Trabajar en este entorno puede tener peligrosas intervenciones para la salud de los empleados, ya que existen numerosas pesquisas que indican que la falta de seguridad en el trabajo es un factor de estrés psicológico importante. La amenaza de perder el trabajo o de descuidar el mando sobre las funciones gremiales puede causar ansiedad y ayudaría al desarrollo de problemas mentales. Los resultados de la investigación coinciden con los de Zuñe (2021), quien concluye que más del 76% del personal enfermero afirmó que encontraba insatisfacción al desequilibrio del salario con respecto a las tareas realizadas en el periodo de la pandemia, consideraron que el trabajo realizado merecía una compensación más alta en relación a las horas trabajadas y ello afectaba directamente en la ejecución de tareas porque no sentían que estas eran valoradas de la forma que se merecía.

Finalmente, en referencia al quinto objetivo específico referido a la dimensión de la *doble presencia* se pudo encontrar que existe un alto nivel de riesgo. Rado (2020), señala que la doble presencia resultó la dimensión con mayor proporción de riesgo alto, con un extenso inconveniente para las féminas. Esta coyuntura podría vincularse con el principio de Carrasquer quien indicó que, desde la perspectiva del trabajo femenino, los tiempos actuales resulta un mito, ya que esta voga actual está vista solo

en una de sus facetas, la del contexto publico, y, en reumen, la del salario remunerado, sin considerar otros aspectos del contexto de modernidad que se han construido, además, sobre la faena cotidiana no reconocida de las mujeres adultas, esto es sobre la labor y esfuerzo que la mujer ejecuta en casa socialmente adjudicado al género más débil, pero que en realidad es todo lo contrario. En la institución de estudio, el 75,0% (15 enfermeros), manifestaron preocupación al estar ausentes de casa por un día, pues las tareas domésticas se quedan sin realizar, mientras que solo el 15,0% (3 enfermeros), manifestaron que se preocupaban la mayoría de las veces, y solo el 10,0% (2 enfermeros), manifestó que algunas veces. Según informes accesibles a una escala del viejo continente, las feminas de 20 a 74 años dedican más tiempo que los hombres al trabajo doméstico, y en contradicción, los hombres dedican más tiempo al esfuerzo remunerado y a su formación académica que a las funciones domésticas y, en todos los naciones, las mujeres tienen menos tiempo libre que los hombres, cabe mencionar que dentro de la población de estudio del presente trabajo de investigación participaron 19 enfermeras y solo 01 enfermero. Además de esta diferencia social entre sexos, que es la mal llamada guerra de los sexos, es evidente el extenso porcentaje de riesgo alto para doble presencia encontrado en esta pesquisa, especialmente en los trabajadores de antigüedad laboral intermedia (5 a 10 años), que posiblemente coincida con un tiempo en el que el desarrollo familiar cuidado de hijos, tareas, colegios, lavanderia, cocina y otros que no establecen los roles de proveedor para el hombre y reproductora para la mujer de manera tan controversial. La información obtenida coinciden con lo encontrado en la exploración realizada por Sánchez (2019), donde se señala que la incompatibilidad entre trabajo y familia se considera como una de las principales razones de estrés laboral para el personal de salud de género femenino.

## CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo principal se determinan los siguientes riesgos psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo, desarrollo de habilidades, apoyo social, calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia.
2. En referencia al primer objetivo específico se concluye que la dimensión exigencias psicológicas el nivel de riesgo presentado es medio, lo que conlleva que el personal perjudique debido a estas exigencias sus tareas diarias, asimismo provoca que puedan existir más errores en referencia a las tareas que tienen que realizar los enfermeros hacia los pacientes, poniendo en riesgo la vida de los usuarios del Hospital.
3. Por otro lado, con respecto al segundo objetivo específico se concluye que la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades presenta un riesgo bajo, podría relacionarse con la independencia que poseen las enfermeras para realizar sus funciones, las contingencias que ofrecen los sanatorios públicos para la constitución educativa y el ejercitamiento continuo, y con la transcendencia social que implica la faena en este tipo de organizaciones, asimismo el Hospital pone a disposición del personal cursos para que estos puedan potenciar sus habilidades y conocimientos.
4. En referencia al tercer objetivo específico se concluye que la dimensión social y calidad de liderazgo posee un riesgo bajo, ya que el Hospital intenta en el mayor de los casos una excelente comunicación interna permitiendo de esta forma que exista un liderazgo de parte de los doctores y autoridades adecuado y cómoda.
5. En referencia al cuarto objetivo específico se puede concluir que la dimensión compensación laboral y estima del profesional se encuentra en un nivel de riesgo alto, ya que el personal considera que en el Hospital no se valora lo suficiente en relación al trabajo dado.
6. Finalmente, en referencia al quinto objetivo específico se puede concluir que la dimensión doble presencia posee un riesgo alto, debido a que, según el personal, este debe realizar jornadas extras de trabajo a llegar a casa y realizar el trabajo doméstico acumulado. Esto en su gran mayoría afecta al personal de género femenino.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos organizar ciclos de capacitación para los enfermeros en temas relacionados con trabajo en equipo, habilidades blandas, coaching y liderazgo, motivación para el trabajo.
2. Se recomienda al servicio de salud ocupacional organizar jornadas que contribuyan a definir la cantidad o volumen de trabajo considerando el tiempo disponible para realizarlo; así mismo, valorizar las exigencias psicológicas cognitivas que tratan sobre la toma de decisiones, la ergonomía y comodidad del trabajador; así como, manejar conocimientos sobre salud en el trabajo.
3. Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos reconocer a los candidatos con habilidades blandas y sociales que agreguen valor a su trabajo; desarrollando competencias, tales como: Resiliencia y flexibilidad, Resistencia a la tensión/ capacidad de pasar por situaciones difíciles y pensamiento lateral.
4. Se recomienda a la dirección Ejecutiva del Hospital en estudio reconocer el liderazgo en las diferentes jefaturas del departamento del hospital, identificar las necesidades mentales y emocionales de los tomadores de decisiones; se debe fomentar la comunicación interna y finalmente evaluar la calidad del trabajo asignado.
5. Se recomienda a las jefaturas de departamento planificar y organizar los roles de trabajo enfermero para evitar la duplicidad de turnos de trabajo considerando un riesgo físico y emocional del profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martínez L.M. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*. 14 de noviembre de 2020;10(2):301-21.
2. Kowalczyk K, Krajewska-Kułak E, Sobolewski M. Psychosocial Hazards in the Workplace as an Aspect of Horizontal Segregation in the Nursing Profession. *Front Psychol*. 2018 [consultado el 21 de julio de 2021]. Disponible en:  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02042/full>
3. Giménez MDC, Prado V, Soto A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. 2020.
4. Scozzafave MCS, Leal LA, Soares MI, Henriques SH. Psychosocial risks related to the nurse in the psychiatric hospital and management strategies. *Rev Bras Enferm*. 19 de agosto de 2019;72:834-40.
5. Zhang X, Jiang X, Ni P, Li H, Li C, Zhou Q, et al. Association between resilience and burnout of front-line nurses at the peak of the COVID-19 pandemic:  
Positive and negative affect as mediators in Wuhan. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2021;30(4):939-54.
6. Blanco LM, Garrosa E, Moreno-Jiménez J, Gálvez-Herrer M, Moreno-Jiménez B. Occupational psychosocial risks of health professionals in the face of the crisis produced by the COVID-19: From the identification of these risks to immediate action. *Int J Nurs Stud Adv*. 2020.
7. Quintana MO, Bautista A, Velarde EP. Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. *SANUS*. 2020.



8. Torres V. Enfermeros en huelga en Madrid: “Nos han llevado al límite, no podemos más”. EL PAÍS. 2020 [consultado el 21 de julio de 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/espana/madrid/2020-10-07/enfermeros-en-huelga-en-madrid-noshan-llevado-al-limite-no-podemos-mas.html>
  
9. Rado JM. Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020. Universidad Peruana Unión; 2020 [consultado 28 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3427>
  
10. Huaman R, Gilt G. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal de la Posta Médica San Rafael 2021 [Internet] [Tesis de pregrado]. [Ica]: Universidad Atutónoma de Ica; 2021 [consultado el 28 de octubre de 2021]. Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1237>
  
11. Cifuentes-Casquete K, Escobar-Segovia KF. Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. REVISTA CIENCIAS PEDAGÓGICAS E INNOVACIÓN. 22 de junio de 2021;9(1):43-50.
  
12. Franklin P, Gkiouleka A. A Scoping Review of Psychosocial Risks to Health Workers during the Covid-19 Pandemic. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2 de marzo de 2021;18:2453.
  
13. Sánchez AM. Factores de riesgos psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2020 [Internet] [Tesis de Maestra]. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 24 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46142>
  
14. Ccasa Medina YF, Chambilla Huaylla M de los A. Factores psicosociales y riesgo del síndrome de burnout en enfermeras, servicio de emergencia - hospital Goyeneche, Arequipa 2020 [Tesis de grado]. [Arequipa]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021.

15. Sánchez Fiestas MI. Revisión crítica: riesgos psicosociales de las enfermeras en centro quirúrgico [Tesis de grado]. [Lambayeque]: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo; 2020.
16. Zuñe Bispo MA. Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo [Tesis de maestría]. [Lambayeque]: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
17. Baca Guerrero ME. Ansiedad en personal asistencial de enfermería de la región Lambayeque, 2020 [Tesis de grado]. [Lambayeque]: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2021.
18. Pousa PCP, Lucca SR de. Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. Rev Bras Enferm [Internet]. 20 de enero de 2021 [consultado 21 de julio de 2021];74. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/reben/a/V3D8krPNR8RPGy8ZpF84yRp/?lang=en>
19. Bravo E, Eggerstedt M. Estudio: Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos [Internet]. 2020 [consultado 24 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2020/09/LECTURA4EstudioLosRiesgosPsicosocialesEnLosAmbientesLaboralesPeruanos.pdf>
20. Okeafor CU, Alamina FE. A QUALITATIVE STUDY ON PSYCHOSOCIAL HAZARDS AMONG HEALTH CARE WORKERS IN A TERTIARY HEALTH FACILITY IN SOUTH-SOUTH NIGERIA. Ann Ib Postgrad Med. junio de 2018;16(1):23-9.
21. Misiak B, Sierżantowicz R, Krajewska-Kułak E, Lewko K, Chilińska J, Lewko J. Psychosocial Work-Related Hazards and Their Relationship to the Quality of Life of Nurses—A Cross-Sectional Study. International Journal of Environmental Research and Public Health. enero de 2020;17(3):755.

22. Uribe JF. Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. Investigación Administrativa [Internet]. 2020 [consultado 24 de agosto de 2021];49(125). Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>
23. Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género [Internet]. 2018 [consultado 21 de agosto de 2021]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
24. Organización Internacional del Trabajo. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2019 [consultado 21 de agosto de 2021]. Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
25. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC, Vidotti V, et al. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global. 2019;18(55):344-76.
26. Parra-Giordano D, Felli VA, Saldías Fernández MA, Pinto-Gallegüillos D, Soto Malabrigo P, Parra-Giordano D, et al. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRATEGIAS DE MEJORA DEL TRABAJO DE LA ENFERMERÍA DOCENTE. Ciencia y enfermería [Internet]. 2020 [consultado 12 de febrero de 2022];26. Disponible en:  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S071795532020000100212&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S071795532020000100212&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
27. Sánchez AF, Salvarrey MNE, Jaime ERA. Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. Revista de Enfermería Neurológica. 2019;18(1):29-40.
28. ACHS Chile. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales [Internet]. Chile: ACHS Chile; 2015. [consultado 12 de febrero de 2022] Disponible en: [https://www.achs.cl/portal/Empresas/Documents/Manual\\_Riesgos\\_Psicosociales.pdf](https://www.achs.cl/portal/Empresas/Documents/Manual_Riesgos_Psicosociales.pdf)

29. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: MacGraw Hill Education; 2014.
30. Rodríguez M, Pérez M. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Enfermería Universitaria. 2007;4(1):35-8.
31. Gallardo E. Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental; 2017.
32. P Polit , D. Hungler, B. Investigación científica en ciencias de la salud: Principios y métodos. 6ta ed. México: : McGraw- Hill Interamericana; 2003

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1.**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, \_\_\_\_\_, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada: *“Riesgos psicosociales laborales del profesional enfermero ante pandemia por COVID-19 en Centro Quirúrgico Hospital Regional Docente Las Mercedes. 2022”*, realizado por la Lic. Enf. Segovia Sandoval Silvia Sindy.

No omito manifestar que he sido informado(a) clara, precisa y ampliamente, respecto de los procedimientos que implica esta investigación, así como de los riesgos a los que estaré expuesto ya que dicho procedimiento es considerado de bajo riesgo.

He leído y comprendido la información anterior, y todas mis preguntas han sido respondidas de manera clara y a mi entera satisfacción, por parte de la investigadora.

---

**Firma del participante**

---

**Firma del investigador**

## **ANEXO 2**

### **INSTRUMENTO**

Edad: ..... Sexo: F ( ) M ( )

Tiempo de trabajo: .....

Tipo de contrato: Nombrado ( ) Contratado ( )

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.

<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>1</b>	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
<b>2</b>	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
<b>3</b>	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
<b>4</b>	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
<b>5</b>	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>6</b>	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
<b>7</b>	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
<b>8</b>	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
<b>9</b>	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
<b>10</b>	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social y Calidad del Liderazgo.

<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo unas veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>11</b>	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
<b>12</b>	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
<b>13</b>	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior inmediato?	0	1	2	3	4
<b>14</b>	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
<b>15</b>	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Doble Presencia.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

### ANEXO 3

## FICHA TÉCNICA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES

- 1. Autora** : Silvia Sindy Segovia Sandoval **Administración** : Individual
- 2. Duración** : 15 minutos
- 3. Sujetos de Aplicación** : Enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente las Mercedes.
- 4. Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 20 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

### 5. Niveles y Rango

	Riesgo		
	Sin riesgo	Medio	Alto
Riesgo psicosocial	0 - 27	28- 53	54 - 80
Exigencias psicológicas	0 – 7	8 - 13	14 - 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 – 7	8 - 13	14 - 20
Apoyo social y calidad de liderazgo	0 – 7	8 - 13	14 - 20
Compensaciones	0 – 4	5 – 8	6 - 12
Doble presencia	0 – 3	4 - 5	6 - 8

### 6. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{K^2} \right)$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Items

$V_i$  = Varianza de cada Ítem



$V_t$  = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,873	20

---

## Informe de Tesis

### INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	8%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://datospdf.com">datospdf.com</a>	2%
Fuente de Internet		
2	<a href="https://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a>	1%
Fuente de Internet		
3	<a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a>	1%
Fuente de Internet		
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a>	1%
Fuente de Internet		
5	<a href="https://repositorio.udec.cl">repositorio.udec.cl</a>	1%
Fuente de Internet		
6	<a href="https://repository.usta.edu.co">repository.usta.edu.co</a>	1%
Fuente de Internet		
7	<a href="https://www.ieinstituto.es">www.ieinstituto.es</a>	1%
Fuente de Internet		
8	<a href="https://www.scielo.br">www.scielo.br</a>	1%
Fuente de Internet		
9	<a href="https://repositorio.udch.edu.pe">repositorio.udch.edu.pe</a>	<1%
Fuente de Internet		

Dra. Doris Libertad Páiz Lescano  
ORCID 0000\_0001\_7613\_6536  
ASESORA

10	<a href="https://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="https://assets.researchsquare.com">assets.researchsquare.com</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="https://repositorio.uide.edu.ec">repositorio.uide.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="https://repositorio.unach.edu.pe">repositorio.unach.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="https://www.saludpublica.uchile.cl">www.saludpublica.uchile.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
20	<a href="https://delaoliva.com">delaoliva.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="https://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a>	



Dra. Doris Libertad Pais Lescano  
ORCID 0000 0001 7613 6536  
ASESORA

	Fuente de internet	<1 %
22	<a href="http://rabida.uhu.es">rabida.uhu.es</a> Fuente de internet	<1 %
23	<a href="http://elpais.com">elpais.com</a> Fuente de internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de internet	<1 %
26	Submitted to INACAP Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1 %
29	<a href="http://www.scielo.org.mx">www.scielo.org.mx</a> Fuente de internet	<1 %
30	<a href="http://zaguan.unizar.es">zaguan.unizar.es</a> Fuente de internet	<1 %
31	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de internet	



Dra. Doris Libertad Pais Lescano  
ORCID 0000 0001 7613 6536  
ASESORA

		<1 %
33	scielosp.org Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
37	renatiga.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
38	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
39	www.mdpi.com Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	studylib.es Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
43	ciberindex.com Fuente de Internet	<1 %



Dra. Doris Libertad Pais Lescano  
ORCID 0000\_0001\_7613\_6536  
ASESORA

44	<a href="https://docs.bvsalud.org">docs.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
47	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
48	Submitted to Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos Trabajo del estudiante	<1 %
49	<a href="https://culturacolectiva.com">culturacolectiva.com</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="https://dspace.espol.edu.ec">dspace.espol.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="https://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias: < 21 words

Excluir bibliografía

Apagado



Dra. Doris Libertad Pais Lescano  
ORCID 0000 0001 7613 8536  
ASESORA



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Sindy Segovia**  
Título del ejercicio: **INFORME DE TESIS-Sindy**  
Título de la entrega: **INFORME FINAL**  
Nombre del archivo: **INFORME\_FINAL-SINDY\_15-05-23.docx**  
Tamaño del archivo: **18.59M**  
Total páginas: **61**  
Total de palabras: **13,350**  
Total de caracteres: **74,995**  
Fecha de entrega: **15-may.-2023 10:36a. m. (UTC-0500)**  
Identificador de la entrega: **2093842619**



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Doris Libertad Pais Lescano  
ORCID 0000 0001 7613 6536  
ASESORA