

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

### **TESIS:**

### **DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID – HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021**

Para optar el Grado Académico de

### **MAESTRO EN CIENCIAS**

### **MENCIÓN: SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**

Presentada por:

**Bachiller: MÓNICA YANET MONZÓN GONZALES**

Asesora:

**M.Cs. ROSA RICARDINA CHÁVEZ FARRO**

**Cajamarca – Perú**

**2022**

COPYRIGHT © 2022 by  
**MÓNICA YANET MONZÓN GONZALES**  
Todos los derechos reservados

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

#### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

#### **TESIS APROBADA:**

#### **DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID – HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021**

Para optar el Grado Académico de

#### **MAESTRO EN CIENCIAS**

#### **MENCIÓN: SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**

Presentada por:

**Bachiller: MÓNICA YANET MONZÓN GONZALES**

#### **JURADO EVALUADOR**

M.Cs. Rosa Ricardina Chávez Farro  
Asesora

Dra. Martha Vicenta Abanto Villar  
Jurado Evaluador

Dra. Diorga Nélica Medina Hoyos  
Jurado Evaluador

M.Cs. Silvia Alfaro Revilla  
Jurado Evaluador

**Cajamarca – Perú**

**2022**



**Universidad Nacional de Cajamarca**  
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD  
**Escuela de Posgrado**  
CAJAMARCA - PERU



**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 11:30 horas, del día 26 de agosto de dos mil veintidós, reunidos en el aula 1A del local del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. MARTHA VICENTA ABANTO VILLAR, Dra. DIORGA NÉLIDA MEDINA HOYOS, M.Cs. SILVIA ALFARO REVILLA**; y en calidad de Asesora la **M.Cs. ROSA RICARDINA CHÁVEZ FARRO**, Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada "DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021", presentada por la Bachiller en Enfermería **MÓNICA YANET MONZÓN GONZALES**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó aprobare con la calificación de 17 (diecisiete) la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Enfermería MÓNICA YANET MONZÓN GONZALES**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, con Mención en **SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**.

Siendo las 12:32 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

M.Cs. Rosa Ricardina Chávez Farro  
Asesora

Dra. Martha Vicenta Abanto Villar  
Jurado Evaluador

Dra. Diorga Nélida Medina Hoyos  
Jurado Evaluador

M.Cs. Silvia Alfaro Revilla  
Jurado Evaluador

**A:**

*Dios por permitirme despertar cada mañana, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.*

*Mis padres Marleny Gonzales y Jesús Monzón, porque ellos me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moral y psicológicamente, sin dejar atrás a cada uno de los integrantes familiares y amigos, gracias por formar parte de mi vida y poder permitirme ser parte de su orgullo.*

***Mónica***

## AGRADECIMIENTOS

*A Dios, por iluminarme en el camino de la vida, darme sabiduría, fortaleza y bendecirme en mi formación académica.*

*A la Universidad Nacional de Cajamarca por haber sido mi casa superior de estudios. A la escuela de posgrado, a todos los docentes, por el soporte institucional dado para la realización de este trabajo y por formarme como profesional en esta digna y noble carrera. A la Dra. Rosa Chávez Farro, quien con mucha paciencia y acierto brindó sus aportes para la óptima presentación de la tesis.*

*A las autoridades del Hospital Regional Docente de Cajamarca por haberme permitido realizar mi investigación en su institución.*

*A mi amiga Keyla que me ayudó mucho en el proceso de mi investigación.*

*A la Lic. Jenny López Borja, jefa del área de unidad de cuidados intensivos Covid quien me dio facilidad de obtener la información para llevar a cabo mi investigación.*

*A cada una de las licenciadas que se dieron su tiempo para ser partícipes de crear un nuevo conocimiento, por su disponibilidad y participación. Cabe resaltar el agradecimiento por formar parte del personal de salud que están en primera línea frente a esta pandemia y al cuidado del ser humano.*

*“Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su producción. Quien enseña aprende al enseñar y quien enseña aprende a aprender”.*

Paulo Freire.

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
EPÍGRAFE .....	vii
CONTENIDO .....	viii
LISTA DE TABLAS .....	xi
LISTA DE FIGURAS .....	xiii
LISTA DE APÉNDICES Y ANEXOS .....	xiv
GLOSARIO .....	xv
RESUMEN .....	xvi
ABSTRACT .....	xvii
INTRODUCCIÓN .....	xviii
CAPÍTULO I .....	1
1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.1. Formulación del problema .....	4
1.2. Justificación .....	4
1.3. Objetivos de la investigación .....	5
CAPÍTULO II .....	7
2. MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. Antecedentes de la investigación .....	7
2.2. Marco doctrinal de las teorías particulares en el campo de la ciencia en la que se ubica el objeto de estudio .....	11
2.3. Bases conceptuales .....	12
- Características del desempeño laboral .....	19
- Principios de desempeño laboral .....	19
- Elementos del desempeño laboral .....	20



- Funciones del desempeño laboral .....	20
2.4. Definición de términos básicos .....	28
CAPÍTULO III .....	30
<b>2. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES</b> .....	30
3.1. Hipótesis .....	30
3.2. Variables .....	30
3.3. - Organización Matriz de operacionalización .....	32
CAPÍTULO IV .....	33
4. MARCO METODOLÓGICO .....	33
4.1. Ubicación geográfica .....	33
4.2. Diseño y tipo de estudio.....	33
4.3. Población, unidad de análisis.....	34
4.3.1. Población.....	34
4.3.2. Unidad de análisis .....	34
4.4. Criterios de inclusión y exclusión.....	34
4.5. Procedimiento, técnica e instrumentos de recopilación de datos.....	35
4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de la información .....	39
4.7. Consideraciones éticas en investigación científica .....	39
CAPÍTULO V .....	40
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	40
Descripción características sociodemográficas.....	40
Descripción de determinantes salud enfermedad.....	42
Nivel del desempeño laboral.....	52
Contrastación de hipótesis .....	53

CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	61
APÉNDICES .....	68
ANEXOS.....	73

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Factores sociodemográficos de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021.....	40
Tabla 2. Determinantes dimension Medio Ambiente: condición de vivienda de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021. ....	42
Tabla 3. Determinantes dimension Medio Ambiente:ambiente de trabajo de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. ....	43
Tabla 4. Determinantes dimension Estilos de Vida: estilos de vida de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. ....	44
Tabla 5. Determinantes dimension Biología Humana: biología humana de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. ....	46
Tabla 6. Determinantes dimension Aspectos Psicologicos: reacción frente al fallecimiento de un paciente de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. ....	48
Tabla 7. Determinantes dimension Aspectos Psicologicos: sensación después de usar el EPP de los profesionales de enfermería de UCI COVID del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. ....	49

Tabla 8. Determinantes dimension Aspectos Psicologicos : relaciones interpersonales en el trabajo de los profesionales de enfermería de UCI COVID del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.....	50
Tabla 9. Determinantes dimension Aspectos Psicologicos : profesionales de enfermería que se contagió de Covid en su trabajo de UCI COVID del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.....	51
Tabla 10. Desempeño laboral en los profesionales de enfermería de UCI COVID del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.....	52
Tabla 11. Determinantes medio ambiente y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería de UCI Covid en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. ....	53
Tabla 12. Determinantes estilos de vida y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021 .....	55
Tabla 13. Determinantes biológicos y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. ....	56
Tabla 14. Determinantes Aspectos Psicológicos y su relación con desempeño laboral del profesional de enfermería en UCI Covid en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. ....	56

## LISTA DE APÉNDICES Y ANEXOS

Apéndice 1. Consentimiento informado.....	69
Apéndice 2. Cuestionario Determinates Salud Enfermedad .....	70
Apéndice 3. Entrevista.....	72
Anexo 1.Escala desempeño laboral.....	74
Anexo 2. Solicitud para realizar la investigación.....	76
Anexo 3.Carta de aceptación para realizar la investigación.....	77
Anexo 4. Prueba de validez de contenido y constancias de juicio de expertos.....	78

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

**EPP:** Equipo de protección personal

**HRDC:** Hospital Regional Docente de Cajamarca

**INEI:** Instituto Nacional de Estadística e Informática

**MINSA:** Ministerio de Salud

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**OPS:** Organización panamericana de la salud

**UCI:** Unidad de Cuidados Intensivos

## GLOSARIO

**COVID 19:** enfermedad causada por un virus coronavirus (1).

**Determinantes salud – enfermedad:** son las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud (2).

**Enfermedad:** es alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible (3).

**Equipo de protección personal:** son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo (4).

**Nivel educativo:** son tramos del sistema educativo que acreditan y certifican el proceso educativo organizado en función de las características psicosociales del sujeto con relación a la infancia, a la adolescencia, a la juventud y a la adultez (5).

**Organización Mundial de la Salud:** es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial en la salud (6).

**Salud:** es el bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedades y dolencias (1).

**Unidad de cuidado intensivo:** es una instalación especial dentro del área hospitalaria que proporciona medicina intensiva (7).

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo describir y analizar los determinantes de salud enfermedad y su relación con el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional, analítico y de corte transversal. La población estuvo constituida por 63 profesionales de enfermería. Los datos se recolectaron a través de dos cuestionarios: Determinantes salud enfermedad, con un valor de alfa de Cronbach de 0,805 y validado por juicio de expertos; y de desempeño laboral estandarizado por el Ministerio de Salud. Resultados: los profesionales de enfermería de la UCI COVID está conformado por el sexo femenino con 84,1%, 71,8% son menores de 40 años de edad, 90,7% son solteras, 52,4% tiene hijos y 60,4% son padres de familia; los determinantes de salud enfermedad del profesional de enfermería encontrados fueron medio ambiente, estilos de vida, biología humana y aspectos psicológicos; presentan un alto nivel de desempeño laboral con un 58,7%. Conclusión: Existe una relación directa y significativa entre los determinantes de salud enfermedad y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**Palabras Clave:** Determinantes salud enfermedad, desempeño laboral, profesional de enfermería.



## ABSTRACT

The objective of this research was to describe and analyze the determinants of health-disease and its relationship with the level of work performance of the nursing professional in the COVID Intensive Care Unit of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca 2021. The study had a quantitative approach, descriptive, correlational, analytical and cross-sectional type. The population consisted of 63 nursing professionals. The data was collected through two questionnaires: Health-disease determinants, with a Cronbach's alpha value of 0.805 and validated by expert judgment; and job performance standardized by the Ministry of Health. Results: the nursing professionals of the COVID ICU are made up of females with 84.1%, 71.8% are under 40 years of age, 90.7% are single, 52.4% have children and 60.4% are parents; The health-disease determinants of the nursing professional found were environment, lifestyles, human biology and psychological aspects; They present a high level of job performance with 58.7%. Conclusion: There is a direct and significant relationship between the determinants of health, disease and work performance of the nursing professionals of the COVID Intensive Care Unit of the Cajamarca Regional Teaching Hospital.

**Keywords:** Health and disease determinants, job performance, nursing professional.

## INTRODUCCIÓN

Los determinantes de salud enfermedad son un conjunto de elementos condicionantes de la salud y la enfermedad en las personas, a su vez en la colectividad, donde influyen los estilos de vida e incluso la misma forma en que se vive cotidianamente.

Los determinantes de salud enfermedad están asociados con el comportamiento de un enfermero, porque en la práctica se observa que muchos de ellos, a pesar de tener algunos conocimientos sobre su accionar en cuanto a su bienestar personal, donde su misma labor impide su aplicación. Esto puede ser explicado por diversas razones como existencia del uso de equipo de protección personal por pandemia, lejanía de su vivienda con el lugar de trabajo, entre otros.

Actualmente, diversas instituciones de salud determinan y comprueban el desarrollo de las destrezas, habilidades e incluso los conocimientos de sus trabajadores, por lo que el desempeño laboral es considerado una estrategia de evaluación de los mismos. Según Chiavenato (8): “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

La investigación se realizó con el objetivo de describir y analizar los determinantes de salud enfermedad y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional, analítico y de corte transversal. El presente estudio está estructurado en cinco capítulos: En el capítulo I se aborda el problema de la investigación, la formulación del problema, justificación y objetivos; el capítulo II contiene el marco teórico, los antecedentes del estudio, bases teóricas, marco conceptual; el capítulo III abarca hipótesis, variables y matriz de operacionalización de variables; el capítulo IV nos muestra los aspectos metodológicos que, a su vez, contiene: tipo y ámbito de estudio,

unidad de análisis, población, criterios de inclusión y exclusión, método y técnicas de recolección de datos, procesamiento de datos y aspectos éticos ; en el Capítulo V se considera los resultados y la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, anexos y apéndices.

## CAPÍTULO I

### 1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la historia se comenzaron a hablar de los determinantes de la salud de los individuos y de las poblaciones, a partir del estudio presentado por Marc Ladonde en 1974 (9).

Los determinantes de la salud son el conjunto de factores tanto personales como sociales, económicos y ambientales que determinan el estado de salud de los individuos o de las poblaciones, los cuales se basan en cuatro puntos: el medio ambiente lo que incluye factores ambientales como contaminación, entre otros. Se incluye también los estilos de vida, es decir los hábitos personales, la alimentación, la actividad física, las conductas, actividad sexual, la utilización de servicios de salud. Así mismo se encuentra también la biología humana que está relacionada a aspectos genéticos y con la edad de las personas, finalmente la atención sanitaria que tiene que ver con la calidad, accesibilidad y financiamiento de los servicios de salud que atienden a los individuos y poblaciones (9).

A nivel latinoamericano se encontró una investigación de Berón y Palma realizada en Argentina sobre los determinantes que influye mucho en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería como: el exceso de trabajo, turnos rotativos, escasez del personal, carga laboral, falta de descanso. Además, menciona también que algunas mujeres son el sostén de familia y como se sabe el sector salud no es uno de los mejores en cuanto a salario se refiere, es por ello que también se suma la desmotivación, es decir pérdida de ilusión de seguir perfeccionándose. Se suman también los problemas

personales y el dolorante la muerte ya que se encargan de trabajar en el cuidado de vidas de seres humanos y muchas veces cuando no se les puede ayudar, llevan consigo frustración (10).

Además, existen múltiples determinantes que influyen en el desempeño laboral. Cuando hablamos de profesiones que brindan un servicio, o que tienen a cargo la salud enfermedad, se torna más complejo.

Actualmente, las instituciones que brindan atención de salud en el Perú han presentado unnotable aumento de pacientes que asciende aproximadamente al 50,0%, generando una sobrecarga laboral; se estima que se cuenta con doce enfermeras por cada diez mil habitantes, esta situación conlleva a que el profesional de enfermería redoble esfuerzos para cubrir la demanda de pacientes y satisfacer las expectativas de los pacientes y sus familias (11).

La profesión de enfermería es considerada como una profesión estresante debido a las características físicas y emocionales a los que los profesionales de enfermería deben afrontar. La muerte, al dolor, múltiples problemas, hacen que estos profesionales estén continuamente tomando decisiones bajo presión y con un grado importante de responsabilidad. Hay diversas fuentes del desempeño laboral: como la recarga laboral, la falta de comunicación, el entorno laboral, la excesiva responsabilidad que conlleva su trabajo, las emociones, los propios pacientes, familiares y los conflictos con los médicos entre otros, además también pueden ser factores que inciden en el rendimiento, la situación socioeconómica, familiar, y el bajo rendimiento de productividad y eficacia del trabajo.

Así mismo en los años 2019 - 2020 se ha suscitado diferentes acontecimientos en el campo de la salud en especial lo de la pandemia por Sars Cov 19, lo que trajo consigo declives enel área de Salud ya que la población fue muy afectada llevándolos a casos extremos

comoser dependiente de una cama en unidad de cuidados intensivos (UCI). Así mismo los afectados fueron también el personal de salud, entre ellos resaltaremos al profesional de enfermería, ya que es el grupo que atiende las 24 horas en primera línea y está junto al paciente, brindándole el cuidado en esta crisis, reportes de la Agencia Científica Sinc, entre el 10% y el 15% de los pacientes ingresados en el hospital con neumonía causada por el virus Sars Cov 19 ingresan a una UCI, y el 90% de estos requieren intubación y ventilación mecánica, generalmente durante dos o tres semanas (12).

El departamento de Cajamarca también se vio afectado frente a esta pandemia, donde se vio la necesidad de implementar áreas que brinden atención específicamente a pacientes diagnosticados con Covid en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, institución que está dedicado a brindar servicios de salud en la región Cajamarca, la cual se ubica en la Av. Larry Johnson de la ciudad de Cajamarca, cuenta con diferentes servicios para la atención al paciente.

Durante la pandemia por Covid se crearon nuevos servicios exclusivos para atención a pacientes con diagnóstico Covid, tales como: emergencia, observación, hospitalización y unidad de cuidados intensivos Covid. El hospital cuenta con profesionales de enfermería para desempeñarse en estas nuevas áreas. Al inicio fueron pocos profesionales de enfermería que postularon a estas áreas por el miedo a contagiarse, el equipo de protección personal a utilizar, el horario de trabajo, la nueva enfermedad con síntomas que no se conocían a cabalidad, entre otros.

La situación problemática se agudizó en la unidad de cuidados intensivos, porque la infraestructura no era acorde al protocolo del Ministerio de salud, ya que se utilizó los servicios de hospitalización, haciendo dificultoso su trabajo, se observó también el miedo a contagiarse y contagiar a sus familiares, el tiempo por turno (al inicio fueron turnos

continuados de incluso 7 días), además la enfermedad es nueva y se desconocía el actuar del virus, el profesional de enfermería tenía que enfrentarse a diferentes situaciones de dolor en el paciente y familiares, muchas veces por el deceso de los mismos.

También se hace énfasis en que un profesional de enfermería es un ser biopsicosocial diferente por naturaleza, edad, sexo, con estilos de vida, pensamientos y percepciones diferentes por su modo de vida, pero con el mismo objetivo que es salvaguardar la vida de los pacientes, estas características influyen en el desempeño laboral. La presente investigación se realiza buscando una relación entre los determinantes salud enfermedad y desempeño laboral del profesional de enfermería.

### **1.1. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre los determinantes de salud enfermedad y el nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería de la UCI COVID - Hospital Regional Docente de Cajamarca?

### **1.2. Justificación**

#### **1.2.1. Justificación científica**

Se justifica porque se genera nuevo conocimiento científico relacionado con la asociación de los determinantes de salud enfermedad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

#### **1.2.2. Justificación técnica- práctica**

La investigación es trascendental porque con los resultados obtenidos las autoridades pertinentes implementarán estrategias y medidas para mejorar las condiciones de salud-enfermedad y el buen desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Igualmente, este estudio es importante porque pretende establecer la asociación entre las

determinantes de la salud enfermedad y el desempeño laboral de los enfermeros, mejorando así la atención a los pacientes de la Unidad de Cuidados Intensivos.

### **1.2.3. Justificación institucional y personal**

El presente estudio será de gran importancia para el área de salud pública, donde se encuentra inmerso la salud ocupacional, porque pretende identificar la situación actual de exposición a diferentes situaciones en unidad de cuidados intensivos, identificando los posibles efectos negativos en el profesional de enfermería. Los beneficiarios serán todos los profesionales que laboren y lleguen a laborar en esta entidad para que así logren brindar un mejor cuidado a los pacientes de esta área, su trabajo sea más ameno y positivo, además será relevante para el propio Hospital Regional Docente de Cajamarca.

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Describir y analizar los determinantes de salud enfermedad y su relación con el nivel desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Describir los factores sociodemográficos del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.
- Identificar el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.



- Determinar la relación entre determinantes medio ambiente y el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.
- Establecer la relación entre determinantes estilos de vida y el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.
- Determinar la relación entre determinantes biológicos y el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.
- Establecer la relación entre determinantes aspectos psicológicos y el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Cassiani S et al (13). realizaron una investigación sobre la situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19 en el año 2020. cuyo objetivo fue describir la situación en tiempo de pandemia, llegando a la conclusión la fuerza laboral de enfermería es relativamente joven: el 38% de los profesionales tiene menos de 35 años, en comparación con el 17%, de 55 años o más, existe vulnerabilidad de los sistemas de salud, así como el déficit de profesionales de enfermería para enfrentar la situación desde la primera línea de atención. Para contener y mitigar la COVID-19 en la Región de las Américas.

Rosales N et al (14). realizaron una investigación sobre ambiente laboral y su relación con desempeño de los profesionales de enfermería en Argentina en el año 2018, fue de enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, transeccional correlacional, cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron la mayoría de enfermeros encuestados dicen tener un buen nivel, lo que les facilita el desenvolvimiento en su puesto de trabajo, llegando a la conclusión que influye mucho la motivación laboral en los trabajadores.

##### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Camarena L et al.(15), realizaron una investigación en Huancayo en el año 2021 que busco determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral del profesional

de enfermería en tiempo de pandemia, fue de enfoque cuantitativo, método no experimental transversal y correlacional, con una población de 50 profesionales de enfermería, los resultados obtenidos fueron que 44% de profesionales manifiesta la falta de tiempo para cubrir dichas actividades en su totalidad y 20% manifestaron que no se sentían preparados para afrontar la muerte de un paciente.

Cancha J et al (16), realizaron la investigación en Huaraz en el año 2018, cuyo objetivo fue determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, fue de enfoque cuantitativo, prospectivo, descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal, con una población de 50 profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: según factores sociodemográficos 46% de los profesionales de enfermería tienen las edades entre 31 a 35 años, el 8% de los profesionales de enfermería tienen las edades de 41 a 45 años con un p valor= 0,104 de significancia con desempeño laboral. Según sexo el 80% son de sexo femenino y 20% de sexo masculino. El 76% de los profesionales de enfermería no realizan actividades recreativas y un 14% si realizan, además encontró que la actividad recreativa influye en el desempeño laboral (p valor =0,011). El 52% de los profesionales tienen relaciones interpersonales buenas, 8% relaciones interpersonales malas y un 40% regulares se encontró significancia con desempeño laboral (p valor=0.014).

Párraga B (17). realizó una investigación en el servicio de neurocirugía en el Instituto Nacional del Niño en Lima en el año 2018, cuyo objetivo fue determinar relación entre factores personales y desempeño laboral del profesional de enfermería. El estudio fue de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería. Los resultados encontrados fueron que existe correlación significativa entre ambas variables, concluyendo que la dimensión

gestión, personalidad, productividad asistencial y bienestar personal influye en el desempeño laboral.

Alvarado V (18), realizó una investigación en Bagua y Amazonas en el año 2017, cuyo objetivo fue comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de ambos hospitales. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo comparativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal, de análisis univariado. La muestra estuvo constituida por 36 profesionales de enfermería por cada institución. Los resultados encontrados en el hospital Gustavo Lanatta Lujan son: 77,8% tiene regular desempeño laboral, el 19,4% mal desempeño laboral y 2,8% buen desempeño laboral, al mismo tiempo en el hospital Santiago Apóstol se encontró que 91,7 % tiene regular desempeño laboral, el 5,6% buen desempeño laboral y 2,8% mal desempeño laboral.

Chávez C (19), realizó una investigación en Lima en el año 2016, cuyo objetivo fue determinar los factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, fue de nivel aplicativo, cuantitativo, descriptivo de corte transversal, la población estuvo conformada por 43 enfermeros. Los resultados fueron en cuanto a los factores externos asociados al desempeño profesional 51% está ausente y 49% presente; llegando a la conclusión que la mayoría de profesionales de enfermería señalan que los conflictos laborales, la competitividad y frialdad en las relaciones laborales, las políticas de incentivos, los episodios de agresión verbal y/o física de parte del paciente o familiares, como factores ausentes. Respecto a los factores externos asociados al desempeño profesional del enfermero (a) que labora en el área de salud mental, la mayoría señala que están ausentes: la capacitación y educación al trabajador, las recompensas y sanciones, la seguridad en el empleo; por otro lado, un porcentaje considerable de enfermeros manifiestan que están presentes: el equipamiento

propio de acuerdo. A la función que desarrollan, la infraestructura y relaciones laborales adecuadas.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Cruzado E (20), realizó un estudio en Cajamarca en el año 2020 , cuyo objetivo fue analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, la investigación fue de tipo aplicada, de nivel exploratorio - descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y transversal, se utilizó el muestreo no probabilístico con el método por conveniencia, en la cual la muestra está conformada por 70 trabajadores, llegando a la conclusión que a medida que aumente la motivación se incrementará el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de Municipalidad Provincial de Cajamarca, de modo que si disminuye la motivación bajara los niveles de desempeño laboral; resultado que permitiría poner a disposición del Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos la propuesta de mejora a los problemas detectados.

García R (21), realizó una investigación en Cajamarca en el año 2020, cuyo objetivo fue determinar y analizar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores, fue cuantitativa, descriptiva, correlacional. Se llevó a cabo en la sede de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, con una muestra de 103 trabajadores donde concluyó que los factores psicosociales más relevantes que influyeron en el desempeño laboral fueron características del trabajo, monotonía/repetitividad en el nivel de responsabilidad el cargo que desempeña, plus por el cargo, grado de disposición para realizar sus responsabilidades y finalmente, en la organización del tiempo de trabajo la variable jornada de trabajo y descanso, la categoría los motivos de retraso en el trabajo, y la categoría motivo de comisión de servicio. El desempeño laboral de los trabajadores se

calificó a través de las fichas de evaluación de desempeño y conducta laboral, donde el 63,1% de las unidades en estudio resultaron desaprobados y el 36,9% aprobados.

## **2.2.Marco doctrinal de las teorías particulares en el campo de la ciencia en la que se ubica el objeto de estudio**

### **2.2.1. Teoría de los determinantes sociales**

En la perspectiva de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el concepto de los determinantes sociales se ha definido como aquellos factores biológicos, ambientales, sociales, políticos, económicos y culturales que inciden, determinan y condicionan la salud-enfermedad de la población y en general, como aquellas condiciones sociales en las cuales viven y trabajan las personas. En tanto dichas condiciones pueden ser positivas o negativas, se les reconoce como factores protectores y/o factores de riesgo respectivamente. Dahlgren y Whitehead (22) por su parte, habían clasificado previamente los determinantes sociales en tres grandes categorías: a) Estructurales: condiciones socioeconómicas, culturales y del medio ambiente que determinan las condiciones de vida y del trabajo entre los cuales incluye el ambiente de trabajo, el desempleo, la educación, la vivienda, los servicios de salud, saneamiento básico, y la producción agrícola y de alimentos. b) Distales: las redes comunitarias y de apoyo social. y c) Proximales: aquellos factores individuales y biológicos como los estilos de vida, la edad, el sexo, y los factores genéticos.

Desde este enfoque se considera que el contexto social propicia la estratificación social que conduce a diferencias en la posición social de las personas condicionando sus posibilidades de salud y de vida (22). La teoría fortalece al proyecto de investigación porque menciona los determinantes que influyen en la vida del ser humano y a su vez condicionan la salud – enfermedad del mismo.

## **2.3.Bases conceptuales**

### **2.3.1. Salud**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo como la ausencia de enfermedad”, otros analistas sugieren que la salud es aquella buena condición física y plena capacidad para poder desarrollar las actividades diarias.

Lever y Clark referidos por Álvarez (2009), hacen referencia al concepto ecológico de la enfermedad y, sugieren que los conceptos salud y enfermedad son una única manifestación de un equilibrio orgánico sin límites definidos y que por lo tanto es irracional pretender definirlos. La salud desde este punto de vista sería un equilibrio adaptativo del organismo humano con el ambiente físico y social o el equilibrio entre el agente causante de la enfermedad, el hospedero u hombre y el medio ambiente (23).

La salud de un ser humano va depender de varios aspectos a los cuales se los conoce como determinantes.

### **2.3.2. La salud y el enfoque de sistema**

El fenómeno de salud encierra una inmensa complejidad que se encuentra ligada a las también complejas estructuras organizacionales que controlan la actividad humana, económica y ambiental, lo que ha llevado a buscar métodos integradores que permitan identificar y manipular las interrelaciones del hombre con su salud, en este sentido una visión “sistemática” de la salud permitiría, en su opinión, identificar las relaciones de los diferentes elementos y cuál es el peso de cada uno de ellos en el proceso (23).

En este enfoque debe tenerse en cuenta tanto los elementos, las relaciones y los límites de un sistema con la finalidad de realizar un análisis significativo del proceso de la salud.

**Elementos de un sistema:** son un conjunto de objetos físicos o humanos que tienen “Entidad” y tienen la propiedad de ser identificables, pero no son solamente la agregación simple de sus partes, sino que es mucho más que ello, adquiere características integrales especiales, las que se conciben dentro de un concepto de totalidad (24).

**Relaciones:** son las que poseen los elementos o atributos, y cuya naturaleza puede ser identificable dada la existencia de componentes que interrelacionan entre ellos para cumplir un objetivo determinado (24).

**Límite del sistema:** cuando los componentes y elementos que constituyen el sistema que se desea estudiar, se separan del medio ambiente que lo contiene en forma arbitraria y en función de los objetivos que se persiguen (24).

### **2.3.3. Determinantes**

A lo largo de los años ocurrieron una serie de acontecimientos que influyeron para que los estados modernos comprendieran la importancia de estos factores en la salud de la población. Donde en 1974, Mack Lalonde propone un modelo explicativo de los determinantes de la salud, en que se reconoce el estilo de vida de manera particular, así como el ambiente incluyendo el social en el sentido más amplio, junto a la biología humana y la organización de los servicios de salud. En un enfoque que planteaba explícitamente que la salud es más que un sistema de atención (25).

Marc Lalonde, enunció un modelo que ha tenido gran influencia en los últimos años y que establece que la salud de una comunidad está condicionada por la interacción de cuatro grupos de factores:

El Medio Ambiente: que incluye factores que afectan al entorno del hombre y que influyen decisivamente en su salud, son los relativos no sólo al ambiente natural, sino también y muy especialmente al entorno social (25).



Los estilos y hábitos de vida: en el que se consideran los comportamientos y hábitos de vida que condicionan negativamente la salud. Estas conductas se forman por decisiones personales y por influencias de nuestro entorno y grupo social (25).

La biología humana: se refiere a la carga genética y los factores hereditarios, adquieren gran relevancia a partir de los avances en ingeniería genética logrados en los últimos años que abren otras posibilidades y que en su aspecto positivo podrán prevenir enfermedades genéticamente conocidas, pero que plantean interrogantes en el terreno de la bioética y las potenciales desigualdades en salud dados los costos que estas prácticas requieren (26).

#### **2.3.4. Proceso Salud – Enfermedad**

A la Salud se puede entender como atributo de la vida humana y por ello presente en cualquier sociedad pasada, actual o presente. Por lo tanto, varía con la sociedad y con el tiempo. Es irreal hablar de conquista de la salud como erradicación a la enfermedad.

Los estudiosos sobre el tema recomiendan analizarla en tres niveles: biológico, individual y colectivo.

- **Nivel biológico u orgánico:** es un estado de equilibrio interno de cualquier organismo viviente. Por lo tanto, desequilibrio no es sinónimo de enfermedad, aunque ese desequilibrio pueda dar lugar a la aparición de ciertas enfermedades. Otra forma de entenderla es a través de los términos adaptabilidad y variabilidad, lo cual expresa la capacidad de los seres vivos de interactuar con el medio ambiente en diferentes situaciones (27).
- **Nivel individual humano o biopsíquico:** hablar si una persona está sana o enferma a nivel individual es muy difícil si se usan los criterios médicos tradicionales. Sin embargo, desde otra perspectiva se puede deducir si una persona está sana o enferma

por lo que la misma expresa o siente. A esta visión la medicina le tiene desprecio. Dicho de esta manera la salud no implica ausencia de enfermedad.

- **Nivel colectivo:** a este nivel no se requiere analizarlo separadamente, qué es salud o enfermedad, sino por el contrario comprender a este proceso como el resultado o la síntesis de ciertas características que posee cada grupo en una sociedad específica, es decir en conjunto como expresan las condiciones de cómo viven y trabajan los grupos humanos que conforman una sociedad. A este resultado o síntesis lo llamamos - perfil salud-enfermedad (27).

### **2.3.5. Dimensiones de la salud – enfermedad**

#### **2.3.5.1.El medio ambiente natural**

Comprende componentes físicos, tales como aire, temperatura, relieve, suelos y cuerpos de agua, así como componentes vivos, plantas, animales y microorganismos. En contraste con el "medio ambiente natural, también existe el "medio ambiente construido", que comprende todos los elementos y los procesos hechos por el hombre.

Así mismo se considera el lugar que rodea al ser humano, es decir el medio donde se relaciona y donde habita.

- **Vivienda:** la vida está presente en la cotidianidad de la vida de las personas, es el lugar donde se llevan a cabo la gran mayoría de las actividades básicas de la vida diaria, es donde se duerme, se come, se guardan las pertenencias y el lugar al que se regresa al final de la jornada. Sin embargo, la vivienda tiene un significado psicológico profundo más allá del puramente instrumental del cobijo y lugar donde se desempeñan las conductas domésticas. A través de la vivienda tiene lugar la satisfacción de numerosas aspiraciones, motivaciones y valores personales (28).

- **Área de trabajo:** Esta área está destinada para que un trabajador realice sus actividades de acuerdo al trabajo a que se dedique y potenciar sus habilidades a través de un trabajo productivo (29).

### 2.3.6. Estilos de vida

La Organización Mundial de Salud lo define como una forma de vida que se basa en patrones de comportamiento identificables, determinados por la interacción entre las características personales individuales, las interacciones sociales y las condiciones de vida socio-económicas y ambiental. Los estilos de vida son determinados de la presencia de factores de riesgo y/o de factores protectores para el bienestar por lo cual deben ser vistos como un proceso dinámico que no solo se compone de acciones o comportamientos individuales, sino también de acciones de naturaleza social (30).

- **Actividad física (ejercicios físicos):** la actividad física es concebida como cualquier movimiento intencionado realizado por los músculos esqueléticos, resultado de un gasto de energía y de una experiencia personal que permite interactuar con los otros y el ambiente que nos rodea. Considerado muy importante para mejorar los estilos de vida y ayudar en la eliminación de estrés (30).
- **Alimentación:** se considera los aspectos relacionados con la selección e ingestión de los alimentos; por lo tanto, el tipo y la cantidad de alimentos, los horarios y espacios en los que se consumen y algunas prácticas relacionadas con el control de peso (30).
- **Hábitos nocivos:** los diferentes cambios sociales que se han presentado en las últimas décadas, se han relacionado con las modificaciones en las costumbres sociales, las crisis económicas, la globalización, la pérdida de valores, las cuales han afectado la vida de las personas, interviniendo en el consumo de sustancias que pueden resultar nocivas para la salud (30).

- **Descanso:** dentro del descanso influye el sueño como un estado temporario, fisiológico y reversible, de desconexión parcial de la conciencia, con aumento del umbral de respuesta a los estímulos exteriores. El número de horas de sueño depende de la edad de personas y cada una de las mismas deberían cumplirla para que su organismo funcione de manera adecuada (31).

### 2.3.7. Biología humana

Está relacionada al sexo y a la edad del ser humano.

- **Sexo:** se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer, por ejemplo: las mujeres tienen menstruación, pero los hombres no.
- **Edad:** tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento. Además, también se considera un factor de riesgo para padecer diferentes enfermedades

### 2.3.8. Aspectos psicológicos

En el funcionamiento humano existen tres aspectos psicológicos principales:

pensamientos, sentimientos y conductas.

- **Pensamientos:** actividad mental asociada con el procesamiento, la comprensión, la capacidad para recordar y para comunicar (32).
- **Sentimientos:** los sentimientos y las emociones son fundamentales en las relaciones sociales y en la toma de decisiones que requiere la vida social, es decir en el razonamiento. Las emociones positivas o negativas y los sentimientos que de ellas se siguen, están directamente implicados en nuestras experiencias sociales (33).
- **Conductas:** la conducta es la manera con que los hombres se comportan en su vida.

### **2.3.9. Personal de enfermería**

El trabajo del enfermero en una Unidad de Terapia Intensiva (UTI) es caracterizado por actividades asistenciales y administrativas complejas que exigen capacidad técnica y científica, cuya toma de decisiones y adopción de conductas seguras están directamente relacionadas a la vida y muerte de las personas. En ese contexto, es de gran importancia identificar las capacidades de estos profesionales para desarrollar la asistencia de enfermería de alta complejidad, como es el caso de la UTI (34).

### **2.3.10. Unidad de cuidados intensivos**

La Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) se define como una organización de profesionales sanitarios que ofrece asistencia multidisciplinar en un espacio específico del hospital, que cumple unos requisitos funcionales, estructurales y organizativos, de forma que garantiza las condiciones de seguridad, calidad y eficiencia adecuadas para atender pacientes que, siendo susceptibles de recuperación, requieren soporte respiratorio o que precisan soporte respiratorio básico junto con soporte de, al menos, dos órganos o sistemas; así como todos los pacientes complejos que requieran soporte por fallo multiorgánico, la UCI puede atender a pacientes que requieren un menor nivel de cuidados (35).

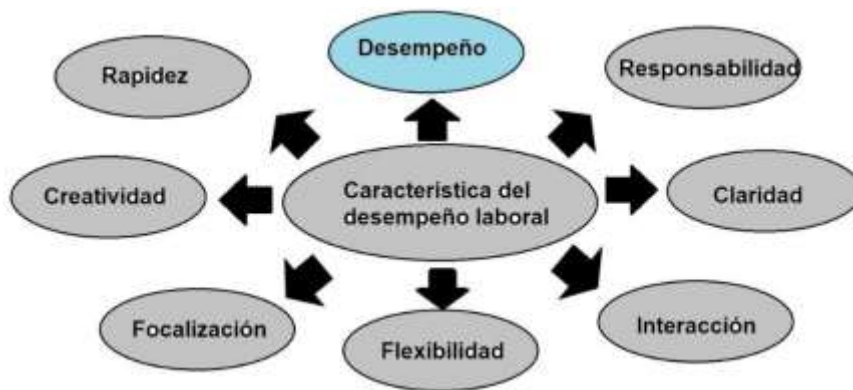
### **2.3.11. Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2007) define el desempeño, cómo “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (10)”.

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. El desempeño no es el resultado hacia el cual se

dirige la acción. Una cosa es entonces la acción y otra es el resultado. Sin embargo, lo que se denomina desempeño no es cualquier tipo de acción humana sino aquella dirigida intencionalmente hacia la obtención de un resultado, es acción con un propósito consciente; y el resultado es el efecto o consecuencia de dicha acción, pero en él también intervienen otros agentes con la capacidad de facilitar o entorpecer esta asociación entre comportamiento y resultado (36).

- **Características del desempeño laboral**



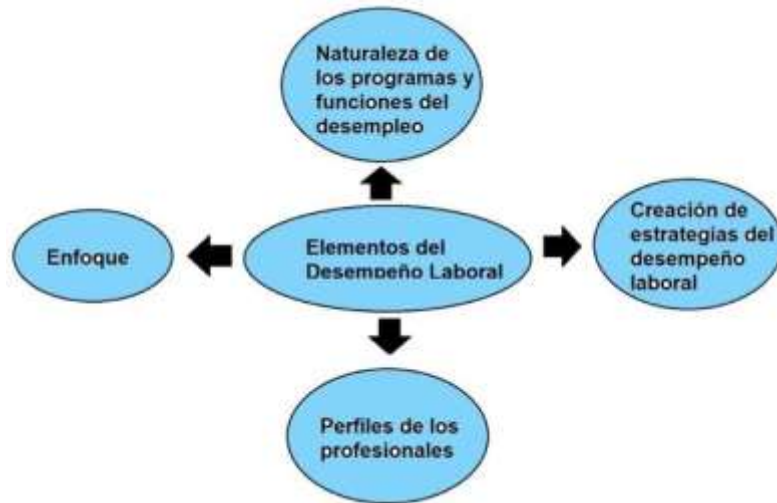
**Figura 1** Características de desempeño laboral, fue extraído de Gestión del talento humano, elaborado por Chiavetano, 2008 (34).

- **Principios de desempeño laboral**



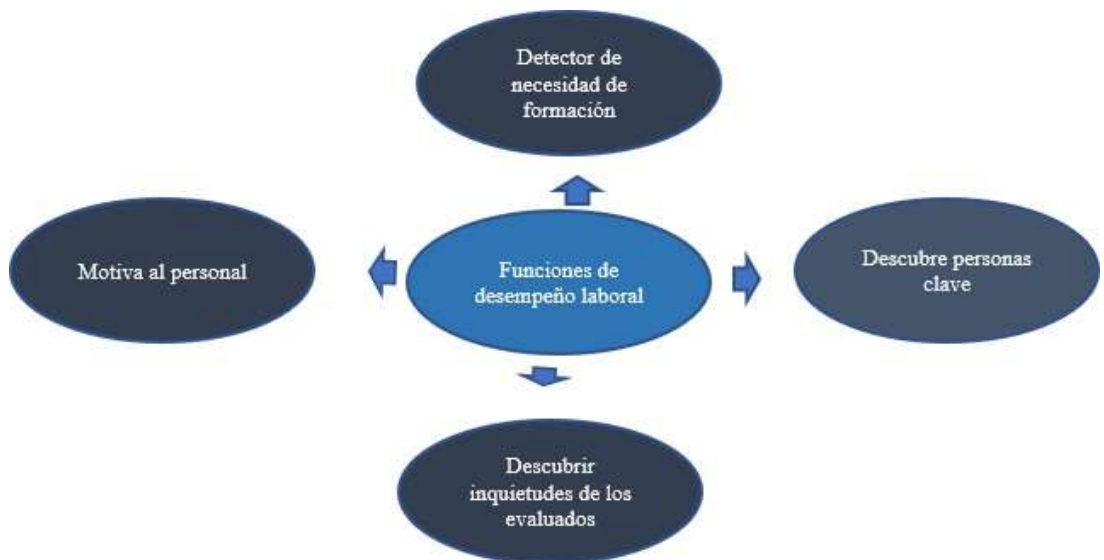
**Figura 2** Principios de desempeño laboral, fue extraído de Administración de recursos humanos, elaborado por Chiavetano, 2007 (34).

- **Elementos del desempeño laboral**



**Figura 3** Elementos de desempeño laboral fue extraído de Administración de recursos humanos, elaborado por Chiavenato, 2007 (37).

- **Funciones del desempeño laboral**



**Figura 4** Funciones de desempeño laboral fue extraído de Administración de recursos humanos, elaborado por Chiavetano, 2007 (37).

### 2.3.12. Clasificación de desempeño laboral

Trabajo: es la tarea que ejecuta el hombre, con la finalidad de percibir algo a cambio, es decir, una remuneración; tanto así que se contrata al trabajador para realizar una determinada tarea o actividad, ambos salen beneficiados (38).

- **Relación con los Pacientes:** juega un papel muy importante en la práctica de la medicina y es esencial para la provisión de auxilio médico con alto grado de calidad respecto a los diagnósticos y tratamientos de la afección (39).
- **Ámbito Laboral:** se relaciona con el área donde se trabaja, así también con el clima laboral y los trabajadores o compañeros de trabajo que de distintas formas te relacionas para ejecutar tus actividades. También se relacionan con todas las personas de la organización (40).
- **Satisfacción:** es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.
- **Cansancio:** impresión de pérdida de energía que merma la capacidad de trabajo y obstaculiza a los músculos a ejecutar sus funciones con la facilidad usual; se considera normal cuando el cansancio se hace presente después de treinta largas jornadas de actividad física o mental, al no descansar lo recomendable, al presentar anemia o depresión o alimentarse de manera no saludable, entre otras causas. (39).

### 2.3.13. Factores que influyen en el desempeño laboral

Satisfacción del trabajo: es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales (40).



- **Autoestima:** la autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidad del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo (40).
- **Trabajo en equipo:** es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios o a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad (40).
- **Capacitación del trabajador:** es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.

#### **2.3.14. Evaluación del desempeño laboral**

Según Chiavenato. La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro (8).

La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

En la evaluación del desempeño laboral es importante valorar el conocimiento, el nivel de compromiso, la conducta y el rendimiento del trabajador en la institución donde labora.

- **Conocimiento:** el conocimiento en la organización es clave y contribuye en la mejora continua, si el recurso humano explota sus capacidades, creatividad y talentos múltiples esto será de gran aporte para la institución donde labora generando competitividad y en salud mayor número de pacientes recuperados y dados de alta.

- **Compromiso laboral:** es el grado de interés que muestre el empleado hacia la institución donde labora y este se verá reflejado en el logro de objetivos y metas, en el caso del personal de enfermería se ve observado cuando todos trabajan hacia una meta que es la recuperación del paciente.
- **La inteligencia emocional:** la inteligencia emocional se puede definir como la habilidad para apreciar, asimilar, comprender y regular el estado emocional propio y de los demás”. Es decir, la inteligencia emocional es la habilidad para percibir y manejar nuestras emociones y del entorno que nos rodea. Con ello obtener el comportamiento adecuado dentro de la organización (16).

### **2.3.15. Beneficios de la investigación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño ayuda a implantar nuevas políticas de prestación, mejora el desempeño, refuerza la toma de decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado (39).

### **2.3.16. Métodos de evaluación de desempeño laboral**

El objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables (39).

- **Método de la escala gráfica de calificaciones:**

La escala gráfica de calificaciones es una de las técnicas más simples y populares para evaluar el desempeño, donde se enumeran las características (como la calidad y la confiabilidad) y un rango de valores para el desempeño (desde insuficiente hasta sobresaliente) de cada una de las características. En este método el supervisor califica cada uno de los subordinados señalando con una marca o círculo la calificación que describe su mejor desempeño en cada característica y después se suman los valores asignados a las características para obtener un total (39).

- **Método de clasificación alterna:**

Consiste en ordenar a los empleados desde el mejor hasta el peor, en cuanto a una característica particular, eligiendo al más alto y después al más bajo, hasta clasificarlos a todos. Los pasos que sigue son: se hace una lista de todos los subordinados que se piensa calificar, después se eliminan los nombres de aquellos que no se conoce lo bastante bien como para poder clasificarlos por orden; a continuación, se indica cuál es el empleado que ocuparía el lugar más alto en la característica que está midiendo y también cuál estaría en el lugar más bajo. Después se selecciona el que iría después del más alto y del más bajo alternando entre ambos hasta que hayan quedado ordenados todos los empleados

- **Método de la comparación por pares:**

El método de comparación por pares sirve para aumentar la exactitud del método de calificación alterna. Se toma cada una de las características (cantidad de trabajo, calidad de trabajo, etc.) y comparamos cada uno de los subordinados con cada uno de los demás para poder compararlos. Para este método se realiza una gráfica con todos los pares posibles que se generen con el determinado número de empleados que evaluará y de cada una de las características. A continuación, indicaría para cada característica (con un + o

un -) cuál de los empleados del par es mejor. Después sumaría el número de veces que este empleado ha obtenido una calificación mejor.

- **El método de la distribución forzada:**

Se colocan porcentajes predeterminados de empleados en varias categorías de desempeño. El propósito es lograr una mayor diferenciación entre los empleados de tal manera que los empleados sobresalientes puedan ser identificados. La metodología consiste en establecer intervalos en porcentajes, donde sólo pueden entrar los subordinados que reúnan los criterios de evaluación encuadrándolos en los intervalos no entrando más personas con porcentajes diferentes a los establecidos (39).

- **Métodos de los incidentes críticos:**

Este método se basa en el hecho de que en el comportamiento humano existen ciertas características fundamentales capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso). Es una técnica sistemática por medio de la cual cada superior inmediato investiga, observa y registra los hechos, positivos o negativos, más destacados del desempeño de cada subordinado en sus tareas. Este método puede dividirse en tres fases: En la fase uno, observación del comportamiento de los subordinados. El superior inmediato hace seguimiento y observa detallada y cuidadosamente el comportamiento de sus subordinados en el desempeño de sus tareas. En la fase dos, registro de hechos significativos. El superior inmediato anota y registra todos los hechos realmente significativos y destacados del comportamiento del subordinado, o sea, todos los incidentes críticos, que podrán referirse al desempeño altamente positivo (éxito) o el desempeño altamente negativo (fracaso). Y en la fase tres, investigación de la aptitud y el comportamiento (39).

Esta fase se desarrolla en intervalos regulares de tiempo, mediante entrevistas entre el superior inmediato y el empleado evaluado. El superior inmediato anota conjuntamente con el empleado evaluado las observaciones, los hechos y cambios respectivos. El formulario de evaluación, por el método de los incidentes críticos es estandarizado para toda la empresa, cualesquiera sean los niveles o áreas involucradas. Cada factor de evaluación ocupa una hoja del formulario, que incluye hojas adicionales donde el evaluador puede anotar factores no previstos entre los factores de evaluación seleccionados. Aspectos negativos Aspectos positivos. Item: a) Trabajo lento, b) Trabaja rápidamente. c) Pierde tiempo durante la jornada d) Economiza tiempo en el expediente del trabajo. e) No inicia su tarea prontamente f) Inicia inmediatamente una nueva tarea, a pesar de tener otros trabajos en desarrollo.

- **Método de las formas narrativas:**

Algunos administradores usan formas narrativas para evaluar al personal; tales como el plan para mejorar el desempeño que usa una compañía multinacional para evaluar el avance y el desarrollo de sus empleados exentos. Se requiere que el supervisor de la persona 1). Califique el desempeño del empleado por cada una de las habilidades o los factores del desempeño, como sería el caso de la planeación y 2). Anote ejemplos críticos en un plan para mejorar, diseñado para ayudar al empleado a entender dónde tuvo un buen o mal desempeño y dónde tiene que mejorar (39).

- **Método de evaluación del desempeño laboral en el hospital**

La evaluación del desempeño se torna necesaria para verificar constantemente el rumbo e introducir con el tiempo las correcciones o modificaciones, en un ambiente laboral en contante cambio y transformación. Detectar los ajustes necesarios involucra a las

personas, los equipos, las áreas así y en especial a la empresa o institución en su totalidad (38).

Teniendo en cuenta los resultados (beneficios del producto para organización y sus usuarios), los conocimientos, habilidades y actitudes generales necesarias para hacer y permiten diferenciar los niveles del desempeño.

La evaluación de las competencias específicas tiene como propósito, contribuir al desarrollo de los profesionales de la salud, prepararlos para lograr un "alto desempeño" en la realización de sus actividades y funciones, estar técnicamente calificados para la investigación y ser capaces de desarrollar habilidades en la respuesta a los problemas, con una consecuente y real sistematización de la experiencia científica. Este propósito requiere del trabajo conjunto de las instituciones formadoras y asistenciales de salud en la sistematización de la evaluación, así como en la medición de su impacto en los servicios (41).

En el Hospital Regional Docente de Cajamarca se evidenció que se realiza una vez al año, para la evaluación utilizan el método de los incidentes críticos, es decir la que se encarga de evaluar a los enfermeros es su jefe inmediato ya que es la persona que se encuentra en mayor contacto con el resto de personal y conoce su trabajo, es decir realiza las observaciones, los hechos y cambios respectivos, luego ella coloca la puntuación en el cuestionario sobre desempeño laboral teniendo en cuenta los siguientes ITEMS: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización con lo cual le asigna una puntuación calificando el desempeño laboral de acuerdo al puntaje obtenido: deficiente (<50), regular (61 – 70 puntos), bueno (71 – 90 puntos) y muy bueno (91 - 100 puntos) (42).

## 2.4. Definición de términos básicos

- **Determinantes:** son aquellos condicionantes que influyen en la salud y enfermedad de un profesional de enfermería (43).
- **Determinantes medio ambiente:** Esta basado en la condición de vivienda del profesional de enfermería y el ambiente de trabajo que incluye la Iluminación, ventilación y ruido (43).
- **Determinantes estilos de vida:** Esta basado en la alimentación antes de trabajar y la actividad física del profesional de enfermería (43).
- **Determinantes biológicos:** se consideran a la edad, sexo y horas de descanso que se dedica el enfermero así mismo después de una guardia nocturna (27).
- **Determinantes aspectos psicológicos:** se consideran sensaciones con el uso de equipo de protección personal, las relaciones interpersonales, sentimientos y emociones durante el fallecimiento de un paciente y contagio de COVID del profesional de enfermería (24).
- **Desempeño laboral:** es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden en el área de unidad de cuidados intensivos (17).
- **Unidad de cuidados intensivos Covid (UCI):** es la unidad orgánica, servicio o cama UCI que brinda atención de salud especializada en medicina intensiva al paciente con diagnóstico de Covid críticamente enfermo en condición de inestabilidad y gravedad persistente (34).
- **Nivel de desempeño laboral:** (>50), regular (61 – 70 puntos), bueno (71 – 90 puntos) y muy bueno (91 - 100 puntos) (37).

- **Profesional de enfermería:** trabajador de salud que brinda cuidado holístico al paciente diagnosticado con Covid que este internado en la unidad de cuidados intensivos Covid (34).



## CAPÍTULO III

### 2. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1.Hipótesis

**HA:** Existe una relación directa y significativa entre determinantes salud enfermedad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos Covid Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021.

**HO:** No existe una relación directa y significativa entre determinantes salud enfermedad y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos Covid Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021.

#### 3.2.VARIABLES

##### Variable 1

**Determinantes de salud y enfermedad:** según la OMS son las circunstancias en que las personas nacen crecen, trabajan, viven y envejecen, incluido el conjunto más amplio de fuerzas y sistemas que influyen sobre las condiciones de la vida cotidiana (26).

##### Dimensiones

- Medio ambiente
- Estilos de vida
- Biología humana
- Aspectos psicológicos

## **Variable 2**

**Desempeño laboral:** El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden (14).

Dimensiones

- Orientación de resultados
- Calidad
- Relaciones interpersonales
- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- organización

### 3.3.- Organización Matriz de operacionalización

DETERMINANTES DE SALUD - ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA 2021.					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos
Existe una relación directa y significativa entre determinantes de la salud - enfermedad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos COVID Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021.	<b>Determinantes de la salud</b> enfermedad los determinantes pueden ser biológicos, psicológicos y sociales, donde están la situación económica y/o laboral, alimentación, vivienda, red social, condiciones de trabajo, desconocimiento del entorno y la discriminación consecuencias que se puede afectar al profesional de enfermería ya sea a nivel físico, Psicológico, social y laboral. (27)	<b>Variable 1:</b> Determinantes de la salud enfermedad	Medio ambiente	Vivienda Área de trabajo	Cuestionario pregunta 6 y 15
			Estilos de vida	Actividad física Hábitos nocivos Alimentación	Cuestionario pregunta 7,9 y 10
			Biología humana	Descanso Sexo	Cuestionario preguntas 1,2 y 8
			Aspectos psicológicos	Edad Reacción ante situaciones y relaciones en el trabajo	Cuestionario pregunta 11, 12 y 13
	<b>Desempeño laboral:</b> es la evaluación del desempeño es aquel proceso sistemático y estructurado, de seguimiento de la labor profesional del empleado, para valorar su actuación y los resultados logrados en el desempeño de su cargo (44).	<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral	<b>Orientación de resultados:</b> trabajo oportuno	Deficiente (< 50)	Escala gráfica
			<b>Calidad:</b> Cumplimiento de tareas, no comete errores	Regular (61 – 70 puntos)	
			<b>Relaciones interpersonales:</b> respeto y amabilidad, cortesía con los clientes, evita conflictos	Bueno (71 - 90 puntos)	
			<b>Iniciativa:</b> muestra ideas, se anticipa a dificultades	Muy bueno (91 - 100 puntos) (42).	
<b>Trabajo en equipo:</b> Objetivos de equipo					
<b>Organización:</b> Planifica Actividades, uso de indicadores					

## CAPÍTULO IV

### 4. MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1. Ubicación geográfica

La investigación se realizó en el servicio de Unidad de cuidados intensivos COVID perteneciente al Hospital Regional Docente de Cajamarca del distrito Cajamarca, provincia Cajamarca y departamento Cajamarca, se encuentra ubicado a 77°744'9.18" latitud Este, 92°052'20.89" de longitud Oeste a 856 Km de la capital del País, Lima, a una altitud de 2684 m.s.n.m. y cuenta con una T° media anual de 18.9°C.

#### 4.2. Diseño y tipo de estudio

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de estudio descriptivo, correlacional, de corte transversal y analítico.

Es cuantitativo porque se encargará de cuantificar las variables. De tipo descriptivo porque la intención fue indagar sobre las variables de estudio. Correlacional, porque se buscó encontrar la relación existente entre determinantes de salud enfermedad y desempeño laboral, de corte transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento sin hacer cortes en el tiempo y analítico porque se analizó los datos encontrados en la presente investigación.

### **4.3. Población, unidad de análisis**

#### **4.3.1. Población**

Se trabajó con los 63 licenciados de enfermería considerando las modalidades de contratación de trabajo CAS y nombrados que trabajan en unidad de cuidados intensivos del área COVID del Hospital Regional Docente de Cajamarca, no se consideró muestra ya que se trabajó con toda la población.

#### **4.3.2. Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo constituida por cada uno de los licenciados de enfermería que trabajan en la unidad de cuidados intensivos Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

### **4.4. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de inclusión**

- Licenciados de enfermería que labora en el área la unidad de cuidados intensivos del área Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca.
- Licenciados de enfermería de unidad de cuidados intensivos del área Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca que deseo participar de manera voluntaria en la investigación.

#### **Criterios de exclusión**

- Licenciados de enfermería del Hospital Regional Docente de Cajamarca que no pertenece al área Covid.

- Licenciados de enfermería de unidad de cuidados intensivos del área Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca que no quiso participar en la investigación.

#### **4.5.Procedimiento, técnica e instrumentos de recopilación de datos**

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo en cuenta:

- **Primera fase:** se solicitó el permiso al gerente del Hospital Regional Docente de Cajamarca, haciendo de conocimiento la importancia del estudio para la aceptación de la misma. (Ver Anexo 2 y 3)
- **Segunda fase:** el cuestionario sobre determinantes salud enfermedad fue sometido a un juicio de expertos conformado por P.D Margarita del Pilar Cerna Barba, Dra. Mercedes Marleni Bardales Silva y M.Cs Petronila Angela Bringas Duran, quienes validaron el instrumento, se aplicó Razón e Índice de Validez de contenido (RVC; IVC) de Lawshe obteniendo una puntuación de 1, lo que indica una perfecta validez de contenido (Ver Anexo 4), luego se realizó la prueba piloto a 20 licenciados de enfermería con características similares, posteriormente se aplicó Alfa de Cronbach para confiabilidad del instrumento, se obtuvo como resultado 0, 802 lo que se considera excelente confiabilidad según el rango de confiabilidad de Alfa de Cronbach. También se utilizó una escala gráfica que mide el desempeño laboral, el cual ya está estandarizado en el área de salud.

Se utilizaron las siguientes técnicas:

La técnica que se utilizó fue la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario de Campos y Cerna ( 2014) modificado por la autora para evaluar los determinantes

de salud enfermedad del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Covid en el Hospital Regional Docente de Cajamarca (Ver Apéndice 1), el cual fue evaluado por un comité Ad-hoc ( dos profesionales con grado de Doctor, una de ellas con Post doctorado y una profesional con grado de Maestra en Ciencias), (Anexo 4), se realizó prueba Piloto aplicándolo a 20 profesionales de enfermería que tuvieron similares características a la población estudiada.

- **Alfa de Cronbach**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \sum \frac{V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K= Número de ítem

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza de la suma de todos los ítems

$$\alpha = \frac{20}{20 - 1} \left[ 1 - \sum \frac{13,66}{57,39} \right]$$

$$\alpha = 0,802$$

Se obtuvo 0,802 lo que se considera excelente confiabilidad según el rango de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Se aplicó también la razón e índice de validez de contenido utilizando RVC; IVC de Lawshe del cuestionario de determinantes salud enfermedad, la cual se describe a continuación.

- **Razón e Índice de Validez de contenido (RVC; IVC) de Lawshe**

Para la evaluación de la Razón de Validez de Contenido por ítem (RVC), se recurrió a tres expertos, que conformaron el comité ad-hoc. Luego, cada experto evaluó el mismo ítem; y, se aplicó la siguiente fórmula de Lawshe:

$$RVC = [(NS - N/2)] / [N/2]$$

Donde:

NS = Número de expertos que calificaron con SI al ítem = 3

N = Número total de expertos = 3

Al aplicar la fórmula, cada ítem obtuvo un RVC = 1; evaluándose un total de 16 ítems. Luego se estimó el Índice de Validez de Contenido (IVC) para todo el cuestionario, mediante la siguiente fórmula:

$$IVC = \Sigma RVC/n$$

Donde:

$\Sigma RVC$  = Sumatoria de todos los ítems evaluados = 16

n = Número de ítems = 16.

Por tanto, el valor de IVC = 1. Lo que significa una perfecta validez de contenido del cuestionario, puesto que el valor máximo es 1; el cual se halla por encima del valor crítico (0,99), cuando el número de expertos es menor de 7.



En cuanto a desempeño laboral se utilizó una escala de graficas de calificaciones, estandarizado por el Ministerio de Salud y utilizado en el Hospital Regional Docente de Cajamarca para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, evalúa orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización la cual se evaluó por calificaciones y de acuerdo al puntaje obtenido se consideró: Deficiente (< 50), regular (61- 70), bueno (71 - 90 ) y muy bueno (91– 100 puntos) (39) (Anexo 1).

Se realizó la entrevista a seis profesionales de enfermería, fue seleccionado por el investigador, que los considera informantes claves, en primera instancia a la jefa de enfermeras del servicio y a los enfermeros con los que se inició el servicio al ver la demanda de pacientes internados por Covid en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, cuyo instrumento es la guía de entrevista con preguntas abiertas y se dio paso al diálogo para obtener información, el cual fue brindada de forma natural la cual fue beneficiosa para profundizar la discusión y análisis de los resultados de la investigación.

- **Tercera fase:** se solicitó a cada uno de los licenciados de enfermería la firma del consentimiento informado, el llenado de cuestionario y se realizó la entrevista en profundidad a 6 enfermeros considerados informantes claves para el estudio, cuya información se utilizó para el análisis de la información obtenida a través de los cuestionarios. (Apéndice 4)
- **Cuarta fase:** se realizó un trabajo de procesamiento de datos al Excel, se generó los resultados, se efectuó la lectura de los mismos y se contrastó hipótesis con la prueba de chi cuadrado.

#### **4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de la información**

La información de los datos obtenidos se hizo mediante los cuestionarios determinantes salud enfermedad y la escala de desempeño laboral, cuya información se pasó a una base de datos y fueron sometidos a tratamiento estadístico para la interpretación y análisis de datos de acuerdo a los objetivos planteados, también se realizó entrevista con preguntas abiertas a seis Licenciados de Enfermería la cual sirvió para enriquecer la interpretación de las tablas obtenidas de los instrumentos aplicados. Luego se contrastó la hipótesis a través de la prueba Chi-cuadrado entre las dimensiones de los determinantes salud enfermedad y el nivel de desempeño laboral.

#### **4.7. Consideraciones éticas en investigación científica**

- **Beneficencia:** con la presente investigación se benefició el profesional de enfermería al investigar la relación entre los determinantes de salud enfermedad y desempeño laboral.
- **No maleficencia:** la investigación no provocó daño alguno al profesional de enfermería, los datos fueron utilizados de manera adecuada y confidencial manteniendo en todo momento la privacidad.
- **Justicia:** todos los profesionales de enfermería tuvieron el mismo derecho de participar en la investigación, los cuales fueron seleccionados de forma justa y equitativa firmando el consentimiento informado.
- **Autonomía:** los profesionales de enfermería tomaron la libre decisión de participar en el estudio.

## CAPÍTULO V

### 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### Descripción características sociodemográficas

**Tabla 1. Factores sociodemográficos de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

<b>Estado Civil</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Soltera(o)	31	49,2
Casado	29	46
Conviviente	3	4,8
<b>Tiene hijos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sí	30	47,6
No	33	52,4
<b>Rol dentro de la familia</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Padre	10	15,9
Madre	25	39,7
Hija(o)	25	39,7
Padre y madre a la vez	3	4,8
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

En la tabla 1 se muestra los factores sociodemográficos de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Donde se observa la representatividad según el estado civil de los enfermeros (as), 49,2% son solteros, 46% de casados y 4,8% de convivientes. Lo que se puede diferenciar con resultados del INEI 2017 (43), 38,5% de la población es soltera, 25,7% casados y 26,7% conviviente, con una diferencia porcentual de 9,7% en estado civil de soltero. Por lo que muestra los datos que en estos tiempos los enfermeros ponen en segundo plano el matrimonio, especialmente las que desean obtener un grado de

estudios (Magister, Doctorado) ya que buscan crecer académicamente por la competencia laboral existente.

Así mismo se visualiza que 52,4% de profesionales de enfermería no tiene hijos y 47,6% si tiene hijos. Resultados que se comparan con los del INEI 2017 (44), donde menciona que hace cinco años la fecundidad descendió a 8,3%. Con estos datos podemos decir que en el contexto actual se evidencia el declive de la fecundidad con la planificación familiar, ya que anteriormente el sector salud público fue el más olvidado y peor pagado, además otra de las causas de porque los enfermeros evitan tener descendientes son los horarios de trabajo no les permite brindar un cuidado adecuado de los mismos (apéndice 3).

En los datos que antecede se observa que 39,7% de enfermeras son madres, 39,7% son hijas, 15,9% de enfermeros son padres de familia y 4,8% de enfermeras cumplen el rol de ser padre y madre a la vez. Resultados que se pueden contrastar con el INEI 2017 (43), donde menciona que 22,5% de mujeres de 35 a 50 años son madres. Por lo que se puede decir que el porcentaje de enfermeras que son madres tienen mayor número de responsabilidades maternas y laborales, ya que el trabajar en un área crítica como es el área Covid tiene mayor riesgo de contagiar a sus familiares, acrecentar el grado de estrés de la enfermera.

## Descripción de determinantes salud enfermedad

**Tabla 2. Dimensión Medio Ambiente: condición de vivienda de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

Condición de vivienda	N	%
Propia	15	23,8
Alquilada	28	44,4
Hipotecada	0	0
Compartida con padres	7	11,1
otros	13	20,6
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

En la tabla 2 se muestra los determinantes dimensión medio ambiente: condición de vivienda de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Donde se visualiza que 44,4% de enfermeros vive en una vivienda alquilada, 23,8% tiene vivienda propia, 11,1% está viviendo con sus padres y 20,6% no especifica. Resultados inferiores a los referidos con el INEI 2017 (46), donde se encontró que 76% de personas tiene vivienda propia, 16,3% vivienda alquilada, el 7,5% vivienda cedida y 0,1% tiene otra forma de vivienda. Con estos datos se evidencia que en la actualidad el tener casa propia se ha convertido en una situación complicada, por los costos que estos implican, además durante la entrevista los enfermeros( Apéndice 3), refirieron que antes de pandemia la profesión de enfermería no era bien asalariada, lo que hacía que no puedan ahorrar y se haga lejano el deseo de la estabilidad familiar , resaltan también que la pandemia trajo consigo beneficios al personal de salud donde resaltan la importancia del mismo.

**Tabla 3. Dimensión Medio Ambiente: ambiente de trabajo de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

Ambiente de Trabajo	Pésimo		Malo		Regular		Bueno	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Iluminación</b>	0	0	1	1,6	28	44,4	34	54
<b>Ventilación</b>	0	0	1	1,6	22	34,9	40	63,5
<b>Ruido</b>	0	0	8	12,7	53	84,1	5	7,9
<b>Ruido</b>	0	0	8	12,7	53	84,1	5	7,9

En la tabla 3 se muestra los determinantes dimensión medio ambiente según el ambiente de trabajo de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional de Cajamarca. En los datos que antecede se observa las condiciones del ambiente de trabajo, encontrando que 44,4% refieren que la iluminación es regular, 34,9% que la ventilación es regular. A su vez 84,1% de enfermeros consideran al ruido como regular. No se encontró investigación similar para contrastar. Por lo que señala que las condiciones laborales no son las adecuadas, manifestadas en las entrevistas de los enfermeros (Apéndice 3), quienes confirmaron que esta nueva área se implementó tomando parte de los servicios de cirugía y pediatría, no cumpliendo el protocolo de ambiente para unidad de cuidados intensivos ya que se instaló por la emergencia de pandemia. También resaltan que la iluminación es regular, notándose más en las guardias nocturnas por el esfuerzo visual que da lugar al cansancio. En cuando al ruido es producido por los ventiladores, aspiradores, bombas de infusión entre otros, dando lugar a un ambiente incómodo, no solo para el personal sino también para los pacientes, en cuanto a la ventilación es considerada no adecuada, por tener un ambiente cerrado donde los microorganismos se mantenían en el ambiente y dan lugar a nuevas infecciones.

**Tabla 4. Dimensión Estilos de vida: estilos de vida de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

<b>Actividad Física</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
SÍ	31	49,2
NO	32	50,8
<b>Consumo de alimentos antes de ir a trabajar</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
SÍ	20	31,7
NO	43	68,3
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

En la presente tabla 4 se muestra los determinantes dimensión estilos de vida: estilos de vida de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Donde se observa que 50,8% de profesionales de enfermería no realizan actividad física y 49,2% sí la realiza. Resultados que se contrastan con la investigación de Cancha, J. et al (16) donde encontraron que 76% de los profesionales de enfermería no realizan actividades físicas (ejercicios) o recreativas y 14% si realizan.

Por lo que se puede decir que el porcentaje de enfermeros que no realiza actividad física llegan a tener mayor probabilidad de padecer enfermedades no transmisibles tales como los cardiovasculares, el cáncer y la diabetes, etc. Resultados que se constatan con estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) quien menciona que las personas que no realizan suficiente ejercicio físico presentan un riesgo de mortalidad entre 20% y 30% superior al de aquellas que son lo suficientemente activas (46). Por lo que se destaca los beneficios que tienen muchos enfermeros al realizar actividad física, les ayuda a eliminar el estrés diario en el área que laboran (UCI Covid).

Se observa también que 68,3% de enfermeros no consumen alimentos antes de entrar a su turno diurno (7:00 am – 7:00 pm) y 31,7% consumen alimentos, no se encontró estudios para contrastar ya que habitualmente los hospitales brindan alimentación a su personal, pero en el caso de los enfermeros que trabajan atendiendo a pacientes Covid hacen uso de un equipo de protección personal (EPP), lo que fue una implementación durante la pandemia, según refieren los mismos trabajadores estar 30 minutos antes de su horario de ingreso para colocarse el EPP teniendo una hora exacta para recibir turno, la mayoría de enfermeros mencionaron que las causas más resaltantes son la distancia que hay entre su domicilio y el hospital, mencionan también que desayunar de madrugada, su organismo no tolera porque esto les produce náuseas y vómitos (Apéndice 3).

El no consumir alimentos antes de trabajar causará consecuencias negativas a futuro en la salud de los profesionales de enfermería, porque que si no se alimenta, la energía que tendrán durante su trabajo será menor, por consiguiente los riesgos a padecer enfermedades serán mayores, confirmando con la organización mundial de la salud (OMS) donde menciona que seis de cada diez enfermedades están relacionadas con el consumo de alimentos y las que más resaltantes son la hipertensión arterial, el colesterol elevado, la deficiencia de hierro, el sobrepeso, la obesidad y la diabetes (48).



**Tabla 5. Dimensión Biología Humana: biología humana de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Masculino	10	15,9
Femenino	53	84,1
<b>Edad</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
21 - 30 años	18	28,6
31 -40 años	34	54
41 - 60 años	11	17,4
<b>Horas de descanso</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
6 – 8 horas	0	0
4 – 6 horas	23	36,5
2 – 4 horas	33	52,4
Menos de 2 horas	7	11,1
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

En la tabla 5 se muestra los determinantes dimensión biología humana de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Donde se observa que el sexo predominante es el femenino con 84,1% y masculino 15,9%. Según el INEI 2017 (47) informó que en la carrera de enfermería se ve un mayor aumento del sexo femenino, sin embargo, el sexo masculino también se incorpora a este gremio que brinda cuidado al ser humano, con mayor frecuencia. Cabe resaltar que la comodidad de un paciente muchas veces depende del sexo del profesional de enfermería que lo atiende existiendo mayor afinidad entre la similitud de sexos.

Referente a la edad en la población, 54% oscila entre 31-40 años de edad, 28,6% de 21- 30 años y 17,4% representa al grupo de enfermeras de 41 años de edad a más. Con esto se corrobora que hubo un cambio trascendental durante la pandemia en cuanto a la edad del enfermero para laborar, condicionalmente se contempló que a mayor edad se presentaba más comorbilidades en los mismos, además aumento

el número de casos de pacientes por Covid, lo que llevo a las autoridades a requerir más personal de enfermería.

En los datos que anteceden se observa que 52,4% de enfermeros solo dedican 2 a 4 horas para descansar después de haber tenido una guardia nocturna, 36,5 % dedica 4 a 6 horas y 11,1 % duerme menos de dos horas. Resultados que al contrastarlas con la Organización Mundial de la Salud (OMS) quien recomienda dormir por lo menos 6 horas diarias (49). Por lo que todo ser humano tiene un ritmo circadiano el cual funciona en 24 horas, es decir el cuerpo diferencia lo que es día y noche, pero en el caso del personal de salud esto se ve alterado de acuerdo a los turnos programados, lo que hace que aumente la probabilidad de sufrir riesgos de accidentes en la vida cotidiana, allí la importancia de que un profesional de enfermería debería descansar mínimo seis horas diarias.

**Tabla 6. Dimensión Aspectos Psicológicos: reacción frente al fallecimiento de un paciente de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

<b>Reacción al ver el fallecimiento de un paciente</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Se pone triste	59	93,7
Se siente culpable	0	0
Llora de impotencia	4	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

En la tabla 6 se muestra determinantes dimensión Aspectos Psicológicos: Reacción frente al fallecimiento de un paciente de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Donde se observa que 93, 7% de enfermeros se pone triste durante el fallecimiento de un paciente y 6, 3% llora de impotencia cuando esto sucede. Datos que se pueden comparar con Marrero et al (50), donde encontraron que las enfermeras, manifiestan sentimientos de impotencia, incertidumbre, culpa o frustración y nerviosismo cuando perciben que las familias de los pacientes sufren cuando fallece un familiar y reflexionan sobre su participación sobre todo en las unidades de cuidados intensivos, donde se da un mayor número de muertes. Cabe destacar que el proceso por el que pasan los enfermeros es muy difícil, según refieren la impotencia que sienten es grande pese al trabajo en equipo que realizan constantemente en beneficio de sus pacientes y cuando ven que estos se complican, retardan su recuperación o fallecen se sienten frustrados lo que les causa una baja emocional, pese a la orientación psicológico que reciben (Apéndice 3).

**Tabla 7. Dimensión Aspectos Psicológicos: sensación después de usar el EPP de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

<b>Sensación al usar el equipo de protección personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Fatiga	0	8
Lumbalgia	12	5
Lesiones en rostro	7	11,1
Cefalea	23	36,5
Ninguna	0	3,2
Todas las anteriores	19	30,2
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

En la tabla 7 se muestra los determinantes dimensión Aspectos Psicológicos: Sensación después de usar el EPP de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca. En la presente tabla se observa que 36,5% de enfermeros sufrieron cefalea producto del uso de equipo de protección personal (EPP) constante, 30,2% sufrieron fatiga, lumbalgia, lesiones en el rostro y cefalea. Los Resultados se pueden contrastar con la OMS (2020) donde menciona que el uso prolongado de mascarillas auto filtrantes puede provocar dermatitis facial, acné, fatiga respiratoria, disminución de la capacidad de trabajo, aumento de las necesidades de recuperación de oxígeno, agotamiento prematuro con una menor carga de trabajo, aumento de los niveles de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) (51). Con lo que se dice que el uso del equipo de protección personal (EPP) es indispensable y necesario para evitar el contagio y propagación del Covid 19, sin embargo, hay que tener cuidado que el uso prolongado de EPP tiene consecuencia en la salud demostrados por el sentir de los enfermeros (Apéndice 3).

**Tabla 8. Dimensión Aspectos Psicológicos: Relaciones interpersonales en el trabajo de los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

<b>Relaciones interpersonales en el trabajo</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Pésimas	0	0
Malas	0	0
Regulares	0	0
Buenas	58	92,1
Excelente	5	7,9
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

En la tabla 8 se muestra los determinantes dimensión Aspectos Psicológicos: Relaciones interpersonales en el trabajo de los profesionales de enfermería de UCI COVID del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Se observa que 92,1% de enfermeros mencionan tener buenas relaciones interpersonales en el trabajo y 7,9% son excelentes. Resultados que podemos comparar con los de López (52), quien evidenció que las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte fue regular. Por lo que se puede decir que las relaciones interpersonales son buenas, ya que los enfermeros que conforma la UCI Covid trabajan en equipo a pesar de que vinieron de diferentes áreas, centrándose en el mismo objetivo de salvaguardar la vida de los pacientes, información que se corrobora con la entrevista brindada por la jefa de enfermeros de área, quien mencionó que tener la jefatura del área es una grata experiencia sobre todo los integrantes mantienen una actitud positiva. Así mismo se resaltó el trabajo multidisciplinario en el servicio, que pese a ser nuevo, comenzar desde cero y en tiempo de pandemia, demuestran tener buenas relaciones interpersonales, que permite que hacen que trabajen de manera adecuada para el beneficio del paciente.

**Tabla 9. Dimensión Aspectos Psicológicos: Profesionales de enfermería que se contagió de Covid en su trabajo de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

<b>Se contagio de COVID</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Sí</b>	54	85,7
<b>No</b>	9	14,3
<b>TOTAL</b>	63	100

En la tabla 9 se muestra los determinantes dimensión Aspectos Psicológicos: Profesionales de enfermería que se contagió de Covid en su trabajo de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Se observa 85,7% de enfermeros se contagiaron de Covid durante las horas de su trabajo. Resultados que se contrastan en la entrevista que brindó la decana de enfermeros del Perú (2021) donde mencionó que más de 7,700 enfermeras fueron contagiadas con COVID- 19 y 15 están en UCI (35). Se puede inferir que los enfermeros contagiados tuvieron un desgaste emocional no solo por su situación sino también por el posible contagio a sus familiares. Uno de los protocolos fue mantener aislamiento por 15 días, dando como consecuencia el sugestionarse con la situación, enfatizando que una vez recuperados volvían a trabajar manteniéndose el desgaste emocional, ya que se evidenciaba que podían volver a contagiarse y repetir el mismo ciclo.

## Nivel del desempeño laboral

**Tabla 10. Nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

Desempeño laboral	N	%
Deficiente	0	0
Regular	10	15,9
Bueno	37	58,7
Muy bueno	16	25,4
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

En esta tabla 10 se muestra el nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería de UCI Covid del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Se observa 58,7% de enfermeros tiene un desempeño laboral bueno, 25,4% tiene un desempeño laboral muy bueno. Resultados que se pueden refutar con Alvarado (15), donde identificó en el hospital Gustavo Lanatta Lujan, 77,8% tiene regular desempeño laboral, 19,4 % mal desempeño laboral, al mismo tiempo en el hospital Santiago Apóstol identificó 91,7 % tiene regular desempeño laboral y 2,8% mal desempeño laboral. Por lo que se resalta que los profesionales de enfermería de la UCI Covid en tiempo de pandemia han tenido un buen desempeño laboral, información que se respalda con la entrevista realizada a la jefa de enfermeros del área, donde resalta las cualidades del personal a su cargo, afirmando que todos trabajan en equipo avocados a un objetivo, actualizándose en conocimientos y en habilidades puesto que las acciones que realizan en áreas anteriores eran diferentes y hoy trabajan a la par (Apéndice 3).

## Contrastación de hipótesis

**Tabla 11. Determinantes medio ambiente y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería de UCI Covid en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

Determinantes Medio Ambiente	Desempeño Laboral								Chi- cuadrado	
	Muy bueno		Bueno		Regular		Total		Valor	p-valor
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%		
<b>Iluminación</b>									24,01	0,0001*
Bueno	12	19,0	20	31,7	2	3,2	34	54,0		
Regular	4	6,3	16	25,4	5	7,9	25	39,7		
Malo	0	0,0	0	0,0	4	6,3	4	6,3		
<b>Ventilación</b>									15,83	0,0032*
Bueno	12	19,0	22	34,9	2	3,2	36	57,1		
Regular	4	6,3	14	22,2	7	11,1	25	39,7		
Malo	0	0,0	0	0,0	2	3,2	2	3,2		
<b>Ruido</b>									12,61	0,0134*
Bueno	1	1,6	2	3,2	2	3,2	5	7,9		
Regular	15	23,8	33	52,4	6	9,5	54	85,7		
Malo	0	0,0	1	1,6	3	4,8	4	6,3		
<b>vivienda</b>									15,27	0,0182*
Alquilada	11	17,5	16	25,4	1	1,6	28	44,3		
Propia	2	3,2	9	14,3	4	6,3	15	23,8		
Compartida	0	0,0	3	4,8	4	6,3	7	11,1		
Otros	3	4,8	8	12,7	2	3,2	13	20,6		

. \*:  $p < 0,05$

En la tabla 11, se demuestra que existe relación significativa ( $p < 0,01$ ) entre la iluminación ( $p = 0,001$ ), ventilación ( $p = 0,0032$ ), ruido ( $0,0134$ ) y condición de vivienda ( $p = 0,0182$ ). Resultados que han sido estadísticamente significativos, con nivel de significancia de 0,05, según la aplicación de la prueba de hipótesis estadística Chi-cuadrado con 95% de confiabilidad. Lo que demuestra que existe



una relación directa y significativa entre los determinantes de medio ambiente y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos Covid Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**Tabla 12. Determinantes estilos de vida y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021**

Determinantes Medio Ambiente	Desempeño Laboral								Chi- cuadrado	
	Muy bueno		Bueno		Regular		Total		Valor	p-valor
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%		
<b>Actividad Física</b>									0,19	0,9111
Sí	8	12,7	17	27,0	6	9,5	31	49,2		
No	8	12,7	19	30,2	5	7,9	32	50,8		
<b>Consumo de alimentos antes de trabajar</b>									3,46	0,1777
Si	5	7,9	14	22,2	1	1,6	20	31,7		
No	11	17,5	22	34,9	10	15,9	43	68,3		
Regular	0	0,0	0	0,0	2	3,2	2	3,2		

\*:  $p < 0,05$

En la tabla 12, se demuestra que los determinantes estilos de vida no tienen relación significativa ( $p < 0,01$ ) con el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos COVID Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**Tabla 13. Determinantes biológicos y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos COVID en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

Determinantes Medio Ambiente	Desempeño Laboral								Chi- cuadrado	
	Muy bueno		Bueno		Regular		Total		Valor	p-valor
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%		
<b>Sexo</b>									7,94	0,0189*
Hombre	16	25,4	27	42,9	10	15,9	53	84,1		
Mujer	0	0,0	9	14,3	1	1,6	10	15,9		
<b>Edad (años)</b>									11,20	0,0244*
De 21 a 30	5	7,9	9	14,3	3	4,8	17	27,0		
De 31 a 40	4	6,3	22	34,9	3	4,8	29	46,0		
De 41 a 60	7	11,1	5	7,9	5	7,9	17	27,0		
<b>Horas de descanso</b>									13,0	0,1777
Menos de 2 horas	1	1,6	2	3,2	4	6,3	7	11,1		
De 2 -4 horas	5	7,9	22	34,9	4	6,3	31	49,2		
De 4 - 6 horas	10	15,9	12	19,0	3	4,8	25	39,7		

p< 0,05

En la tabla 13, se demuestra que existe relación significativa ( $p < 0,01$ ) entre sexo ( $p = 0,0189$ ), Edad ( $p = 0,0244$ ). Resultados que han sido estadísticamente significativos, con nivel de significancia de 0,05, según la aplicación de la prueba de hipótesis estadística Chi-cuadrado con 95% de confiabilidad. Lo que demuestra que existe una relación directa y significativa entre los determinantes biológicos y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos Covid Hospital Regional Docente de Cajamarca.

**Tabla 14. Determinantes Aspectos Psicológicos y su relación con desempeño laboral del profesional de enfermería en UCI Covid en Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021.**

Determinantes	Desempeño laboral								Chi-cuadrado	
	Muy bueno		Bueno		Regular		Total		Valor	p-valor
	Aspectos	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.		
<b>Psicológicos</b>										
<b>Se contagio de Covid</b>									8,93	0,0115*
Sí	1	1,6	4	6,3	5	7,9	10	15,9		
No	15	23,8	32	50,8	6	9,5	53	84,1		
<b>Reacción al ver el fallecimiento</b>									0,98	0,6113
Se pone triste	15	23,8	33	52,4	11	17,5	59	93,7		
Llora de impotencia	1	1,6	3	4,8	0	0,0	4	6,3		
<b>Como se siente con el uso de EPP</b>									33,74	0,0023
Lesiones en rostro	10	15,9	11	17,5	4	6,3	25	39,7		
Lumbalgia	1	1,6	8	12,7	1	1,6	10	15,9		
Lesiones y fatiga	0	0,0	4	6,3	0	0,0	4	6,3		
Cefalea	0	0,0	0	0,0	2	3,2	2	3,2		
Fatiga	0	0,0	0	0,0	1	1,6	1	1,6		
Lesiones, cefalea Y fatiga	0	0,0	0	0,0	1	1,6	1	1,6		
Todas las anteriores	5	7,9	13	20,6	1	1,6	19	30,2		
Ninguna	0	0,0	0	0,0	1	1,6	1	1,6		
<b>Relaciones interpersonales</b>									16,29	0,0026*
Excelentes	1	1,6	11	17,5	0	0,0	12	19,0		
Buenas	16	25,4	25	39,7	9	14,3	50	79,4		
Regular	0	0,0	0	0,0	2	3,2	2	3,2		

p < 0,05

En la tabla 14, se demuestra que existe relación significativa ( $p < 0,01$ ) entre contagio de Covid ( $p = 0,0115$ ), uso de EPP ( $p = 0,0023$ ) y relaciones interpersonales ( $0,0026$ ) Resultados que han sido estadísticamente significativos, con nivel de significancia de  $0,05$ , según la aplicación de la prueba de hipótesis estadística Chi-cuadrado con  $95\%$  de confiabilidad. Lo que demuestra que existe una relación directa y significativa entre los determinantes de aspectos psicológicos y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos COVID Hospital Regional Docente de Cajamarca.

## CONCLUSIONES

- La mayoría de profesionales de enfermería de la UCI COVID está conformado por el sexo femenino, son menores de 40 años de edad, con estado civil solteras, tiene hijos y son padres de familia.
- Más de la mitad de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Covid tienen un desempeño laboral alto.
- Los determinantes salud enfermedad se relacionan significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Covid en Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021.
- Existe relación estadísticamente significativa entre los determinantes de dimensión medio ambiente y nivel de desempeño laboral con los siguientes p valor en condición de vivienda ( $p=0,0182$ ), la iluminación ( $p=0,001$ ), ventilación ( $p=0,0032$ ) y ruido ( $0,0134$ ).
- No existe relación estadísticamente significativa entre los determinantes de dimensión estilos de vida y nivel de desempeño laboral.
- Existe relación estadísticamente significativa entre los determinantes de dimensión biología humana y nivel de desempeño laboral con los siguientes p valor en de sexo ( $p=0,0189$ ), edad ( $p=0,0244$ ) y horas de descanso ( $p=0,0113$ ).
- Existe relación estadísticamente significativa entre los determinantes de dimensión aspectos psicológicos y nivel de desempeño laboral con los siguientes p valor en, uso de EPP ( $0,0023$ ) y contagio del Covid ( $p=0,0115$ ).

## RECOMENDACIONES

### **Al Hospital Regional Docente de Cajamarca se sugiere lo siguiente:**

- Implementar un plan de contingencia para futuras situaciones similares a lo sucedido en pandemia por Covid-19, teniendo en cuenta la alimentación de los profesionales del sector salud, estableciendo nuevos horarios de trabajo con la finalidad de velar por la salud del capital humano.
- Establecer estrategias y medidas para mejorar los determinantes de salud enfermedad de los profesionales de enfermería, puesto que se evidenció en el presente estudio que se relacionan con el desempeño laboral de los mismos.

### **A los estudiantes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca se recomienda:**

- Continuar realizando estudios sobre determinantes de salud enfermedad y desempeño laboral por ser un tema trascendental en nuestro medio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. MINSA. Biblioteca virtual en salud. Normatividad Covid -19 [en línea]; 2021. Acceso 2 de abril de 2022.  
Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/normatividad-covid-19/>.
2. OPS. Organización Panamericana de la Salud. Determinantes Sociales [en línea]; 2020. Acceso 24 de junio de 2022. Disponible en:  
<https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales>  
[salud#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,condiciones%20de%20la%20vida%20cotidiana%22.](https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales/salud#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,condiciones%20de%20la%20vida%20cotidiana%22.)
3. Herrero S. Scielo. Salud Enfermedad [en línea]; 2017. Acceso 21 de enero de 2022. Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988348X2016000200006#:~:text=La%20OMS%20define%20enfermedad%20como,es%20m%C3%A1s%20o%20menos%20previsible%22.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988348X2016000200006#:~:text=La%20OMS%20define%20enfermedad%20como,es%20m%C3%A1s%20o%20menos%20previsible%22.)
4. Revista EDEGEL. Equipos de protección personal [en línea]; 2017. Acceso 24 de junio de 2022. Disponible en:  
<https://pe/quienessomos/documentos/proveedores/I.SG.ED.003.%20Equipos%20de%20Protecci%C3%B3n%20Personal.%20Rev.05.pdf>.
5. INEI. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [en línea]; 2017. Acceso 21 de octubre de 2021. Disponible:  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1544/00TOMO\\_01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/00TOMO_01.pdf).



6. BNM. Biblioteca nacional de maestros y maestrías. [en línea]; 2018. Acceso 12 de abril de 2022. Disponible:  
<http://vocabularios.educacion.gob.ar/admin/sistemaeducativo>.
7. Aguilar. C. La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. SCielo. 2017; 3(10).
8. Corichi. A. El clima organizacional es: un factor clave del éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. [en línea]; 2017. Acceso 23 de febrero de 2022 Disponible en:  
[https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/62/4032#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20seg%C3%BAn%20\(Chiavenato,2008\)%20toman%20en%20cuenta%20las](https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/62/4032#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20seg%C3%BAn%20(Chiavenato,2008)%20toman%20en%20cuenta%20las).
9. Ordeano M. Determinantes de salud en adultos del centro poblado Huamarín, sector Huaraz. [Tesis]. Huaraz: Huaraz, Huaraz 2017.
10. Berón D. Factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería. [Tesis]. Malargüe: Malargüe, Argentina 2017.
11. Zambrano C. Impacto en la salud mental de la enfermera que otorga cuidado en situaciones estresantes. Ciencia y Enfermería. 2017.
12. Revista Hospital. [en línea]; 2021. Acceso 22 de septiembre de 2021. Disponible en:<https://www.elhospital.com/temas/Asi-trabajan-las-UCI-durante-la-pandemia-por-COVID-19+134085>.
13. Cassiani S. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Revista Panamericana de la salud pública. 2020; 44(64).
14. Rosales N. Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del Hospital Alfredo Italo Perrupatulo.

- [Tesis]. Argentina: Hospital Alfredo Italo Perrupatulo, Cuyo 2020.
15. Camarena L. Impacto de la salud mental en el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia en el área de emergencia en el hospital Ramiro Priale Priale, Huancayo. [Tesis]. Huancayo: hospital Ramiro Priale Priale, Huancayo 2021.
  16. Cancha J. Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería. [Tesis]. Huaraz: Hospital Víctor Ramos Guardia, Ancash 2018.
  17. Párraga B. Factores personales que influyen en el desempeño laboral del personal de Enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto nacional de salud del niño San Borja, agosto-noviembre 2017. [Tesis]. Lima: Instituto nacional de salud del niño San Borja, Lima.
  18. Alvarado V. Desempeño laboral del profesional de enfermería Hospitales de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba Amazonas, 2017. Revista Científica UNTRM. 2018; 1(2).
  19. Camacho C. Factores asociados al desempeño profesional de enfermero que labora en el área de salud mental. [Tesis]. Lima: Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2017.
  20. Ramírez E. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca. [Tesis]. Cajamarca: Municipalidad Provincial de Cajamarca, Cajamarca 2020.
  21. García R. Factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección regional de salud. Tesis. Cajamarca: Dirección Regional de Salud, Cajamarca 2021.

22. Mejía L. Los determinantes sociales de la salud: base teórica de la salud pública. [en línea]; 2018. Acceso 24 de Julio de 2021. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v31s1/v31s1a03.pdf>.
23. Heredia F. Salud Enfermedad [en línea]; 2020. Acceso 19 de agosto de 2021. Disponible en: <https://vlex.com.co/vid/salud-enfermedad-73199374>.
24. Acevedo G. Manual de Medicina Preventiva y Social I. [en línea]; 2021. Acceso 13 de junio de 2021. Disponible en: <http://preventivaysocial.webs.fcm.unc.edu.ar/files/2014/04/MPyS-1-Unidad-1-Determinantes-de-la-Salud-V-2013.pdf>.
25. Salud Estilos de vida y promoción de la salud: material didáctico. [en línea]; 2017. Acceso 23 de julio de 2021. Disponible en: <https://grupo.us.es/estudiohbsc/images/pdf/formacion/tema4.pdf>.
26. Gutiérrez. M. La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. Revista Scielo. 2020; 5.
27. Acevedo G. La salud y sus determinantes. [Online]; 2021. Acceso 12 de septiembre de 2021. Disponible en: <http://preventivaysocial.webs.fcm.unc.edu.ar/files/2014/04/MPyS-1-Unidad-1-Determinantes-de-la-Salud-V-2013.pdf>.
28. Brett. Documento del medio ambiente. [en línea]; 2017. Acceso 11 de julio de 2021. Disponible en: <https://eird.org/pr14/cd/documentos/espanol/Publicacionesrelevantes/Recuperacion/5-Med-Ambiente.pdf>.
29. Revista Tulcán. Salud en el trabajo. Universidad y salud. 2016; 12(15).

30. Veliz E. Estilos de vida y salud. [Tesis]. Guatemala: Facultad Ciencias Médicas, Barcelona 2019.
31. Carrillo P. Neurobiología del sueño y su importancia. UNAM.2017; 56(4).
32. Lupon M. Procesos cognitivos básicos. [en línea]; 2019. Acceso 15 de diciembre de 2022. Disponible en:  
[https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/189580/tema\\_4.procesos\\_cognitivos\\_basicos-5313.pdf?sequence=28](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/189580/tema_4.procesos_cognitivos_basicos-5313.pdf?sequence=28).
33. Otero M. Emociones, sentimientos y razonamiento en didácticas de ciencias. Revista electrónica de investigación en ciencias. 2006; 1(1).
34. Camelo S. competencias profesionales de los enfermeros para trabajar en unidad de cuidados intensivos. Latino - Am Enfermagem. 2019; 20(1).
35. Política. Guía de unidad de cuidados intensivos. [en línea]; 2010. Acceso 25 de septiembre de 2021.Disponible:  
<https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/UCL.pdf>.
36. Henríquez J. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoria. Scielo. 2017.
37. Jara A. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Venezolana de gerencia. 2018.
38. Sánchez P. Factores determinantes del desempeño laboral en la empresa Buon Gorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. [Tesis]. Ecuador: empresa Buon Gorno, Ecuador 2017.
39. Zegarra M. Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa Estilo Taxi.S.A.C. Distrito Cercado de Lima. [Tesis]. Lima: empresa

Estilo Taxi SAC, Lima.

40. Yordane Q. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de salud El Bosque, la Victoria, Chiclayo 2018. [Tesis]. Chiclayo: Centro de estudios el bosque, Chiclayo.
41. Ríos G. Evaluación del desempeño laboral basado en competencias al profesional de enfermería. [Tesis]. México: México, México 2020.
42. MINSA. Evaluación de desempeño laboral. resolución. Moquegua.
43. Chávez N. Determinantes sociales de salud enfermedad de los trabajadores del sector ambulatorio en la ciudad de Cajamarca 2014. [Tesis]. Cajamarca: Sector ambulatoria en la ciudad de, Cajamarca.
44. Henríquez J. Diseño del proceso de evaluación del desempeño personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y Gestión*. 2018; 32.
45. MINSA. Evaluación desempeño laboral. Resolución. Moquegua.
46. INEI. Instituto Nacional de Estadística e Informática Vivienda. [en línea]; 2017. Acceso 16 de septiembre de 2021. Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1711/cap03.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1711/cap03.pdf).
47. INEI. [en línea]; 2017. Acceso 21 de octubre de 2021. Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1544/00TOMO\\_01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/00TOMO_01.pdf).
48. OMS. Directrices de la OMS sobre la actividad física y hábitos sedentarios. [en línea]; 2018. Acceso 23 de enero de 2021. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>.

49. OMS. Sueño. [en línea]; 2017. Acceso 12 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://www.ultimahora.com/oms-recomienda-dormir-al-menos-6-horas-diarias-n786516.html>.
50. Gonzales M. Vivencias de las enfermeras antes de la muerte. [en línea]; 2018. Acceso 20 de julio de 2022. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n2/1988-348X-ene-13-02-e1321.pdf>.
51. Rivas Revista de enfermería. [en línea]; 2018. Acceso 12 de julio de 2021. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
52. López I. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte, 2017. [Tesis]. Hospital de Vitarte, Lima.

# APÉNDICES

## Apéndice 1. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mónica Yanet Monzón Gonzales, Licenciada en Enfermería, me encuentro realizando una investigación con la finalidad de obtener mi grado de Maestra en Ciencias. El objetivo es evaluar si los Determinantes salud - enfermedad influye con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos COVID en el Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021.

Para fines de este estudio deberá responder el siguiente cuestionario sobre determinantes salud enfermedad y la escala grafica de desempeño laboral. La información será utilizada únicamente con fines académicos, por lo que se guardará en todo momento la confidencialidad de los mismos.

Finalmente, este estudio se llevará a cabo con todas las consideraciones éticas respectivas, por lo que participar no implica ningún riesgo para su integridad.

|



**Yo, ....., acepto participar en la presente investigación.**

**FIRMA**

.....



## Apéndice 2. Cuestionario Determinantes Salud Enfermedad

	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA</b> <b>ESCUELA DE POSGRADO</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD</b>	
<b>TESIS: DETERMINANTES DE SALUD-ENFERMEDAD Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021.</b>		
<b>TESISTA: LIC. ENF. MÓNICA YANET MONZÓN GONZALES</b>		
<b>Anexo N.º 1: CUESTIONARIO</b>		
<p>Estimado licenciado (a) el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre las características de su persona y su trabajo Es de interés para la realización del trabajo de investigación "Determinantes salud - enfermedad de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos COVID Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021.". La información que nos brinde es confidencial y anónima. Gracias.</p>		
<p><b>Instrucciones:</b> En cada pregunta marque solo una casilla como respuesta.</p>		

### DETERMINANTES

- |  |   |
|--|---|
| <p>1. Sexo:</p> <p><input type="checkbox"/> Hombre</p> <p><input type="checkbox"/> Mujer</p> <p>2. Edad:</p> <p><input type="checkbox"/> 20-30 años</p> <p><input type="checkbox"/> 30 – 40 años</p> <p><input type="checkbox"/> 40 a 60 años</p> <p>3. Estado Civil:</p> <p><input type="checkbox"/> Soltero</p> <p><input type="checkbox"/> Casado</p> <p><input type="checkbox"/> Conviviente</p> <p><input type="checkbox"/> Separado</p> <p><input type="checkbox"/> Divorciado</p> <p><input type="checkbox"/> Viudo</p> <p>4. Cuál es su rol dentro de la familia:</p> <p><input type="checkbox"/> Padre</p> <p><input type="checkbox"/> Madre</p> <p><input type="checkbox"/> Hija (o)</p> <p><input type="checkbox"/> Padre y madre a la vez.</p> <p>5. Condición de la vivienda:</p> <p><input type="checkbox"/> Propia</p> <p><input type="checkbox"/> Alquilada</p> <p><input type="checkbox"/> Hipotecada</p> | <p><input type="checkbox"/> Compartida con padre</p> <p><input type="checkbox"/> Otros</p> <p>    Especifique.....</p> <p>6. Usted realiza actividad física en sus tiempos libres.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p>Si la respuesta es negativa especificar porqué:</p> <p>7. Cuántas horas dedica para descansar después de una guardia nocturna:</p> <p><input type="checkbox"/> 6- 8 horas</p> <p><input type="checkbox"/> 4 a 6 horas</p> <p><input type="checkbox"/> 2-4 horas</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 2 horas</p> <p>8. ¿Usted consume alimentos antes de ir a trabajar, es decir, desayuna o cena, independientemente el turno que le toque realizar?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> |
|--|---|

9. Mencione los alimentos que consume habitualmente en desayuno, almuerzo y cena e intermedios.

Desayuno almuerzo

.....  
 .....

Intermedios cena

.....  
 .....

10. ¿Cómo reacciona al ver el fallecimiento de los pacientes durante el turno?

- Se pone triste
- Se siente culpable
- Llora de impotencia
- Recuerda la escena durante el día.
- No le causa nada, ya se acostumbró.
- Otros.

Especifique:

.....

11. ¿Qué siente al utilizar el equipo de protección personal en su jornada laboral? Puede marcar más de una.

- Lumbalgia
- Fatiga
- Lesiones en el rostro
- Cefalea
- Ninguna
- Todas las anteriores

12. ¿Cómo son las relaciones interpersonales en el trabajo?

- Pésimas
- Malas
- Regulares
- Buenas
- Excelentes

13. Cómo considera el ambiente de trabajo según los puntos mencionados a continuación, marcar con una X.

Ambiente	Malo	Regular	Bueno
Iluminación			
Ventilación			
Ruido			

14. ¿Usted llegó a contagiarse de Covid en su área laboral?

- Sí
- No

15. En el presente año y durante el trabajo tuvo alguna de las enfermedades/ síntomas que se mencionan a continuación:

- Problemas de columna:
- Infecciones de vías respiratorias:
- Accidentes de trabajo:
- Estrés, fatiga:
- Problemas psíquicos:
- Ninguno de los anteriores

## Apéndice 3. Entrevista

### Preguntas para la entrevista.

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la unidad de cuidados intensivos Covid? Por favor podría comentarnos cómo llegó a esta área
2. ¿Qué aspectos del trabajo le producen más satisfacción?
3. ¿Qué aspectos del trabajo le producen insatisfacción?
4. ¿Con cuántas camas UCI iniciaron, detalle un poco la historia del servicio?
5. ¿Qué significa para Usted la enfermedad del Covid?
6. ¿Puede dar una descripción y detallar emociones de la primera ola?
7. ¿Puede dar una descripción y detallar emociones de la segunda ola?
8. ¿Cómo ha sido su reacción al ver fallecimiento de los pacientes durante su turno?
9. ¿Cómo ha sido su reacción al ver el estancamiento al no tener pronóstico favorable en los pacientes?
10. ¿Cómo son las relaciones interpersonales su trabajo, es decir cómo se llevan entre compañeros de trabajo?
11. Respecto a las condiciones de trabajo podría describir como son:
12. ¿Cómo reaccionaron sus familiares cuando les menciono que usted trabajaría en área Covid?
13. Por favor, coméntenos algunas experiencias con pacientes o entre el personal durante el tiempo que viene trabajando en esta área.

# **ANEXOS**

**Anexo 1. Escala sobre desempeño laboral.**

AREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
<b>CALIDAD</b>						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
<b>INICIATIVA</b>						

Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						

## Anexo 2. solicitud para realizar la investigación.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE DOCUMENTACIÓN  
**RECIBIDO**  
5974979  
12 OCT. 2021

RECEIVED  
8-22-2021

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

**SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR**  
**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Cajamarca, 12 de octubre del 2021


**SEÑOR**  
**DR: CARLOS ALBERTO DELGADO CRUCES**  
Director Del Hospital Regional Docente De Cajamarca

Yo Mónica Yanet Monzón Gonzales, licenciada en enfermería, actualmente laborando en la institución que usted dirige, identificada con D.N.I 71775243, con domicilio en Psje. Goicochea 130, teléfono 942956207, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que teniendo que realizar la ejecución de mi tesis para alcanzar el grado de Magister denominada: **DETERMINANTES DE SALUD-ENFERMEDAD Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021.** Acudo a su despacho solicitándole el debido permiso para realizar dicha investigación, en la institución que usted dignamente dirige, cumpliendo así con los plazos establecidos por el reglamento.

Por lo expuesto quedo agradecida por la atención presentada y ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Atentamente,

  
Mónica Yanet Monzón Gonzales  
DNI. 71775243  
CEP: 90758

### Anexo 3. Carta de aceptación para realizar la investigación.

 **HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA**  
Av. Larry Jhonson y Mártires de Uchuracay  
TELÉFONO N° 076 - 599029



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cajamarca 10 de diciembre del 2021

**CARTA N° 19 -2021-GRC/DRS/HRCAJ/UDI**

**Mónica Yanet Monzón Gonzáles**  
**Universidad Nacional de Cajamarca**

De mi especial consideración,

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que su proyecto de Investigación titulado: "DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UCI - COVID19 - HRDC, 2021", ha sido aprobado por el comité de Ética e Investigación del Hospital Regional Docente de Cajamarca, para su ejecución. Por lo que se le brindará a Usted las facilidades para el recojo de información bajo las normativas y ordenanzas que el servicio y la Institución consideren necesarias.

Sea propicia la ocasión para expresarle a Usted la muestras de mi especial consideración y estima.

**Atentamente:**



   
**Dr. José M. Yachachin Chávez**  
MÉDICO NEUMÓLOGO  
CMP 56974 - RNE 32257  
JEFE DE LA OFICINA DE CAPACITACIÓN  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

JMYCH/CKBM  
C.C. Archivo

**NOTA:** Los datos serán manejados bajo estrictas conductas de "Ética en Investigación Científica", los problemas legales generados por el mal uso de estos datos será de única responsabilidad del Investigador.

"Nuestra Atención, Con Calidad y Buen Trato"



#### Anexo 4. Prueba de validez de contenido y constancias de validación de juicio de expertos.

##### Razón e Índice de Validez de contenido (RVC; IVC) de Lawshe

Para la evaluación de la Razón de Validez de Contenido por ítem (RVC), se recurrió a tres expertos, que conformaron el comité ad-hoc. Luego, cada experto evaluó el mismo ítem; y, se aplicó la siguiente fórmula de Lawshe:

$$RVC = [(N_s - N/2)] / [N/2]$$

Donde:

$N_s$  = Número de expertos que calificaron con SI al ítem = 3

$N$  = Número total de expertos = 3

Al aplicar la fórmula, cada ítem obtuvo un  $RVC = 1$ ; evaluándose un total de 16 ítems.

Luego se estimó el Índice de Validez de Contenido (IVC) para todo el cuestionario, mediante la siguiente fórmula:

$$IVC = \Sigma RVC/n$$

Donde:

$\Sigma RVC$  = Sumatoria de todos los ítems evaluados = 16

$n$  = Número de ítems = 16.

Por tanto, el valor de  $IVC = 1$ . Lo que significa una perfecta validez de contenido del cuestionario, puesto que el valor máximo es 1; el cual se halla por encima del valor crítico (0,99), cuando el número de expertos es menor de 7.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

**Título de la investigación:** DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021.

**Nombre del Instrumento – Motivo de Evaluación:** Cuestionario – Determinantes de salud enfermedad.

**Autor:** Mónica Yanet Monzón Gonzales

**Asesor(a):** M.Cs. Rosa Ricardina Chávez Farro

**Experto:** M.Cs. Petronila Angela Bringas Duran

I. DETERMINANTES SALUD ENFERMEDAD						
Nº ítem	Validación de Contenido		Validación de Constructo		Validación de Criterio	
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas	
01	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
02	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
03	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
04	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
05	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
06	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
07	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
08	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
09	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
10	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
11	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
12	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
13	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
14	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
15	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
16	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

1. DETERMINANTES SALUD ENFERMEDAD						
N° ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		SUFICIENCIA	
	El ítem se comprende fácilmente (su sintáctica y semántica son adecuadas).		Los ítems se corresponden con el concepto de la variable a medir.		Los ítems, de las dimensiones/cuestionario son suficientes para el concepto de la variable que se pretende medir.	
1	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
2	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
3	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
4	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
5	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
6	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
7	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
8	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
9	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
10	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
11	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
12	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
13	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
14	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
15	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
16	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ( ) Válido, Aplicar ( x )

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

M.Cs. Petronila Angela Bringas Duran

Fecha: Cajamarca, 13 de octubre de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Petronila Angela Bringas Duran de profesión Enfermera, grado Magister en Ciencias, trabajador en el área de investigación, docente en la Institución Universidad Nacional de Cajamarca,

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento solicitado por la interesada **Mónica Yanet Monzón Gonzales**, autora de la investigación: **DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021** y de acuerdo a los objetivos alcanzados. Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Cajamarca 13 de octubre de 2021

Firma

M.Cs. Petronila Angela Bringas Duran



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

**Título de la investigación:** DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021.

**Nombre del Instrumento – Motivo de Evaluación:** Cuestionario – Determinantes de salud enfermedad.

**Autor:** Mónica Yanet Monzón Gonzales

**Asesor(a):** M.CS. Rosa Ricardina Chávez Farro

**Experto:** Dra. Mercedes Marleni Bardales Silva

I. DETERMINANTES SALUD ENFERMEDAD						
Nº ítem	Validación de Contenido		Validación de Constructo		Validación de Criterio	
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas	
01	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
02	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
03	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
04	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
05	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
06	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
07	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
08	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
09	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
10	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
11	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
12	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
13	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
14	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
15	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
16	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

I. DETERMINANTES SALUD ENFERMEDAD						
N° ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		SUFICIENCIA	
	El ítem se comprende fácilmente (su sintáctica y semántica son adecuadas).		Los ítems se corresponden con el concepto de la variable a medir.		Los ítems de las dimensiones cuestionario son suficientes para el concepto de la variable que se pretende medir.	
1	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
2	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
3	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
4	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
5	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
6	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
7	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
8	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
9	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
10	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
11	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
12	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
13	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
14	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
15	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
16	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )

EVALUACIÓN. No válida, Mejorar ( ) Válido, Aplicar ( x )

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Dra. Mercedes Marleni Bardales Silva

Fecha: Cajamarca, 12 de octubre de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Mercedes Marleni Bardales Silva** de profesión Enfermera, grado Doctorado en Ciencias, trabajador en el área de investigación, docente en la Institución Universidad Nacional de Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento solicitado por la interesada **Mónica Yanet Monzón Gonzales**, autora de la investigación: **DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021** y de acuerdo a los objetivos alcanzados. Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión		x		
Pertinencia			x	

Cajamarca 12 de octubre de 2021

Firma

Dra. Mercedes Marleni Bardales Silva



EVALUACIÓN DE EXPERTOS

**Título de la investigación:** DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCTENTE DE CAJAMARCA, 2021.

**Nombre del Instrumento – Motivo de Evaluación:** Cuestionario – Determinantes de salud enfermedad.

**Autor:** Mónica Yanet Monzón Gonzales

**Asesor(a):** M.CS. Rosa Ricardina Chávez Furro

**Experto:** Ph.D. Margarita del Pilar Cerna Barba

I. DETERMINANTES SALUD ENFERMEDAD						
Nº ítem	Validación de Contenido		Validación de Constructo		Validación de Criterio	
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas	
01	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
02	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
03	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
04	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
05	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
06	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
07	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
08	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
09	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
10	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
11	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
12	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
13	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
14	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
15	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
16	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )





UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

I. DETERMINANTES SALUD ENFERMEDAD						
Nº ítems	CLARIDAD		PERTINENCIA		SUFICIENCIA	
	El ítem se comprende fácilmente (su sintáctica y semántica son adecuadas.		Los ítems se corresponden con el concepto de la variable a medir.		Los ítems, de las dimensiones/cuestionario son suficientes para el concepto de la variable que se pretende medir.	
1	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
2	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
3	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
4	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
5	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
6	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
7	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
8	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
9	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
10	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
11	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
12	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
13	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
14	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
15	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )
16	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )	SI ( x )	NO ( )

**EVALUACIÓN.** No válido, Mejorar ( ) Válido, Aplicar ( x )

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

Ph. D. Margarita del Pilar Cerna Barba

Fecha: Cajamarca, 13 de octubre de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Margarita del Pilar Cerna Barba** de profesión Enfermera, grado Post Doctorado en Ciencias, trabajador en el área de investigación, docente en la Institución Universidad Nacional de Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento solicitado por la interesada **Mónica Yanet Monzón Gonzales**, autora de la investigación: **DETERMINANTES DE SALUD ENFERMEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS COVID - HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2021** y de acuerdo a los objetivos alcanzados. Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Cajamarca 13 de octubre de 2021

Firma

Ph. D. Margarita del Pilar Cerna Barba