

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Riesgos psicosociales en los trabajadores de los Centros de Salud
de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID -19, Tumbes –
2020

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Psicología

Autora:

Bach. Adrianita Estefany Valladolid Franco

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Riesgos psicosociales en los trabajadores de los centros de salud
de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID -19, Tumbes –
2020

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza (presidente)

Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval (secretario)

Dra. Eva Matilde Rhor Garcia-Godos (vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Riesgos psicosociales en los trabajadores de los centros de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID -19, Tumbes – 2020

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Autora: Bach. Valladolid Franco Adrianita Estefany

Adrianita

Asesora: Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.
(ORCID: 0000-0001-5676-936X)

Wendy

Tumbes, 2023



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los diez días del mes de marzo del dos mil veintitrés, siendo las nueve horas y cero minutos, y en la modalidad virtual, a través de la plataforma Zoom se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N°068- 2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 14 de setiembre del 2022, la Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza (Presidente), el Mg. Eladio V. Quintana Sandoval (Secretario) y a la Dra. Eva Matilde Rhor García Godos (Vocal), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada: “Riesgos psicosociales en los trabajadores de los Centros de Salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID -19, Tumbes – 2020” para optar el título profesional de Licenciado en Psicología presentado por el Bach. Adrianita Estefany Valladolid Franco

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: APROBADA la tesis, por unanimidad con el calificativo de **REGULAR**, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las nueve horas y cincuenta y cinco minutos, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 10 de marzo de 2022.

DR. Marilú Elena Barreto Espinoza
DNI N° 00250182
ORCID N° 0000-0001-8883-5501
(PRESIDENTE)

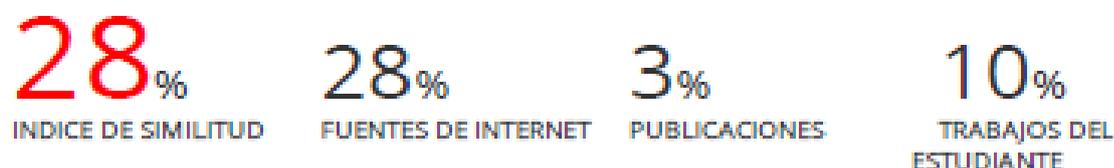
Mg. Eladio V. Quintana Sandoval
DNI N° 45216370
ORCID N° 0000-0002-9744-3400
(SECRETARIO)

Eva Matilde Rhor García Godos
DNI: 00248288

N° de Orcid: 0000-0002-6972-3421
Vocal

Riesgos psicosociales en los trabajadores de los Centros de Salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID -19, Tumbes – 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to UNILIBRE Trabajo del estudiante	1%

Dra. Wendy Jesús Gatherin Cedillo Lozada.
ORCID: 0000-0001-5676-936X
DNI: 43512438
Tumbes, 20 de marzo del 2023

9	1library.co Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	1 %
13	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	<1 %
15	www.dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	bienestarcom.jimdofree.com Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.diresacusco.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
19	cybertesis.uach.cl Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.upagu.edu.pe	

Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.

ORCID: 0000-0001-5676-936X

DNI: 43512438

Tumbes, 20 de marzo del 2023

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Santo Tomas Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
27	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repository.udistrital.edu.co Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %



Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.
 ORCID: 0000-0001-5676-936X
 DNI: 43512438
 Tumbes, 20 de marzo del 2023

31	grados.ugr.es Fuente de Internet	<1 %
32	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
35	dspace.pucesi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
37	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
39	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Católica San Antonio de Murcia Trabajo del estudiante	<1 %



Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.
 ORCID: 0000-0001-5676-936X
 DNI: 43512438
 Tumbes, 20 de marzo del 2023

42	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
43	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
46	riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
47	Sri Indrawati, Atyanti Dyah Prabaswari, M. Abdul Fitriyanto. "Risk control analysis of a furniture production activities using hazard identification and risk assessment method", MATEC Web of Conferences, 2018 Publicación	<1 %
48	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
50	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %

observatorio.camp^{Wendy}.org

Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.
ORCID: 0000-0001-5676-936X
DNI: 43512438
Tumbes, 20 de marzo del 2023

51	Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	www.rbmt.org.br Fuente de Internet	<1 %
55	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %



Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.
 ORCID: 0000-0001-5676-936X
 DNI: 43512438
 Tumbes, 20 de marzo del 2023

DEDICATORIA.

Arya Sophia, tu incondicional cariño y tu gran afecto son mi felicidad, eres mi deseo de buscar lo mejor para ti; aun a tu corta edad me has enseñado y me sigues enseñando muchas cosas en esta vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de estudiar en esta prestigiosa universidad; por permitirme conocer a personas que han sido un soporte en esta difícil trayectoria, así como también, por haberme dotado de la sabiduría, fuerza y dedicación para culminar con éxito mis estudios.

Doy gracias A mi esposo Jhon Sembrera, tu apoyo incondicional ha sido el impulso para lograr mis metas. A mi madre, a mi padre, hermanos y toda mi familia que de una u otra manera supieron apoyarme con un granito de arena a lo largo de mis estudios.

Agradezco a mis docentes, por su tiempo y dedicación; y, que además de conocimientos teóricos, ayudaron a implantar en mí valores éticos y profesionales.

Por último, agradezco a los centros de salud de Pampa Grande y Corrales, por la ayuda que me aportaron para poder realizar mi investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.	iv
AGRADECIMIENTO	xii
ÍNDICE GENERAL	xiii
ÍNDICE DE CUADROS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.	xv
RESUMEN	16
ABSTRACT	17
I. INTRODUCCIÓN	18
II. REVISIÓN DE LITERATURA	25
III. MATERIALES Y MÉTODOS	43
3.1. Tipo y diseño de investigación	43
3.2. Población	44
3.3. Criterios de exclusión e inclusión.	45
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	46
3.4.1. Validez y Confiabilidad.	46
3.5. Métodos para el análisis de datos	48
IV. RESULTADOS	49
V. DISCUSIÓN	58
VI. CONCLUSIONES	66
VII. RECOMENDACIONES.	69
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
IX. ANEXOS	79

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Distribución de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande en tiempos de Covid-19, Tumbes – 2020 por sexo y puesto de trabajo.	45
Cuadro 2 Distribución de los trabajadores del centro de salud de Corrales en tiempos de Covid-19, Tumbes – 2020 por sexo y puesto de trabajo.	45
Cuadro 3 Confiabilidad de la prueba piloto aplicada en trabajadores del centro de salud Zarumilla en tiempos de COVID - 19, Tumbes - 2020.	47
Cuadro 4 Confiabilidad de la prueba piloto aplicada en trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19, Tumbes,2020	48
Cuadro 5 Comparación mediante la Prueba T-Student de los riesgos psicosociales en los trabajadores de los Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, en tiempo de COVID 19 - Tumbes, 2020.....	49
Cuadro 6 Nivel de Riesgos Psicosociales y sus dimensiones en el Centro de Salud de Pampa Grande y Centro de Salud Corrales, en tiempo de COVID – 19, Tumbes - 2020.....	50
Cuadro 7 Nivel de Riesgos Psicosociales según edad, sexo y puesto de trabajo en los trabajadores del Centro de Salud de Pampa Grande, en tiempos de COVID 19 - Tumbes, 2020.....	52
Cuadro 8 Nivel de Riesgos Psicosociales según edad en los trabajadores del Centro de Salud de Corrales, en tiempos de COVID 19 - Tumbes, 2020.....	54
Cuadro 9 Comparación de la Prueba T-Student de las dimensiones de riesgo psicosocial en los Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, en tiempo de COVID – 19, Tumbes - 2020.....	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Variables	80
Anexo 2 Instrumento	81
Anexo 3 Ficha Técnica	84
Anexo 4 Consentimiento Informado.....	85
Anexo 5 Resolución de Asignación de Jurado.	87
Anexo 6 Resolución de aprobación de proyecto de tesis.	89
Anexo 7: Resolución de modificación de título.....	91

RESUMEN

La presente investigación se elaboró con el objetivo de establecer la existencia de diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID - 19, Tumbes - 2020. Se trabajó con un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo - comparativo, no experimental en donde la población muestral estuvo constituida por 140 trabajadores de dos centros de salud de la ciudad de Tumbes; Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve; constituido por 25 preguntas agrupadas, el cual tiene variables sociodemográficas y 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensaciones y doble presencia. Para determinar la comparación se utilizó el estadístico t de student para establecer la existencia de diferencias significativas en los dos establecimientos de salud; además, los resultados evidenciaron porcentajes altos en ambos centros de salud; para los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande el 42.67% obtuvieron un nivel de riesgo alto, el 33.33% nivel de riesgo medio y 24% presentó un nivel de riesgo bajo. Por otro lado, los trabajadores del centro de salud de Corrales el 43.08% obtuvieron un nivel de riesgo alto, el 40% nivel de riesgo medio y 16.92% presentó un nivel de riesgo bajo. Concluyendo que no existen diferencias significativas en los riesgos psicosociales en ambos centros de salud en tiempo de COVID-19, Tumbes – 2020.

Palabras Claves: Apoyo Social, Compensaciones, Doble presencia, Riesgos Psicosociales, Trabajo Activo.

ABSTRACT

The present investigation was prepared with the objective of establishing the existence of significant differences in psychosocial risks in the workers of the Pampa Grande y Corrales health center in times of COVID - 19, Tumbes - 2020. We worked with a quantitative approach of descriptive - comparative, non-experimental design where the sample population consisted of 140 workers from two health centers in the city of Tumbes; For data collection, the SUSESO/ISTAS 21 short version questionnaire was transmitted; made up of 25 grouped questions, which has sociodemographic variables and 5 dimensions: psychological demands, active work, social support, compensation and double presence. To determine the comparison, the student's t statistic was obtained to establish the existence of significant differences in the two health establishments; In addition, the results showed high percentages in both health centers; For the workers of the Pampa Grande health center, 42.67% found a high-risk level, 33.33% a medium risk level and 24% presented a low risk level. On the other hand, the workers of the health center of Corrales 43.08% acquired a high-risk level, 40% medium risk level and 16.92% presented a low risk level. Concluding that there are no significant differences in psychosocial risks in both health centers at the time of COVID-19, Tumbes - 2020.

Keywords: Social Support, Compensation, Double presence, Psychosocial Risks, Active Work.

I. INTRODUCCIÓN

En la antigüedad las organizaciones no consideraban crear condiciones para reducir los riesgos laborales, esto debido a que la situación de salud de los trabajadores era un asunto que debía ser solucionado por él mismo, dejando de lado la posibilidad de que dichas problemáticas podrían ser ocasionadas por el mismo entorno laboral; esta actitud de indiferencia duró por mucho tiempo, sin embargo, con la aparición de los sindicatos y el progreso social se fue modificando poco a poco (Moreno, 2011).

El riesgo psicosocial es un término relativamente joven, sus primeros usos se remontan a finales del siglo pasado donde la Organización Internacional del Trabajo (1984) indicó que existen formas de referirse a los aspectos psicosociales: 1. Factores psicosociales, 2. Factores psicosociales de riesgo y 3. Riesgos psicosociales, es a partir de entonces que se empezó a utilizar estos términos laborales complejos de entender, que representan las perspectivas y experiencias de un colaborador desde muchos ámbitos, expresándose en la conducta y la salud de los trabajadores de forma negativa (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1998).

En la actualidad, existen diversas definiciones de riesgo psicosocial en el trabajo que incluyen la interacción en el centro laboral, entorno, satisfacción, condiciones organizacionales, por un lado, capacidades y necesidades de los trabajadores fuera del establecimiento donde trabaja (OIT, 2013).

En las últimas décadas, las atenciones sobre la salud han sido por las amenazas que el trabajo trae como consecuencia de los peligros ambientales, químicos y

físicos, que a su vez estos producen un mayor nivel de impacto en la salud dado que son observables (Montero, Rivera, & Araque, 2013). Estos riesgos siguen presentes y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo están cobrando más relevancia (Gil, 2009).

Desde la perspectiva institucional de la Organización Mundial de la Salud (2020) y la Organización Internacional del Trabajo (2020), señalan que los riesgos psicosociales son las principales amenazas para el bienestar físico y mental de los trabajadores alrededor del mundo, convirtiéndose, debido a la pandemia de coronavirus, en el problema de salud más importante, donde, la exposición a largo plazo a riesgos psicosociales en el hogar y en el trabajo se convierten en un peligro que puede afectar la salud y desempeño de las personas en general, en particular atención en los profesionales de la salud.

Existen investigaciones que evidencian los problemas de riesgos psicosociales en otros países como Ecuador, donde el 98% del personal en enfermería percibieron que se encontraban expuestos desfavorablemente, asimismo, el 66% manifestó sentirse inseguro, llegando el 64% a sentirse en conflicto con el rol que desempeñan dentro de las instituciones de salud (Peralta & Sánchez, 2017).

Asimismo, en Venezuela se realizó una investigación donde el personal de enfermería identificó factores de riesgos psicosociales en las exigencias psicológicas, el apoyo social, reconocimiento y estima con un puntaje de 47.6% donde indica claramente que la salud de los trabajadores se vio afectada (Peña, 2015).

Según la resolución ministerial N° 348-2007-TR (2009) aprobó el reglamento de seguridad y salud en el trabajo de la Ley 29783 e hizo evidente que los riesgos

psicosociales se encuentran presentes como factores que condicionan negativamente el trabajo.

Según el Seguro Social de Salud (2012) el 80% de los incidentes laborales tiene como causa fundamental la conducta, debido a que las organizaciones cuando establecen la prevención de riesgos tienden a evitar ciertos comportamientos lo que se confirma que aproximadamente un tercio de lesiones se producen en el trabajo (17%); asimismo, se observan otras afectaciones en los colaboradores de las instituciones, como: 30% de estrés laboral, 9% de mobbing y un 20% padece el síndrome de burnout.

En Perú, los riesgos psicosociales se consideran desde un panorama general con perspectivas y puntos de vista muy desiguales, ya que no se definen como áreas que afectan a las organizaciones, por ende, a los trabajadores, por lo que este tema no se aborda adecuadamente. Es por esto que ni las organizaciones públicas ni privadas prestan atención al riesgo psicosocial (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MPTE], 2014)

En la actualidad, no existe una tendencia por realizar investigaciones, con nexo a los factores o riesgos psicosociales, es por eso se hace relevante realizar la presente investigación para analizar la variable en otros contextos, con otro tipo de población y seguir sentando la necesidad de prestar atención en esta problemática a lo largo del territorio peruano.

En el departamento de Tumbes, los riesgos psicosociales presentes durante la pandemia que ocasionó la COVID-19 están presentes en las distintas organizaciones donde los colaboradores se desempeñan, y el trabajador se siente expuesto a tales factores, donde no se ha tomado en cuenta la identificación para la reducción de estos riesgos que van afectar negativamente al trabajador, por ello los planes de acción son escasos, ya que la evaluación no

se realiza en todas las instituciones sean públicas o privadas (Poder Judicial del Perú, 2020).

En los centros de salud de Pampa Grande y Corrales los colaboradores asistenciales se encontraron expuestos a varios riesgos psicosociales en tiempos de la COVID-19, afectando directamente en la autonomía de la ejecución de las actividades laborales, jornada laboral y relación trabajo – familia, en ese sentido, es importante resaltar que, los centros de salud son los más propensos de sufrir riesgos psicosociales, los profesionales de la salud se sienten afectados de un modo u otro, debido a que su bienestar no es del todo positivo si no que de alguna manera esta crisis sanitaria por la COVID-19 les afecta tanto como profesionales y personas.

Las microrredes son el primer grupo de instituciones médicas de nivel de atención, cuya división funcional según criterios de accesibilidad y alcance geográfico facilita la organización de la prestación de servicios médicos. Una microrred es un área en la que las relaciones entre poblaciones e instituciones médicas o entre instituciones se forman fácilmente debido a la facilidad de comunicación y transporte dentro del área. Representa la unidad básica de gestión y organización de la prestación de servicios y es responsable técnica y administrativamente de todas las entidades que la componen. Una colección de microrredes forma una red de servicios de salud (Ministerio de Salud, 2018).

Las microrredes de salud son órganos técnicos operativos descentralizados de la dirección ejecutiva de la red de servicios de salud, la misma que está encargada de la organización y gestión de la prestación de servicios de salud del primer nivel de atención, así mismo también es la responsable de planificar, organizar, coordinar, diligenciar, ejecutar, controlar, inspeccionar y evaluar las labores de los establecimientos de salud de su ámbito de responsabilidad, administra los recursos sanitarios designados por la red de servicios de salud a la cual corresponde; para lo cual se establece en una institución centrada en

satisfacer las necesidades de salud de la persona, familia y comunidad, poniendo en primer lugar a los más vulnerables y excluidos (Dirección Ejecutiva de la Red de Servicios de Salud, 2014)

Se realizó la presente investigación en el centro de salud de Pampa Grande y Corrales, Tumbes, debido las altas probabilidades de exposición de los riesgos psicosociales en tiempos de la Covid-19, considerando que el tiempo de trabajo ha variado, la presión y clima laboral donde desempeñan sus tareas ha cambiado mucho desde que se declaró el estado de emergencia nacional, también, porque la salud mental del colaborador frente a la pandemia pudo haber sido afectada poniendo en riesgo el desempeño o rol en el área que destaca como profesional de la salud, en su entorno social y familiar.

Es importante mencionar que, en la vida de los trabajadores, los profesionales en psicología desempeñan un rol protagónico en la identificación, prevención y tratamiento de problemas como el riesgo psicosocial, especialmente durante la Covid-19. El rol de la prevención supone que esta sea más efectiva cuando se trabaja desde las bases del problema, modificando de esta manera las condiciones de la labor, evitando peligros y contribuyendo al bienestar de todos los empleados; por lo tanto, ha sido conveniente formular la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las diferencias significativas entre los riesgos psicosociales de los trabajadores de los centros de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de Covid-19, Tumbes – 2020?

Siendo una investigación de diseño descriptivo, cuyo objetivo general, fue establecer la existencia de diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID - 19, Tumbes - 2020.

Asimismo, los objetivos específicos fueron: a) Describir los riesgos psicosociales y sus dimensiones en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID – 19, Tumbes - 2020. b) Describir los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande en tiempos de COVID – 19, Tumbes - 2020, según edad, sexo y puesto de trabajo. c) Describir los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Corrales en tiempos de COVID – 19, Tumbes - 2020, según edad, sexo y puesto de trabajo. d) Comparar las dimensiones de los riesgos psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID–19, Tumbes – 2020.

La población total y la población muestral estuvo conformada por 140 trabajadores de los centros de salud de Pampa Grande y Corrales, se utilizó el cuestionario de riesgos psicosociales Suseso Ista 21 versión breve. Por lo tanto, con base a los objetivos mencionados, se ha sugerido las siguientes hipótesis, H_i : Existe diferencia significativa de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID–19, Tumbes – 2020 y un H_o : No existe diferencia significativa de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID–19 - Tumbes – 2020.

Dentro de la investigación se buscó comparar los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de Covid – 19, para encontrar contrastes significativos en los sujetos a estudiar y asimismo también se puntualizan los riesgos psicosociales en los trabajadores de cada centro de salud por separado, se realizó el estudio descriptivo de las 5 dimensiones; exigencias psicológicas, apoyo social, trabajo activo, compensaciones y doble presencia, siendo así estas dimensiones importantes para poder definir en qué nivel de riesgo se encuentran y conjuntamente qué dimensiones son las que están en mayor o menor riesgo, para poder así tomar decisiones acerca de qué recomendaciones emplear al final de la investigación.

La tesis se encuentra desplegada en 6 capítulos, el contenido se presenta de la siguiente manera: El capítulo 1 Introducción: consta de planteamiento de problema, hipótesis de investigación, objetivo general, objetivos específicos y justificación. Seguido del capítulo 2, denominado revisión de literatura: donde se incluyen antecedentes, conceptos y fundamentación teórica; además, dentro del capítulo 3, se entra el área de materiales y métodos donde se presenta la caracterización de la investigación, población muestral, el instrumento utilizado para el estudio el cual adoptó criterios de recolección de datos, descripción de datos, análisis de datos y criterios éticos.

Por otra parte, el capítulo 4 se muestran los resultados y la discusión en concordancia a la matriz de variables, mientras que en lo que respecta el capítulo 5 se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones de la investigación y finalmente, se despliegan las referencias bibliográficas y anexos que incluyen la matriz de consistencia, cuadros de operacionalización de variable, fichas técnicas, ejemplares de los instrumentos utilizados, consentimiento informado, solicitudes y resoluciones.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

Los riesgos psicosociales han cambiado en las últimas décadas, debido a los cambios de carácter económico, tecnológico, sociodemográfico y político, dichos riesgos repercuten en la salud y calidad laboral de los trabajadores, incrementando así los niveles de estrés de los profesionales (Gil, 2009).

Los factores psicosociales son condiciones que se encuentran presentes en el contexto laboral y se encuentran íntimamente relacionados con la organización laboral, puesto laboral, actividades vinculadas al puesto de trabajo, el entorno; que afectan el desarrollo normal del trabajo y la salud de los colaboradores, en resumidas palabras, son todas aquellas condiciones laborales que conducen al estrés (Gil, 2009).

Para otros autores un riesgo psicosocial, es aquel acontecimiento, estado, situación o hecho, que es consecuencia de las organizaciones laborales y tienen altas probabilidades de afectar la salud de los colaboradores y cuyos efectos suelen ser importantes, produciendo respuesta inadaptativas, de tensión, y psicofisiológicas de estrés (Giner Alegría, 2012; Manzilla, 2004).

Desde una mirada de prevención, resulta importante identificar los riesgos psicosociales para en el mejor de los casos corregirlos o prevenir su ocurrencia dentro de las organizaciones (Schaufeli & Salanova, 2002).

El trabajo que algunas personas realizan con el contacto directo de pacientes ocasiona que se expongan de manera frecuente a riesgos psicosociales como conflictos interpersonales y agresiones, ya que en muchas ocasiones tienen sobrecarga en la atención de pacientes, conflictos, ambigüedad de las tareas que realizan, la idea de inequidad en las tareas que realizan, descontrol en los resultados, etc (Gil, 2009).

Asimismo, para entender los riesgos psicosociales desde una mirada teórica, se presenta el modelo de demanda-control-apoyo social:

1. Demanda: Se refiere que el estrés psicológico en el trabajo se sustenta en las exigencias cuantitativas del trabajo, es decir: la cantidad, presión, volumen, etc. No obstante, esta perspectiva nos sugiere que el trabajo interactivo controlado y de alta demanda proporciona un "trabajo muy estresante", que genera estrés mental y tiene consecuencias físicas y mentales (Montero, Rivera, & Araque, 2013).
2. Control: Se desprende de las competencias del ser humano para poder afrontar esas demandas. En efecto, el control se refiere a los niveles de independencia o toma de decisiones que deben tener los colaboradores de la organización para gobernar sus funciones y realizar su trabajo a lo largo de la jornada laboral (Salanova, 2009).
3. Apoyo social: Se utiliza para describir y analizar la situación laboral donde el estrés es crónico, y enfatizar plenamente las características sociales y psicológicas del entorno laboral (Montero, Rivera, & Araque, 2013). El soporte brindado, apoyo de colaboradores y superior, las características de los puestos de baja presión es que los trabajadores tienen un alto

grado de control y un alto grado de apoyo social, pero de baja demanda (Salanova, 2009).

En líneas generales, esta combinación simple de "demanda de trabajo" y "control" de los trabajadores, ocasiona que las necesidades laborales se puedan definir como las exigencias implícitas o la carga psicológica del puesto, la carga o cantidad de trabajo, la presión del tiempo, el nivel de atención y la interferencia que encuentra la persona en el entorno laboral (Sisternas, 2019).

En consecuencia, los riesgos que provienen de problemas físicos y psicológicos surgen en grupos aislados que realizan trabajos caracterizados por altas exigencias, tales como niveles bajos de control y apoyo social del individuo (Montero, Rivera & Araque, 2013).

Asimismo, existen otras posturas teóricas que ayudan a comprender los efectos de los riesgos psicosociales en el comportamiento y salud de los colaboradores, en ese sentido el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist, se manifiesta como el resultado de un plan destinado a comprender el papel de los factores psicosociales en la vida de las personas (especialmente el entorno laboral) en la salud y la enfermedad (Salanova, 2009). Según este modelo, la interacción entre el esfuerzo y las recompensas a largo plazo de bajo nivel representa un mayor riesgo para la salud (Moncada, Llorens, Navarro & Kristensen, 2016).

Según Siegrist (1996, como se citó en Salanova, 2009) un enfoque teórico metodológico se centra en el concepto de correspondencia social, que se entiende como un sentido de justicia a cambio del trabajo duro. Esta es una regla común, que involucra 3 sistemas de recompensa: honorarios (un sueldo conveniente por las labores ejecutadas), respeto (se plasma en la idea de

soporte social y atención de los demás) y oportunidades de seguridad profesional o laboral (crecimiento y estabilidad en el trabajo, además de sentirse seguro).

Por otra parte, la atención se valora teniendo en cuenta los aspectos descritos como costes y ganancias, que se entiende como el ahínco del colaborador y la recompensa que obtiene en base a la labor que realiza, esto determina que un elevado esfuerzo en el trabajo ejercido por una persona, añadida a bajos incentivos evocará tensión o por su defecto desencadenar índices altos de estrés (Luceño, Martín, Rubio y Díaz; 2004)

En tal sentido, se diferencian dos tipos de fuentes de esfuerzo en el modelo: esfuerzo externo se refiere a las necesidades y exigencias de la labor, y el esfuerzo interno que abarca sobre la motivación de los trabajadores en relación con el trabajo de acuerdo con los requisitos de la situación. Cabe señalar que entre las recompensas se incluyen el dinero, apoyo social y seguridad laboral. (Luceño, et al. 2009)

Asimismo, las dimensiones de los riesgos psicosociales se relacionan en tres aspectos que inciden en el bienestar de la persona, desempeño y la satisfacción laboral, tales como: los factores internos de la fuerza laboral, es decir, los factores producidos por las razones y características del trabajo. organización. Factores de riesgo fuera del trabajo, que deben tener en cuenta la relación entre los trabajadores y el entorno socioeconómico en el que viven y factores internos de cada sujeto, tales como sus competencias, la cultura y valores de la empresa como de la persona, y satisfacción de alcanzar logros personales y laborales (Gutiérrez y Sora, 2015).

Es decir, el riesgo psicosocial surge a partir de diversas condiciones situacionales del trabajo netamente relacionados con la carga laboral, competencias y el resultado del esfuerzo obtenido por la labor que desempeña,

todas estas aristas tienen el potencial de afectar negativamente la felicidad y la salud física, mental y/o social del colaborador y sus condiciones laborales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

En el presente estudio se ha tomado en consideración, lo indicado por Pérez y Nogareda (2012), quien explica que existen 5 dimensiones que ejemplifican el riesgo psicosocial, denominadas: exigencias psicológicas, carga laboral y tiempo disponible, control sobre el trabajo, autonomía laboral e inseguridad sobre el futuro.

1. Exigencias psicológicas, conceptualizadas como diferentes necesidades que se enfrentan en el trabajo. Estas definiciones dependen del desplazamiento y esfuerzo intelectual que deben enfrentar los trabajadores propios de sus actividades (Pérez & Nogareda, 2012).
2. Carga laboral y tiempo disponible: el peso de las tareas de trabajo, horario, interrupción e intensidad del trabajo. Según Pérez y Nogareda (2012). Estas necesidades pueden tener carácter cognitivo y emocional, la primera se refiere al grado de movilización y esfuerzo intelectual que enfrentan los trabajadores en el desempeño del trabajo, y la segunda se refiere a las necesidades que afectan las emociones de los trabajadores en el contexto del desempeño de la tarea. Los trabajadores, por ejemplo, reprimen sus sentimientos o emociones y mantienen la calma para responder a los requisitos laborales.
3. Control sobre el trabajo como una dimensión que cubre todos los vértices de las condiciones laborales que involucran la competencia y posibilidades de los trabajadores para administrar sus recursos y tomar decisiones, como la organización de estructuras temporales, procedimientos en sí y tareas (Pérez y Nogareda, 2012). El "control" del

trabajo determina los aspectos positivos del trabajo, y el déficit o defecto del trabajo es un factor de riesgo para el bienestar de los individuos. (Moncada, Llorens, Navarro, Kristensen; 2016).

4. Autonomía laboral, un recurso personal clave para poder desenvolverse en el trabajo. Incluso los dos puntos de vista dentro de la dimensión del control tenemos, el tiempo que hace referencia a la disponibilidad de cualquier individuo y su capacidad para decidir cuando es el momento adecuado para ejercer una tarea y el método que los trabajadores eligen realizar (Salanova; 2009).

Una mayor demanda laboral y un alto grado de control sobre los puestos pueden conducir al surgimiento de posiciones activas, debido a que favorece en la formación y la motivación de los trabajadores y el comportamiento productivo (Salanova; 2009). Asimismo, determina la autonomía de los colaboradores en determinados términos correspondientes al tiempo de trabajo y descanso (reposo, vacaciones, etc). Ser capaz de contribuir a la integración exitosa de las necesidades laborales y de la vida personal.

5. Inseguridad sobre el futuro, hace referencia a preocupaciones sobre cambios innecesarios en las condiciones de trabajo o pérdida de trabajo. Se refiere principalmente a la ansiedad por el futuro, la razón es que no hay estabilidad laboral y empleabilidad en el mercado laboral residencial, por otro lado, debido a la amenaza de deterioro de las condiciones laborales. Las tareas del día, tareas, bonificaciones o renovación de contrato; o por qué hay malas condiciones laborales fuera de la empresa, y posibles reestructuraciones, subcontrataciones, etc. (Moncada, Llorens y Kristensen; 2004).

Hoy en día, existe una necesidad urgente de adaptarse a las exigencias del medio, para conseguir un empleo hay que considerar los requisitos de formación, conocimientos, habilidades, actualización del ritmo de trabajo y disponibilidad de recursos. El orden del proceso laboral cambia la salud de las personas (Gil; 2009).

Además, la dimensión que abarca el apoyo social y el papel de liderazgo en la gestión de calidad, se refiere a ciertos aspectos sobre condiciones laborales derivados de relaciones establecidas entre las personas en el entorno laboral (Pérez y Nogareda, 2012).

También indica el estado del clima organizacional, porque está relacionado con el soporte brindado por los superiores, directivos o compañeros para el desempeño laboral, la definición de tareas o la recepción de información suficiente oportuna. Esto está asociado con el manejo emocional y de las herramientas de apoyo para llevar a cabo su trabajo (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004).

La doble presencia es la necesidad sincrónica, simultánea del ambiente de trabajo y del ambiente hogar-familia, que aumenta cuando las exigencias del trabajo interfieren con las necesidades de la familia. Según Salanova (2009), los sentimientos de alegría/desagrado de los empleados muchas veces están influenciados por la alegría/malestar que sienten en la vida, por lo que se han realizado muchos años de investigación sobre la transmisión de emociones, especialmente cómo trabajar con personas.

Se refiere a la necesidad de dar respuesta a las necesidades de empleo, familia y trabajo a domicilio al mismo tiempo. Es cierto que la misma persona tiene la misma necesidad de satisfacer las necesidades del lugar de trabajo de la familia y el trabajo en el hogar. La doble asistencia es uno de los riesgos para el

bienestar que plantea el aumento en el volumen de trabajo y la dificultad de satisfacer estas dos necesidades al mismo tiempo (Moncada, Llorens & Kristensen, 2004).

Los conflictos laborales familiares han incitado el interés de los investigadores, principalmente porque las parejas que trabajan tienen doble ingreso en el hogar, los hombres también necesitan asumir más compromisos en la casa (Salanova, 2009), transformando la existencia de la dimensión denominada doble presencia, ahora enfocada a un solo género, evocando cuando las mujeres debían planificar y efectuaban mayoría de las tareas del hogar (Moncada et al. 2004).

En cuanto a la participación en un rol (ya sea el trabajo o la familia), es complicado participar de manera conjunta en ambos. Sin embargo, la familia suele flexibilizar y adaptarse a los cambios constantes del trabajo; no obstante, la demanda de vivienda requiere demasiada energía y tiempo, como las responsabilidades del hogar y de terceros como niños o ancianos. Estas necesidades familiares han traído consecuencias psicosociales, como agotamiento, desganos propios de la insatisfacción laboral, especialmente porque el estrés laboral afecta a más mujeres en mayor medida que a los hombres (Salanova, 2009).

Cuando se habla de riesgos psicosociales y se los entiende como estrés laboral o estresores, denotando así que pueden causar daño psicológico, físico o social a las personas, pueden expresarse de tal forma como un problema real de salud pública, porque están relacionados con las actividades laborales, condiciones de vida, salud y la seguridad de los colaboradores impactando de forma negativa (Gil-Monte, 2012).

Ahora bien, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST, 2011) señala que, cuando los empleados están comprometidos y expuestos a

diversos factores de riesgo psicosocial, se desarrolla una variedad de condiciones médicas, incluyendo trastornos cardiovasculares y psiquiátricos, dolor lumbar y otros trastornos musculoesqueléticos, respiratorios y digestivos. Y otras enfermedades, así como problemas relacionados con la salud social y conductual, como el tabaquismo, el abuso de sustancias, el sedentarismo, la falta de cohesión social y el ausentismo.

Según Gil-Monte (2012) en las últimas décadas, los cambios en el mundo del trabajo han provocado un aumento de la prevalencia de ciertos riesgos sociopsicológicos.

Estos riesgos varían a nivel técnicos o de organización del trabajo, así mismo hace referencia también a cambios socioeconómicos que se gestan en el entorno, como también cambios políticos, incluida la globalización de los fenómenos que genera más riesgos sociopsicológicos y afecta la salud de las personas, generando mayor tensión al momento de laborar, una de las problemáticas principales son el síndrome de burnout y exceso en cuanto al volumen de trabajo que afectan los procesos mentales, y en efecto impactando negativamente en el bienestar y seguridad de los colaboradores.

Un centro de salud es un lugar donde se prestan servicios de salud, estos incluyen hospitales, clínicas, centros ambulatorios y centros de atención especializada, como salas de maternidad y centros psiquiátricos, además los centros de salud suelen tener puestos de trabajo para médicos, pediatras, enfermeras y personal administrativo (Biblioteca Nacional de Medicina, 2020).

Los servicios que ofrecen los centros de salud son tratamiento ambulatorio, consulta de medicina general, atención materno infantil, planificación familiar y consejería, asesoría nutricional, promoción y educación para la salud, atención primaria de emergencias y lesiones, tratamiento antiparasitario a domicilio,

prevención y cuidado dental, capacitación comunitaria para el autocuidado saludable, los medicamentos relacionados con las intervenciones de salud se proporcionan de forma gratuita, el cuidado de la salud mental (Sistema de salud de Perú, 2011).

Además, se tiene en consideración que el centro de salud corresponde a una atención ambulatoria, general o incluso especializada, los cuales, en teoría, deberían atender cualquier tipo de urgencias y atenciones médicas básicas para el tratamiento de los pacientes que acudan a ella, o la capacidad de derivar, en caso existan complicaciones medicas a centros de mayor especialidad (Pulso Salud, 2021).

Por otra parte, según la Escuela de Administración de Negocios para Graduados ([ESAN]; 2018) los centros de salud deben cumplir con ciertas categorías para ser ubicados por niveles de atención, los cuales tendrán una vigencia de 3 años dentro del nivel designado, posterior a este lapso de tiempo, se deberá solicitar una recategorización. Estos niveles de atención se dividen en 3 niveles de atención:

El primer nivel de atención está subdividido por 4 categorías, dentro de los cuales, la categoría I-1 corresponde al nivel más bajo de la lista, conformada por todos los puestos de salud, consultorios de salud no médicos o postas de salud. Dentro de la categoría I-2, se encuentran los puestos de salud con médicos y consultorios médicos con o sin especialidad. Por otra parte, en lo que respecta a la categoría I-3. Está compuesta por los centros médicos especializados y los centros policlínicos (ESAN, 2018).

No obstante, para el segundo nivel de atención se entiende a la categoría II-1, como el conjunto de clínicas y hospitales que cuenten con servicios de atención general. la categoría II-2 corresponden a clínicas y hospitales con un nivel

moderado especialidad en algunas áreas. Además, la categoría II-E se enmarca en los hospitales y clínicas dedicados a la atención especializada (ESAN, 2018).

Finalmente, el tercer nivel de atención se encuentra la categoría III-1 la cual agrupa a las clínicas y hospitales con una atención general y mayores unidades de servicios de salud. mientras que la categoría III-E se ubican los hospitales y clínicas de atención en servicios generales de salud. Finalmente, la categoría III-3 corresponden a los institutos especializados (ESAN, 2018).

La presente investigación tiene además como postura teórica a la teoría de demanda, control y apoyo social de Karasek (1979), donde se evidencia que:

1. Exigencias psicológicas; vistas desde la perspectiva, actividades laborales a lo largo de cada jornada, tomando en cuenta que el trabajo puede demandar consecuencias como respuestas fisiológicas, psicológicas y emocionales, es por ello que, en este modelo se ha considerado el apoyo social, que apunta al soporte brindado de manera integral de los compañeros de trabajo, directivos y/o supervisores, este factor favorece a los puestos laborales de una forma particular donde la presión es baja debido a que entre trabajadores hay un alto nivel de apoyo y control.
2. Doble presencia; basado en la influencia que el trabajo que los profesionales de salud realizan bajo una constante presión, poniendo en riesgo sus vidas, lo cual interfiere significativamente con las relaciones dentro del hogar, cabe señalar que, en época de pandemia varios trabajadores de salud decidieron no volver a las casas para disminuir los riesgos de contagio de familiares, siendo un ejemplo claro de la intromisión del trabajo dentro de la esfera familiar.

3. El control de trabajo; se encuentra manifestado en la autonomía que presentan los trabajadores del sector salud para realizar el ejercicio profesional dentro de la ejecución de funciones en beneficio de la salud de la comunidad, permitiendo así una mayor efectividad en el trabajo que desempeñan.

4. En relación al apoyo social y liderazgo de calidad; nos permitió identificar la percepción de los trabajadores en función a las actividades y respaldo de las mismas por parte de los compañeros de trabajo y de las autoridades de la institución, toda vez que, al ser una institución del sector salud, el personal se encuentra constantemente expuesto a quejas y denuncias de mala praxis, aún sin evidencia de que sea el caso, por lo cual deben sentirse acogidos y apoyados en ese sentido para realizar las labores y tomar decisiones que en ocasiones podrían ser de vida o muerte.

5. Compensaciones del trabajo; es cuando el esfuerzo realizado por parte del colaborador es reconocido por parte del sector salud donde se vienen realizando actividades, en este sentido se observa las mejoras salariales de los trabajadores de este sector, el mismo que se ha encontrado vinculado a un alto factor de riesgo.

De acuerdo a las características sociodemográficas de los trabajadores de cada organización o empresa, se toma en cuenta no solo el sexo, la edad o el puesto de trabajo que ocupa si no que al conocer estas características específicamente se puede determinar en qué medida pueden afectar los riesgos psicosociales, y también de los enfoques que dimensionan los riesgos psicosociales sobre las que están expuestas a diario y de alguna forma afecta su salud mental, física, social y emocional, que no solo se ve reflejado en el trabajo si no que estos malestares los pueden expresar en el hogar, con la familia, debido a los factores que influyen dentro y fuera (Kalimo, El-Batawi y Cooper;1988).

Por lo que, la presente investigación buscó determinar la existencia de diferencias significativas de riesgos psicosociales en los trabajadores de dos centros de salud en la ciudad de Tumbes.

Entender la importancia de los riesgos psicosociales en el entorno científico y la relevancia que dicha comunidad le ha brindado, implica realizar una revisión de investigaciones pasadas tanto a nivel nacional como internacional, las mismas que se detallan a continuación:

Castro (2018) realizó una investigación titulada “Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud, en la ciudad de Santiago de Chile”. El objetivo de este estudio fue describir los riesgos sanitarios y psicosociales de los tres centros de salud pública y analizar su relación con las condiciones laborales y enfermedades. El diseño fue no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 438 funcionarios que respondieron un cuestionario validado en Chile (SUSESO / ISTAS 21). En relación a los resultados, se puede observar que los riesgos psicosociales en sus dimensiones exceden el 50% los niveles altos en los tres centros de salud, evidenciando que la presencia de riesgo es alta.

Sánchez (2017) elaboró un estudio titulado “Evaluación y prevención psicosocial en enfermeras del hospital Moreno Vásquez, socialización de medidas preventivas correctivas”. La muestra estuvo conformada por 50 enfermeras y la herramienta utilizada fue el método CoPsoQ-Istas21. El objetivo fue determinar y estimar los riesgos psicosociales que afectan al personal de enfermería. Se concluyó que el nivel de mala exposición en el ritmo de trabajo es del 98%, la puntuación es del 66% en necesidades emocionales e inseguridad y finalmente en conflicto de roles. Para. La puntuación es del 64%, lo que afecta directamente al entorno laboral.

Arroyo (2016) En su investigación nombrada como “Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016”. En la investigación se utilizó el ISTAS 21 para analizar diferentes tipos de riesgos psicosociales, Se determinó que la mayoría de los trabajadores corren riesgos de salud desfavorables. Se concluyó que el personal de enfermería se encuentra bajo una constante y fuerte presión emocional y psicológica en su entorno en el que realiza las tareas, por lo que se encuentran ante factores de riesgo psicosocial que deben ser evaluados y corregidos, por lo que existe un factor de riesgo psicológico.

Peña (2015) en la tesis “Factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del área de emergencia en el ambulatorio de Turmero enero-marzo 2015”. El grupo estuvo conformado por 63 enfermeras que trabajaban en campo, utilizaron técnicas y herramientas de recolección de datos y siguieron el método CoPsoQ-istas. En conclusión, el personal ambulatorio está compuesto mayoritariamente por mujeres entre 30 y 45 años, y se distribuyen en turnos de tarde y noche (47,6%). Por tanto, se indica que existen factores de riesgo psicosocial y se encuentra que tienen mayor impacto en la influencia, posibilidades de desarrollo, conciencia laboral, apoyo social de los compañeros, percepción grupal, claridad y conflicto. Además, se puede decir que la salud se ve claramente afectada, especialmente en el caso de las enfermeras jóvenes.

Barreto, Hernández y Malagón (2021) en el estudio denominado “Análisis comparativo del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Globalwork en modalidad presencial y teletrabajo bajo el marco de la emergencia sanitaria COVID – 19” se plantearon evaluar si el teletrabajo como resultado de pandemia (SARS-COV-2) frente al trabajo presencial, es un determinante en el nivel de riesgo psicosocial. Siguieron una investigación de tipo descriptivo donde se aplicaron como instrumento de recolección de datos el cuestionario a una muestra conformada por 10 colaboradores, donde se evidenció que el 40% de los encuestados de manera presencial tiene niveles de riesgo alto y medio respectivamente, mientras que el 20% de los encuestados que se ubica en riesgo

alto y otro 20% en riesgo medio, afirmando que existen diferencias significativas entre estas modalidades.

Ceballos, et al. (2015) en su estudio titulado “Factores psicosociales y Carga mental de trabajo una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Crítica en la ciudad de Chile”, la muestra fue consensuada por 82 mujeres y 29 hombres, las herramientas utilizadas fueron el Cuestionario de antecedentes bio-sociodemográfico adjunto al Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y la Escala subjetiva de carga Mental. Su propósito es analizar la percepción de los factores psicológicos sociales y la carga mental. Los resultados mostraron que, en términos del nivel de carga mental promedio moderadamente alto, el 64% y el 57% de los sujetos de prueba mostraron niveles más altos de exposición social y psicológica en términos de necesidades psicológicas y doble presencia.

Chambi y Tito (2020) en su investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa- 2019”. La población estuvo conformada por 128 enfermeras que trabajan en el área enfocada de servicios de internación. Se utilizaron como herramienta de recolección de datos a los cuestionarios, una versión corta de SUSESO-ISTAS 21 para el estudio de riesgos psicosociales y cuestionarios de desempeño laboral. Los resultados muestran que el 96,1% de la población femenina son mujeres, con la mayor proporción de enfermeras mayores de 51 años (43,8%). El 68,0% de las enfermeras presentó riesgo psicosocial moderado y el 64,1% tuvo un desempeño laboral normal.

Barboza (2019) en su estudio sobre “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología en un Hospital de Lima.” La muestra estuvo compuesta por 30 profesionales de enfermería del centro quirúrgico del “Hospital Vitarte”. Tipo de muestreo fue no probabilístico, elegido por conveniencia y donde se utilizaron criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó el cuestionario COPSOQ ISTAS-21, para medir las variables de riesgo

psicosocial. Los resultados obtenidos ayudaron a determinar el riesgo psicosocial de los profesionales de enfermería del área del centro quirúrgico del Hospital Vitarte y la relación entre ellos, lo que será de gran trascendencia para el establecimiento y la institución médica.

Del Águila (2019) realizó un estudio titulado “Evaluación de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y su influencia en el Desempeño Laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales”. Sobre la base de la investigación cuantitativa, la muestra estuvo conformada por 72 miembros del personal médico para medir las variables de riesgo social y psicológico se utilizó el cuestionario ISTAS 21 y se concluyeron los resultados presentados a continuación: Entre las principales particularidades laborales, el 74% se identificaron como mujeres y sus niveles de exposición psicosocial fueron relativamente desfavorables. La salud es la dimensión de la dignidad (68%), la doble presencia (60%), las necesidades psicológicas (50%) y la inseguridad (49%).

Ortega, Reyes y Gregoria (2018) realizaron una investigación que tuvo como propósito determinar la relación entre la violencia laboral y los riesgos psicológicos de las enfermeras a través de los servicios de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. El estudio estuvo conformado por 120 enfermeras de urgencias, utilizando cuestionarios como herramienta, los resultados obtenidos de las enfermeras fueron que el riesgo psicosocial percibido por las enfermeras fue del 55,8% del nivel medio y la dimensión de apoyo social fue del 68,8% del nivel medio.

Tapia (2017) en la tesis denominada “Factores de riesgo Psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del instituto Nacional de salud del niño” dicho estudio fue realizado en Lima – Perú”. Su propósito es establecer una comparación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, se trata de una encuesta de diseño no experimental. La población está formada por 10 enfermeros que laboran en el instituto, utilizando el cuestionario Suseso Istas

21 y el cuestionario de satisfacción laboral "S20 / 23". Los resultados del estudio evidenciaron que sólo el 18% de los evaluados presentaron 18% de riesgo psicosocial bajo, asimismo los riesgos medio y alto se encontraron en 45% y 37 % respectivamente.

Pulache (2017) en la investigación denominada "Dimensiones del riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca." Realizado en Perú, con una muestra de 22 mujeres y 68 hombres. La herramienta utilizada en el estudio es el cuestionario CoPsoQ ISTAS 21, que tiene como fin encontrar diferencias en servicio a las diferencias de género. Los trabajadores de estas tres organizaciones están en la evolución de los riesgos sociales y psicológicos. En cuanto al género, hay una diferencia significativa del 68% en necesidades psicológicas, 74% en control laboral, 88% en apoyo social y cualidades de liderazgo, y finalmente 56% en autoestima. diferencia. Por otro lado, en términos de inseguridad sobre el futuro y la existencia dual, el 51% de hombres y mujeres muestran valores similares.

Sorlozano (2017) efectuó la tesis sobre "Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en personal de Emergencia en Hospital Minsa – Huancayo". La muestra estuvo conformada por 54 trabajadores de egresados de servicios de emergencia, obstetras, técnicos de enfermería y médicos, la herramienta utilizada en este estudio es el método de encuesta por cuestionario Istars 21. El resultado del estudio es que el 100% de las personas se enfrentan a determinados aspectos de los riesgos psicosociales, incluidos el ritmo de trabajo (98,1%), los requisitos emocionales (72,2%), el conflicto de roles (70,4%), las cualidades de liderazgo (63%) y las relaciones sociales del jefe (59,3%).

Díaz y Villar (2020) en el estudio denominado "Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima, 2019" se propusieron determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el nivel de estrés laboral. Trabajando

una metodología de tipo descriptiva no experimental, de diseño correlacional de corte transversal. Se realizó el cuestionario factores de riesgos psicosociales SUSESO ISTAS- en una muestra conformada por 59 trabajadores de la organización. Los resultados evidenciaron la existencia del 22% en nivel alto de riesgo en la dimensión exigencias psicológicas, y nivel medio en el 41%; en cuanto a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades el 13% en nivel alto y 36% en nivel medio; en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo el 32% en nivel alto y 26% en nivel medio; doble presencia el 46% en nivel alto.

Ayala (2018) en la tesis intitulada "Factores de riesgo psicosocial en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral en supermercados de Lima" se propusieron comparar los factores de riesgo psicosocial, en 225 colaboradores, de ambos sexos, con altos y bajos niveles de estrés laboral y sus dimensiones, para lo cual siguieron una metodología de tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de información se afianzaron del cuestionario Psicosocial de Copenhague COPSOQ y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se halló, que los factores de riesgo psicosocial en nivel alto, más prevalentes son el de exigencias psicológicas en el 18.7%, el de doble presencia, 18.2%, mientras, el nivel de estrés laboral prevalente es el nivel alto en el 21.3% de los colaboradores.

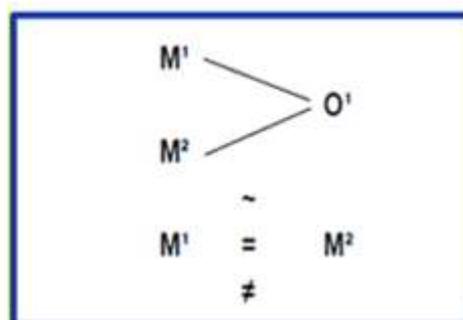
III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativa, porque cuenta con los requisitos del recogimiento de datos que se utilizó para determinar la hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos, con el objetivo de constituir pautas de comportamiento, se utilizó el método no experimental (Hernández, 2014), debido a que fue un estudio que se realizó sin la administración deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para examinarlos; de diseño descriptivo - comparativo, cuyo principal objetivo fue el indagar la realidad de la variable en la población, de esta manera se pretendió realizar descripciones donde podemos comparar dos poblaciones (Rubio, 2014).

Este estudio también es transversal, ya que los datos se recopilaron de forma instantánea, para un solo período de tiempo (tiempo Covid 19), sin tener en cuenta la causa o el efecto. El único objetivo fue el especificar la variable de estudio e investigar su incidencia en un momento exacto. (Rubio, 2014).

El diagrama es el siguiente:



Leyenda:

M1: Trabajadores del Centro de salud de Pampa grande.

M2: Trabajadores del Centro de salud de Corrales.

O1: Riesgo Psicosocial

Formulación de la Hipótesis.

Hi: Existen diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.

Ho: No existen diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.

3.2. Población

Teniendo en cuenta que Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), definen qué población es la totalidad del fenómeno que se estudia y la unidad que se estudia indica que comparte características comunes que conducen a los datos de investigación.

La investigación se realizó con una población total de 140 trabajadores, dicha población que cumple con los criterios establecidos son 75 trabajadores del centro de salud Pampa Grande y 65 trabajadores del centro de salud de Corrales, lo que representa a la población total y la población muestral, la cual es un tipo de muestreo no probabilístico y por conveniencia; puesto que cumplió la característica de estar disponibles un tiempo o periodo, cumpliendo con los elementos de estudio (López, 2004).

Cuadro 1

Distribución de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande en tiempos de Covid-19, Tumbes – 2020 por sexo y puesto de trabajo.

Especialidad	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Psicología	2	2	4
Enfermería	2	17	19
Medicina	5	4	9
Obstetricia	3	9	12
Odontología	2	0	2
Laboratorio	1	5	6
Nutrición	0	1	1
Técnicas en enfermería	3	19	22
		Total	75

Fuente: Datos recopilados del Centro de Salud de Pampa Grande. Tumbes – 2020.

Cuadro 2

Distribución de los trabajadores del centro de salud de Corrales en tiempos de Covid-19, Tumbes – 2020 por sexo y puesto de trabajo.

Especialidad	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Psicología	0	2	2
Enfermería	1	11	12
Medicina	7	2	9
Obstetricia	2	6	8
Odontología	1	1	2
Laboratorio	1	4	5
Nutrición	0	1	1
Técnicas en enfermería	0	3	3
		Total	65

Fuente: Datos recopilados del Centro de Salud de Corrales. Tumbes – 2020.

3.3. Criterios de exclusión e inclusión.

Los criterios de inclusión en esta investigación fueron: 1) Personal nombrado y contratado del centro de salud que sean seleccionados de participar en el estudio previo consentimiento informado. 2) Personal Serums que acepten participar en el estudio previo consentimiento informado.

Los criterios de exclusión para este estudio fueron los siguientes: 1) Personal administrativo. 2) Personal invitado o en la modalidad de terceros. 3) Personal que

labora fuera de centro de salud (trabajo remoto). 4) Personal de servicio asistencial que se encuentren de vacaciones, permiso o licencia. 5) Personal de limpieza y choferes. 6) Persona que se encuentre haciendo internado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Sampieri (2006), el método utilizado para la realización de esta investigación fue la encuesta, la cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, como parte de la recolección de datos, se utilizó el siguiente instrumento con su respectiva variable.

El “Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21”. Es una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales que permite identificar y valorar los factores que constituyen riesgos para la salud de la organización del trabajo.

3.4.1. Validez y Confiabilidad

a) A nivel Nacional

Ante la ausencia de un instrumento y/o test normado en nuestro país que pueda llegar a medir los riesgos psicosociales, el cuestionario utilizado “CoPsoQ Istas21”, pasando por el proceso de adaptación a las condiciones locales reales, para ello, primero se evaluó de acuerdo con los estándares de los expertos expresando sus sugerencias sobre el lenguaje utilizado en el proyecto, y luego se determinó su confiabilidad mediante el método de consistencia interna, completando así. Por lo tanto, se realizó un estudio preliminar en 31 personas y se utilizaron pruebas estadísticas para determinar que su coeficiente α de Cronbach era 0,815.

En el estudio completo se analizó la información de la solicitud mencionada verificada a nivel nacional (Perú) y se realizó la especificación en los procesos de

adaptación del cuestionario CoPsoQ istas21 de los colaboradores de las 3 diferentes organizaciones ubicadas en Cajamarca.

b) A nivel local

Para la confiabilidad y validez se ha perpetrado un estudio piloto en 10 sujetos que presentan rasgos similares a la población estudiada, aplicándose de manera correcta el instrumento. La cual se sometió a un proceso de análisis estadístico de sus ítems, para cada dimensión del instrumento. Se obtuvo, fiabilidad, entendida como consistencia interna y validación del instrumento, en la valoración de los riesgos psicosociales, a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del Cuestionario Suseso/Istas 21 – Versión Breve a los trabajadores del centro de salud de Zarumilla – Tumbes – 2020. Incluyéndose un coeficiente alfa de Cronbach con un valor de 0.78 (*Cuadro 03*) lo que nos indica una fiabilidad buena.

Cuadro 3

Confiabilidad de la prueba piloto aplicada en trabajadores del centro de salud Zarumilla en tiempos de COVID – 19, Tumbes – 2020.

Alfa de Cronbach	N
0.78	20

Fuente: Datos recopilados y procesados del Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, Tumbes, 2020

De la misma manera al obtener la recolección de la base de datos, se procesó la información obtenida de los 140 trabajadores, donde 75 ejercen sus labores en el centro de salud de Pampa Grande y los otros 65 en el centro de salud de Corrales; fundamentos que fueron obtenidos en tiempo de Covid 19 en la ciudad de Tumbes – 2020. En mención a la consistencia de fiabilidad y validez del instrumento cuestionario SUSESOS/ISTAS 21 – versión breve, que mide los riesgos psicosociales aplicado a la población muestral antes descrita, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach con un valor de 0.864 (*Cuadro 04*) lo que nos indica una fiabilidad muy buena.

Cuadro 4

Confiabilidad de la prueba piloto aplicada en trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19, Tumbes, 2020

Alfa de Cronbach	N
0.864	20

Fuente: Datos recopilados y procesados del Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, Tumbes, 2020

3.5. Métodos para el análisis de datos

En lo referente a la técnica de procesamiento y análisis de datos, se debe resaltar que la investigación se ejecutó con los trabajadores hábiles de atención sanitaria, que se encontraban laborando en los centro de salud de Pampa Grande y Corrales, se les aplicó el “Cuestionario SUSESO/ISTAS 21- Versión Breve” explicando cuál era su fin de aplicación y sobre los riesgos a los que podrían estar expuestos a diario en sus centros de trabajo, pero antes de ello se desarrolló la definición y aclaración de los aspectos éticos de la investigación, dirigiendo que se firme el consentimiento informado como parte importante de la aceptación a la investigación por parte del participante.

Posteriormente se generó una base de datos en la cual se trasladaron las respuestas de cada persona evaluada en la herramienta informática SPSS v. 25, se buscó comparar los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores de los centros de salud de Pampa Grande y Corrales y la comparación entre dimensiones y niveles de riesgos de la variable. Por tanto, se comparó la hipótesis frente a las variables y objetivos.

Para la presentación de los resultados se utilizó la estadística descriptiva como porcentajes y frecuencias para establecer las tendencias en los niveles de la variable según los grupos de trabajadores de los centros de salud, asimismo, para comparar ambos grupos se utilizó la prueba T de student para muestras independientes a fin de establecer la existencia de diferencias significativas.

IV. RESULTADOS

Cuadro 5

Comparación mediante la Prueba T-Student de los riesgos psicosociales en los trabajadores de los Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, en tiempo de COVID 19 – Tumbes, 2020.

	Prueba de Levene		Prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	gl	Sig.	DM	DSE	Intervalo de confianza de la diferencia (95%)	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	.824	.366	-.573	138	.567	-.075	.131	-.333	.183
No se asumen varianzas iguales			-.577	137.524	.565	-.075	.130	-.332	.182

Fuente: Datos recopilados de Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, Tumbes, 2020

DM : Diferencia de medias

DSE : Diferencia de error estándar

En el cuadro 5, se determinó que la significancia es .567 ($p > .05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula indicando que no existen diferencias altamente significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID–19, Tumbes – 2020.

Cuadro 6

Nivel de Riesgos Psicosociales y sus dimensiones en el Centro de Salud de Pampa Grande y Centro de Salud Corrales, en tiempo de COVID – 19, Tumbes – 2020.

		Centro de salud de pampa grande		Centro de salud corrales	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
RIESGO PSICOSOCIAL	Bajo	18	24.00%	11	16.92%
	Medio	25	33.33%	26	40.00%
	Alto	32	42.67%	28	43.08%
Exigencias psicológicas	Bajo	14	18.67%	10	15.38%
	Medio	12	16.00%	12	18.46%
	Alto	49	65.33%	43	66.15%
Trabajo activo	Bajo	40	53.33%	33	50.77%
	Medio	23	30.67%	23	35.38%
	Alto	12	16.00%	9	13.85%
Apoyo social	Bajo	22	29.33%	14	21.54%
	Medio	15	20.00%	12	18.46%
	Alto	38	50.67%	39	60.00%
Compensaciones	Bajo	5	6.67%	3	4.62%
	Medio	21	28.00%	24	36.92%
	Alto	49	65.33%	38	58.46%
Doble presencia	Bajo	12	16.00%	10	15.38%
	Medio	13	17.33%	14	21.54%
	Alto	50	66.67%	41	63.08%

Fuente: Datos recopilados de Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, Tumbes, 2020

En el cuadro 6 se evidencia que el mayor porcentaje (42.67%) de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande, tiene un nivel de riesgo alto; posteriormente, se evidenció que el 33.33% de los trabajadores que se encuentran en un nivel de riesgo medio, Asimismo, el mayor porcentaje (43.08%) de los trabajadores del centro de salud de Corrales se descubrió un nivel con riesgo alto, finalmente se obtuvo un 40% de trabajadores que manifiestan un nivel de riesgo medio.

Asimismo en las dimensiones de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande se encontró en la dimensión exigencias psicológicas que el 65.33% tiene un nivel de riesgo alto, en la dimensión de trabajo activo se encontró que el 53.33% presentaba un nivel de riesgo bajo, en la

dimensión de apoyo social el 50.67% se ubicó en un nivel de riesgo alto, en la dimensión de compensaciones el 65.33% se encontraba en un nivel de riesgo alto y finalmente en la dimensión de doble presencia el 66.67% se encontró en un nivel de riesgo alto.

Los resultados obtenidos en las dimensiones de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud de Corrales se encontró en la dimensión exigencias psicológicas que el 66.15% mantiene un nivel de riesgo alto, en la dimensión de trabajo activo se encontró que el 50.77% presentaba un nivel de riesgo bajo, en la dimensión de apoyo social el 60% se ubicó en un nivel de riesgo alto, en la dimensión de compensaciones el 58.46% se encontraba en un nivel de riesgo alto y finalmente en la dimensión de doble presencia el 63.08% se encontró en un nivel de riesgo alto.

Cuadro 7:

Nivel de Riesgos Psicosociales según edad, sexo y puesto de trabajo en los trabajadores del Centro de Salud de Pampa Grande, en tiempos de COVID 19 – Tumbes, 2020.

CENTRO DE SALUD DE PAMPA GRANDE		RIESGOS PSICOSOCIALES					
		Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
		F_x	%	F_x	%	F_x	%
Edad	Menos de 26	3	25,00%	6	50,00%	3	25,00%
	Entre 27 Y 35 años	8	26,67%	8	26,67%	14	46,67%
	Entre 36 Y 45 años	5	20,00%	10	40,00%	10	40,00%
	Entre 46 Y 55 años	2	25,00%	1	12,50%	5	62,50%
	Mas de 55	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sexo	Masculino	6	33,33%	4	22,22%	8	44,44%
	Femenino	12	21,05%	21	36,84%	24	42,11%
Puesto de trabajo	Lic. enfermera	1	5,26%	6	31,58%	12	63,16%
	Medico	1	11,11%	4	44,44%	4	44,44%
	Cirujano dental	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
	Tco enfermería	7	31,82%	8	36,36%	7	31,82%
	Lic. obstetricia	5	41,67%	2	16,67%	5	41,67%
	Lic. psicología	2	50,00%	2	50,00%	0	0,00%
	Lic. nutrición	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
	Tco laboratorio	2	33,33%	2	33,33%	2	33,33%
	Tco farmacia	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Fuente: Datos recopilados de Centros de Salud Pampa Grande, Tumbes, 2020

En el cuadro 7 se evidencia que los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande, según la edad de los trabajadores, que tienen menor o igual a 26 años, el 50% tiene un nivel de riesgo medio, seguido del 25% tiene un nivel de riesgo alto; asimismo los sujetos que tienen una edad entre 27 y 35 años, el 46.67% tiene un nivel de riesgo alto, a continuación el 26.67% tiene un nivel de riesgo medio; los sujetos que están entre la edad de 36 y 45 años, el 40% tiene un nivel de riesgo alto, por otro lado el 40% tiene un nivel de riesgo medio; por otro lado los sujetos que están entre la edad de 46 y 55 años el 62.50% tiene un nivel de riesgo alto, posteriormente el 12.50% tiene un nivel de riesgo medio.

Se evidencia, además, que el sexo masculino el mayor porcentaje (44.44%) de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande, están representados con un nivel de riesgo alto y el 22.22% se encuentra en un grado de riesgo medio. Asimismo, para el sexo femenino el mayor porcentaje (42.11%) corresponde a nivel

de riesgo alto, seguido del 36.84% de los trabajadores, que se encuentra en un grado de riesgo medio.

Por otra parte, se observó que en tiempo de Covid 19, los niveles de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande según el puesto de trabajo: el 63.16% de los licenciados de enfermería, tiene un nivel de riesgo alto, así mismo del 31.588% tiene un nivel de riesgo medio, el 44.44% de los médicos, tiene un nivel de riesgo alto seguido del 44.44% con un nivel de riesgo medio; el 50% de los cirujanos dentales, tiene un nivel de riesgo alto y el otro 50% tiene un nivel de riesgo medio; por otro lado los técnicos de enfermería, el 36.36% tiene un nivel de riesgo medio seguido del 31.82% tiene un nivel de riesgo alto; los licenciados de obstetricias el 41.67% tiene un nivel de riesgo alto seguido del 16.67% tiene un nivel de riesgo medio; asimismo los licenciados en psicología el 50% tiene un nivel de riesgo medio, la licenciada en nutrición tiene el 100% que indica que su nivel de riesgo alto y finalmente los técnicos en laboratorio el 33.33% tiene un nivel de riesgo alto, el 33.33% tiene un nivel de riesgo medio.

Cuadro 8:

Nivel de Riesgos Psicosociales según edad, sexo y puesto de trabajo en los trabajadores del Centro de Salud de Corrales, en tiempos de COVID 19 - Tumbes, 2020.

Centro de salud de Corrales		Riesgos Psicosociales					
		Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
		f_x	%	f_x	%	f_x	%
edad	Menos de 26	2	50,00%	2	50,00%	0	0,00%
	Entre 27 y 35 años	3	13,64%	6	27,27%	13	59,09%
	Entre 36 y 45 años	5	19,23%	13	50,00%	8	30,77%
	Entre 46 y 55 años	1	12,50%	2	25,00%	5	62,50%
	Más de 55	0	0,00%	3	60,00%	2	40,00%
sexo	Masculino	0	0,00%	5	50,00%	5	50,00%
	Femenino	11	20,00%	21	38,18%	23	41,82%
Puesto de trabajo	Lic. Enfermera	1	8,33%	6	50,00%	5	41,67%
	Medico	0	0,00%	5	55,56%	4	44,44%
	Cirujano dental	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
	Tco enfermería	4	18,18%	9	40,91%	9	40,91%
	Lic. Obstetricia	1	12,50%	1	12,50%	6	75,00%
	Lic. Psicología	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
	Lic. Nutrición	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Tco laboratorio	2	33,33%	1	16,67%	3	50,00%
	Tco farmacia	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%

Fuente: Datos recopilados de Centros de Salud Corrales, Tumbes, 2020

No obstante, en el cuadro 8 se apreció que los trabajadores del centro de salud de Corrales, según la edad de los trabajadores, los sujetos que tienen menor o igual a 26 años, el 50% presentan nivel de riesgo medio, asimismo los sujetos que tienen una edad entre 27 y 35 años, el 59.09% mantiene grados de riesgo alto, luego el 27.27% indica niveles de riesgo medio; los sujetos que están entre la edad de 36 y 45 años, el 50% tiene un nivel de riesgo medio, así mismo del otro 30.77% tiene un nivel de riesgo alto; por otro lado los sujetos que están entre la edad de 46 y 55 años el 62.50% tiene un nivel de riesgo alto, posteriormente se encuentra 25% tiene un nivel de riesgo medio y finalmente los sujetos que tienen una edad mayor a 55 años el 60% tiene un nivel de riesgo medio y el otro 40% un nivel alto de riesgo psicosocial.

Se evidencia que el sexo Masculino el 50% de los trabajadores del centro de salud de Corrales, se encuentran en un nivel de riesgo alto, y el otro 50% de los trabajadores que se encuentran en un nivel de riesgo medio. Asimismo, en el sexo Femenino el mayor porcentaje (41.82%) se encuentra en un nivel de riesgo alto, mientras que el 38.18% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo medio.

Se evidencia que en tiempo la COVID-19, el nivel de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud de Corrales según el puesto de trabajo, que los licenciados de enfermería, el 50% tiene un nivel de riesgo medio seguido del 41.67% tiene un nivel de riesgo alto, asimismo los médicos, el 55.56% tiene un nivel de riesgo medio, a continuación el 44.44% tienen un nivel de riesgo alto; los cirujanos dentales, el 50% tiene un nivel de riesgo alto y el otro 50% tiene un nivel de riesgo medio; por otro lado los técnicos de enfermería, el 40.91% tiene un nivel de riesgo alto seguido del 40.91% tiene un nivel de riesgo medio; los licenciados de obstetricias el 75% tiene un nivel de riesgo alto luego el 12.5% tiene un nivel de riesgo medio; asimismo los licenciados en psicología el 100% tiene un nivel de riesgo medio, la licenciada en nutrición tiene el 100% que indica que su nivel de riesgo bajo, los técnicos en laboratorio el 50% tiene un nivel de riesgo alto y el otro 16.67% tiene un nivel de riesgo medio y finalmente los Técnicos de farmacia el 33.33% un nivel de riesgo medio.

Cuadro 9

Comparación de la Prueba T-Student de las dimensiones de riesgo psicosocial en los Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, en tiempo de COVID– 19, Tumbes - 2020

		Prueba de Levene		Prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig.	DM	DSE	Intervalo de confianza (95%)	
									Inferior	Superior
Exigencias Psicológicas	Varianzas iguales	,527	,469	-,312	138	,755	-,041	,131	-,301	,219
	Varianzas Distintas			-,314	136,879	,754	-,041	,131	-,300	,218
Trabajo activo	Varianzas iguales	,259	,612	-,033	138	,974	-,004	,125	-,251	,242
	Varianzas Distintas			-,033	136,529	,974	-,004	,124	-,250	,242
Apoyo Social	Varianzas iguales	,982	,324	-1,188	138	,237	-,171	,144	-,456	,114
	Varianzas Distintas			-1,193	137,033	,235	-,171	,144	-,455	,113
Compensaciones	Varianzas iguales	,000	,992	,471	138	,638	,048	,102	-,154	,251
	Varianzas Distintas			,473	136,728	,637	,048	,102	-,153	,250
Doble Presencia	Varianzas iguales	,001	,973	,232	138	,817	,030	,128	-,224	,283
	Varianzas Distintas			,232	135,567	,817	,030	,128	-,224	,283

Fuente: Datos recopilados de Centros de Salud Pampa Grande y Corrales, Tumbes, 2020

DM : Diferencia de medias

DSE : Diferencia de error estándar

En el cuadro 9, se determinó que para las exigencias psicológicas la significancia es de .755 ($p > .05$). aceptando la hipótesis nula indicando que no existen diferencias altamente significativas de las exigencias psicológicas en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID– 19 - Tumbes – 2020. En lo que respecta el trabajo activo, se reportó una significancia de .974 ($p > .05$) aceptando la hipótesis nula indicando que no existen diferencias altamente significativas en la dimensión, trabajo activo en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID– 19 - Tumbes – 2020.

No obstante, para el apoyo social se evidenció una $.237$ ($p >.05$) aceptando la hipótesis nula indicando que no existen diferencias altamente significativas de la dimensión de apoyo Social en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 – Tumbes – 2020. Además, para la dimensión compensaciones se determinó que una significancia de $.638$ ($p >.05$) aceptando la hipótesis nula indicando que no existen diferencias altamente significativas de compensaciones en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 – Tumbes – 2020.

Finalmente se observa que para la dimensión doble presencia se encontró una significancia $.817$ ($p >0.05$) aceptando la hipótesis nula indicando que no existen diferencias altamente significativas de Doble Presencia en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.

V. DISCUSIÓN

En primera instancia, el objetivo general del estudio consistió en establecer la existencia de diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID - 19, Tumbes - 2020, para lo cual se utilizó la prueba T-Student ($t=-.573$; $p=.567$) donde se demostró que no existen diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes - 2020 (Ver cuadro 5), estos datos son respaldados según lo indicado por Castro (2018) quien señala que el 50% de los riesgos psicosociales en sus dimensiones exceden los niveles altos en los tres centros de salud, evidenciando que la presencia de riesgo es alta.

Gil Monte (2009) refiere que los factores psicosociales son condiciones que se encuentran presentes en el contexto laboral y se encuentran íntimamente relacionados con la organización laboral, puesto laboral, actividades vinculadas al puesto de trabajo, el entorno; que afectan el desarrollo normal del trabajo y la salud de los colaboradores. Además, Gil (2012) explica que las circunstancias y condiciones en que trabajan están relacionadas con la naturaleza de la organización, el contenido del trabajo, el desempeño del trabajo y pueden afectar el bienestar y la salud (física, mental y social) de los trabajadores; Por lo tanto, dados los datos y resultados aceptar la hipótesis nula y el personal de ambos centros de salud genera riesgos psicosociales similares, se puede concluir.

En los resultados de los riesgos psicosociales según las características sociodemográficas según la edad que corresponde al objetivo específico nro. 02 y 03, encontramos que en el centro de salud de Pampa Grande los trabajadores según el sexo masculino se evidencian que 5.3% tiene un nivel de riesgo medio y

el 10.7% mantiene niveles alto de riesgo psicosocial, por otro lado, en el sexo femenino se obtuvo que el 28.0% tiene un nivel de riesgo medio y el otro 32% tiene un nivel alto de riesgo psicosocial (Ver Cuadro 7).

Por otro lado, según las características sociodemográficas que encontramos que en los trabajadores del centro de salud de Corrales los trabajadores según el sexo masculino se evidencian que el 7.7% tiene un nivel de riesgo medio y el otro 7.7% tiene un grado alto de riesgo psicosocial, por otro lado, en el sexo femenino se obtuvo que el 32.3% tiene un nivel de riesgo medio, posteriormente tenemos representado con 35.4% niveles altos de riesgo psicosocial. (Ver Cuadro 8).

Se menciona evidencia, como lo afirman Chambi y Tito (2020) en un estudio titulado “Factores de Riesgo Psicológicos y Sociales Relacionados con la Capacidad de Desempeño Laboral de los Cuidadores Profesionales”. Hospital Honorio Delgado, Arequipa Los resultados 2019 muestran que el 96,1% de la población femenina es del sexo femenino, el 68,0% de las enfermeras presenta riesgo psicosocial medio y el 64,1% presenta desempeño laboral normal.

Asimismo, como afirma Gil (2012), los cambios socioeconómicos, sociodemográficos y políticos que se han producido en el mundo del trabajo en las últimas décadas tienen un especial impacto psicosocial en la salud de las personas, lo que ha provocado un aumento de la prevalencia de enfermedades, mayor presión laboral y carga psicológica.

Los resultados de los riesgos psicosociales según las características sociodemográficas según la edad que corresponde al objetivo específico nro. 02y 03, encontramos que en el centro de salud de Pampa Grande los trabajadores que tienen una edad menor o igual que 26 años el 8% se encuentra expuesto a un nivel medio de riesgo psicosocial, los sujetos que tienen una edad entre 27 y 35 años, el

18.7% se encuentra expuesto a un nivel alto de riesgo psicosocial, las personas que tienen una edad entre 36 y 45 años, el 13.3% se encuentran expuestos en niveles de riesgo alto; asimismo, los sujetos que tienen una edad entre 46 y 55 años, el 6.7% se encuentra expuesto a un nivel alto de riesgo psicosocial. (Ver Cuadro 7).

Y según las características sociodemográficas que se reportan en los trabajadores del centro de salud de Corrales los trabajadores que tienen una edad menor o igual que 26 años el 3.1% se encuentra expuesto a un nivel medio de riesgo psicosocial, los sujetos que tienen una edad entre 27 y 35 años, el 20% se encuentra expuesto a un nivel alto de riesgo psicosocial, las personas que tienen una edad entre 36 y 45 años, el 20% se encuentran expuestos en niveles de riesgo medio; asimismo, los sujetos que tienen una edad entre 46 y 55 años, el 7.7% se encuentra expuesto a un nivel alto de riesgo psicosocial y finalmente los sujetos que tienen una mayor de 55 años, 4.6% tienen grado medio de riesgo psicosocial. (Ver cuadro 8).

Mencionadas las evidencias, como lo indica Peña (2015) en su estudio realizado a los colaboradores que trabajan en enfermería, específicamente del área de emergencia, donde se obtuvo como resultado que los sujetos que se encontraban que el 47.6% se encuentra entre la edad de 30 y 45 años con niveles alto de riesgo psicosocial; como lo refiere Gil (2009) donde nos dice que la transformación producida en el mundo del trabajo se deben a los cambios socioeconómicos, sociodemográficos y políticos evidenciados durante los últimos años que han ocasionado el aumento destacable de ciertos riesgos psicosociales que influyen e impactan en la salud de las personas, resultando en una mayor presión laboral y carga de trabajo mental.

Por otro parte, los resultados de los riesgos psicosociales según las características sociodemográficas según el puesto de trabajo que corresponde al objetivo específico nro. 02 y 03, encontramos que en el centro de salud de Pampa Grande

los licenciados en enfermería el 16% manifiesta nivel alto de riesgo psicosocial, tenemos a los médicos representados con 5.3% expuestos a niveles altos de riesgo psicosocial, los cirujanos dentales, el 1.3% se encuentran expuestos en niveles de riesgo alto; asimismo, los técnicos en enfermería, el 10.7% se encuentra expuesto a un nivel alto de riesgo psicosocial; los licenciados en obstetricia el 6.7% tiene un nivel alto de riesgo psicosocial, los licenciados en psicología el 2.7% tiene un nivel medio de riesgo psicosocial, los licenciados en nutrición el 1.3% tiene un nivel alto de riesgo psicosocial y finalmente los técnicos en laboratorio el 2.7 % tienen un grado alto de riesgo psicosocial. (Ver Cuadro 7)

Y según el puesto de trabajo que encontramos que en el centro de salud de Corrales, los licenciados en enfermería el 7.7% se encuentra expuesto a un nivel alto de riesgo psicosocial, los médicos, el 7.7% se encuentra expuesto a un nivel medio de riesgo psicosocial, los cirujanos dentales, el 1.5% se expresa con niveles de riesgo alto; asimismo, los técnicos en enfermería, el 13.8% se encuentra expuesto a un nivel alto de riesgo psicosocial; los licenciados en obstetricia el 9.2% presentan nivel alto de riesgo psicosocial, los licenciados en psicología el 3.1% indican niveles medios de riesgo psicosocial, los licenciados en nutrición el 1.5% mantienen un nivel bajo de riesgo psicosocial; los técnicos en laboratorio el 4.6% tienen un nivel alto de riesgo psicosocial. y finalmente los técnicos de farmacia con un 3.1% de nivel alto de riesgo psicosocial. (ver Cuadro 8).

Tomando la investigación de Solano Quispe (2017) en su estudio no indica que el personal de emergencia de un hospital en Huancayo, dio como resultado que las personas que son médicos, obstetras y técnicos de enfermería enfrentan al 98.1% determinados aspectos de riesgo psicosociales incluidos en su ritmo de trabajo.

Además, los resultados de la comparación de los riesgos psicosociales en tiempos de COVID 19, en la dimensión exigencias psicológicas, utilizando la Prueba T de student ($t=-.312$; $p=.755$) donde se demostró que no existen diferencias

significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020 (Ver cuadro 9) y de acuerdo a Pérez y Nogareda, (2012) refirieron que la naturaleza de las diferentes necesidades que se afrontan en el trabajo dependen del grado de movilización y esfuerzo intelectual que deben enfrentar los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

De modo que mencionadas las evidencias encontradas podemos contrastar con Pulache (2017) en su investigación donde menciona que el 74% indica tener necesidades de exigencias psicológicas, en consecuencia con el resultado obtenido a través del contraste de hipótesis realizado, se dispone de evidencia idónea para poder aceptar la hipótesis nula, por lo que se concluye que los trabajadores de ambos centros de salud generan niveles similares de riesgo psicosocial en tiempo de COVID 19 por lo tanto se acepta H_0 : No existe diferencias estadísticamente significativas en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de Covid 19, Tumbes 2020.

Así mismo en base a los resultados de la comparación de los riesgos psicosociales en tiempos de Covid 19, en la dimensión de trabajo activo, utilizando la Prueba T de student ($t=-.033$; $p=.974$) donde se demostró que no existen diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19, Tumbes – 2020 (Ver cuadro 9); De acuerdo a Pérez y Nogareda (2012) donde se refiere al grado de movilización y esfuerzo intelectual que enfrentan los trabajadores en el desempeño del trabajo, y las necesidades que afectan las emociones de los trabajadores en el contexto del desempeño de la tarea.

Mencionadas las evidencias encontradas podemos indicar tal como lo dijo Castro (2016) como consecuencia luego de tener exactitud de los datos obtenidos a través del contraste de hipótesis realizado, se considera de pruebas competentes para

poder aceptar la hipótesis nula, por lo que se concluye que los trabajadores de ambos centros de salud generan niveles similares de riesgo psicosocial en tiempo de COVID 19 por lo tanto se acepta H_0 : No existen diferencias estadísticamente significativas en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID 19, Tumbes 2020.

Teniendo en cuenta los resultados de la comparación de los riesgos psicosociales en tiempos de COVID 19, en la dimensión de Apoyo social se utilizó la prueba T-Student ($t=-1.188$; $p=.237$), donde se demostró que no existen diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020 (Ver cuadro 9); De acuerdo a Pérez Nogareda (2012) hace referencia a diversos aspectos que condicionan el trabajo, derivados de relaciones que se establecen entre las personas en el entorno laboral.

Por otro lado, Moncada, Llorens y Kristensen (2004) nos refieren que el clima laboral percibido en tu entorno está relacionado con el soporte y la ayuda de los diferentes directivos, también superiores o compañeros y de esa manera potencia un punto clave para para el resultado del esfuerzo laboral, esta definición de tareas o la recepción de información suficiente oportuna que está directamente relacionado con su relación emocional y herramientas de apoyo para llevar a cabo su trabajo.

Suscritas los hallazgos encontrados de Ortega y Reyes (2018) en su investigación para personal enfermero donde en la dimensión de apoyo social fue del 68,8% estaban dentro del nivel medio de riesgo psicosocial. es por ello que a la luz de los datos y tras el resultado obtenido a través del contraste de hipótesis realizado, se dispone de evidencia suficiente para poder aceptar la hipótesis nula, por lo que se concluye que los trabajadores de ambos centros de salud generan niveles similares de riesgo psicosocial en tiempo de COVID 19 por lo tanto se acepta H_0 : No existe

diferencias estadísticamente significativas en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID 19, Tumbes 2020.

En cuanto a los resultados de la comparación de los riesgos psicosociales en tiempos de COVID 19, en la dimensión de compensaciones se encontró se utilizó la prueba T-Student ($t=-.471$; $p=.638$) donde se demostró que no existen diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020 (Ver Cuadro 9).

Y de acuerdo a Salanova (2009) se centra en conceptualizar la reciprocidad social, que se entiende como un sentido de justicia a cambio del trabajo duro. Esta es una norma común, que involucra tres esquemas, tenemos el de recompensa, haciendo referencia a dinero (obtener un salario acorde con las tareas realizadas), respeto (obtener la consideración y apoyo social del entorno) y oportunidades de seguridad profesional o laboral (posibilidad para ser promovido, ascendido y crecer de manera personal, social y laboral).

Estos resultados como lo mencionó Castro (2016) en su estudio aplicado a enfermeros de un centro quirúrgico de un Hospital se obtuvo que el 78% de trabajadores presentan en su mayoría un alto nivel de riesgo psicosocial, es por ello que en efecto tras las evidencias encontradas a través del contraste de hipótesis realizado, se dispone de evidencia suficiente para poder aceptar la hipótesis nula, por lo que se concluye que los trabajadores de ambos centros de salud generan niveles similares de riesgo psicosocial en tiempo de COVID 19 por lo tanto se acepta H_0 : No existe diferencias estadísticamente significativas en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID - 19, Tumbes 2020.

Finalmente, los resultados de la comparación de los riesgos psicosociales en tiempos de COVID 19, de doble presencia se utilizó la prueba T-Student ($t=-.232$; $p=.817$) donde se demostró que no existen diferencias significativas de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020 (Ver cuadro 9).

De acuerdo a Salanova (2009) nos indica que está relacionado con el bienestar o malestar que experimentan los trabajadores en la vida, así mismo el ámbito laboral y del ámbito doméstico –familiar; estas exigencias son altas e interfieren con la dinámica de la familia como de sus roles.

En base al descubrimiento que sostiene nuestra investigación se contrasto por lo mencionado con Moreno (2015) en su investigación aplicada a un centro de salud en Barcelona, la dimensión de "doble presencia", obtuvo un resultado del 50% de trabajadores tuvo situaciones desfavorables, concluyendo de esta manera contrastarla con nuestra hipótesis, permitiendo determinar la aceptación de la hipótesis nula, por lo que se concluye que los trabajadores de ambos centros de salud generan niveles similares de riesgo psicosocial en tiempo de Covid 19 por lo tanto se acepta H_0 : No existe diferencias estadísticamente significativas en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de Covid 19, Tumbes 2020.

VI. CONCLUSIONES

Se encontró que ambos centros de salud generan los mismos niveles de riesgo psicosocial.

1. Se determinó que no existen diferencias altamente significativas ($t = -.573$; $p=.567$). en los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020, resaltando que el mayor porcentaje (42.67%) de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande, encuentra un nivel de riesgo alto, posteriormente tenemos que 33.33% de los trabajadores que se encuentran en un nivel de riesgo medio, Asimismo, el mayor porcentaje (43.08%) de los trabajadores del centro de salud de Corrales se descubrió un nivel con riesgo alto, finalmente se obtuvo un 40% de trabajadores que manifiestan un nivel de riesgo medio
2. En el centro de salud de Pampa Grande el sexo masculino es quien tiene mayores niveles altos de riesgo psicosocial (44.44%); además, los sujetos que están entre la edad de 46 a 55 años tienen niveles altos de riesgo psicosocial (62.50%), por otro lado, los trabajadores Centro de Salud de Pampa Grande que ocupan del puesto de licenciado en nutrición (100%) son los sujetos que tienen niveles altos de riesgo psicosocial.
3. En el centro de salud de Corrales el sexo masculino es quien tiene mayores niveles altos de riesgo psicosocial (50%); además, los sujetos que están entre la edad de 46 a 55 años tienen niveles altos de riesgo psicosocial (62.50%), por otro lado, los trabajadores Centro de Salud Corrales que

ocupan del puesto de licenciados en obstetricia (75%), son los sujetos que tienen niveles altos de riesgo psicosocial.

4. Se demostró también que no existen diferencias altamente significativas de los Exigencias Psicológicas en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020. Además, se evidencio de acuerdo con las estadísticas que el 65.33% de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y el 66.15% de los trabajadores del centro de salud de Corrales, se encuentran que existen altos niveles de riesgo psicosocial.
5. Se demostró que no existen diferencias altamente significativas en la dimensión trabajo activo en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020. Se concluyó de acuerdo con los porcentajes que el 53.33% de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y el 50.77% de los trabajadores del centro de salud de Corrales, manifiestan que existen bajos niveles de riesgo psicosocial.
6. Se demostró que no existen diferencias altamente significativas en la dimensión apoyo social en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020. Así mismo en la dimensión de apoyo social se determinó que el 50.67% de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y el 60% de los trabajadores del centro de salud de Corrales, evidencian que existen altos niveles de riesgo psicosocial.
7. Se determinó que no existen diferencias altamente significativas de Compensaciones en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020. Posteriormente en la

dimensión de compensaciones se estableció que el 65.33% de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y el 58.46% de los trabajadores del centro de salud de Corrales, se encuentran que existen altos niveles de riesgo psicosocial.

8. Se concluyó que no existen diferencias altamente significativas de Doble Presencia en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020. Se evidenció de acuerdo a las estadísticas que el 66.67% de los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande y el 63.08% de los trabajadores del centro de salud de Corrales, concluyendo que existen altos niveles de riesgo psicosocial.

VII. RECOMENDACIONES.

1. Al Ministerio de Salud (MINSA) implementar una política de salud mental en la prevención o disminución de los riesgos psicosociales en centros de salud, hospitales, clínicas u otros.
2. A los directores de los centros de salud de Pampa Grande y Corrales - Tumbes, gestionar programas de prevención de riesgo psicosocial, dirigidos a sus trabajadores, con el objetivo de prevenir un aumento de enfermedades laborales tales como el estrés y la ansiedad.
3. A la oficina del área de recursos Humanos de cada centro de salud, implementar sistemas de gestión del tiempo y de la tarea, según el perfil del puesto.
4. A la oficina de Recursos Humanos, fomentar estrategias de conciliación entre el trabajo y la familia de sus trabajadores para brindar soporte en la gestión de interacción familiar y laboral.
5. A los jefes de área, fomentar el trabajo en equipo, el apoyo social, y aumentar las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, entre sus trabajadores.
6. A los jefes de área, fomentar la innovación y creatividad en el desempeño de las tareas del personal a su cargo, relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales.

7. A los docentes y estudiantes de psicología, realizar investigaciones en psicología organizacional, que involucren mayor amplitud de la muestra de trabajadores de la salud, cuyos resultados orienten políticas de seguridad psicosocial reales, acertadas y oportunas.
8. A los internos de psicología que incluyan en su trabajo preprofesional, talleres dirigidos a minimizar estos riesgos psicosociales en los lugares donde se desempeñan sus prácticas.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo Santander, O. (2017). Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo - Ecuador - 2016. *Universidad Técnica del Norte*.
- Barboza Núñez, L. Y. (2019). Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima. *Universidad Peruana Unión*.
- Biblioteca Nacional de Medicina. (27 de octubre de 2020). Medline Plus. Obtenido de Información de salud para usted.: <https://medlineplus.gov/spanish/healthfacilities.html>
- Ceballos Vásquez, P. (2014). Percepción de los riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores del equipo de salud de unidades de pacientes críticos. *UDEC*.
- Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic, Burgos, & Moreno. (2015). Factores Psicosociales y carga mental de trabajo una realidad percibida en enfermeros de unidades críticas - Chile. *UDEC*.
- Centro de referencia de organización y salud, instituto sindical de ambiente, trabajo y salud. (2010). Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 (versión 1.5 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*.
- Chambi Pérez, P., & Tito Serrano, N. (2020). Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa- 2019. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.

- Crow, G.A. . (1977). Crisis intervention: A social interaction approach. *New York: Association Press.*
- Decreto Supremo R.M. Nº 348-2007-TR. (2009). Aprueban Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Trabajo promoción y empleo, 2.*
- Díaz-Ramiro, E. M., Rubio-Valdehita, S., Luceño-Moreno, L., & Martín-García, J. . (2010). Relaciones Entre Percepción de Riesgos Psicosociales y Hábitos de Sueño. *Ansiedad Y Estrés, 249-258.*
- Dirección Ejecutiva de la Red de Servicios de Salud. (2014). Reglamento de organización y funciones de la micro red de salud. Reglamento de organización y funciones, 2.
- Escobar, A. (2003). Apoyo Psicosocial. Bogotá: Cruz Roja Colombiana Dirección General de Doctrina y Protección. *Primeros Auxilios.*
- Escuela de Administración de Negocios para Graduados (2018). ¿Cómo funciona la categorización en establecimientos de salud? Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-funciona-la-categorizacion-en-establecimientos-de-salud>
- Estrada Franco, E. (2016). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios del sector salud - Minsa: diferencias entre atención primaria y hospitalarias. *Universidad Privada Antenor Orrego.*
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública, 83(2), 169-173.* Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- Giner Alegría, C. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo(30), 254-296.*

- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. México: Interamericana editores S.A. de C.V.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. C. (2014). Población y Muestra, Como seleccionar la muestra. *Metodología de la Investigación Sexta Edición*, 172.
- Ministerio de Salud. (s.f.). Obtenido de <http://www.digesa.minsa.gob.pe/>
- Inca Lozano, F. A. (2013). La exposición a los factores de riesgo psicosociales incide en la salud y eficiencia del usuario interno del Centro de Salud La Concordia e influye en el trato al paciente. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2011). *I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud*. Dyna.
- Iscoe, I. Miller, k. (1963). The concept of crisis: Current status and mental health implications. *Human Organization*.
- Janaina, C. (2000). *Manual de Seguridad e Higiene Industrial*. México: Limosa.
- Jiménez, A., Orozco, M., & Caliz, E. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogota, Colombia. Artículo científico. *Artículo científico Bogotá*, 23 - 32.
- Kalimo, R., El-Batawi, M. & Cooper, C. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308
- Lepkowski, & Hernández, S. (2008). Como se delimita una población. *Metodología de la Investigación*.

- López Lapa, W. (2015). Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho 2015. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- Manzilla, F. (2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: una realidad emergente. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría* (89), 3-5.
- Ministerio de salud (MINSA). (2019). Dirección general de salud ambiental, dirección de salud ocupacional. *Salud ocupacional y la prevención de riesgos psicosociales*, 5 - 8.
- Ministerio de Salud. (2018). 15 establecimientos de salud se unen a la Red Nacional de Telesalud en Tumbes. *Correo - Tumbes.*, pág. 07. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/21414-15-establecimientos-de-salud-se-unen-a-la-red-nacional-de-telesalud-en-tumbes>
- Ministerio de Salud. (28 de octubre de 2018). *Ministerio de Salud*. Obtenido de MINSA: <https://www.gob.pe/minsa>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MPTE]. (2014). Los riesgos psicosociales en el Perú. *Salud Laboral*, 16 - 18.
- Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE). (2017). Consejo nacional de seguridad y salud en el trabajo. *Política y plan nacional de seguridad en el trabajo 2017 - 2021.*, 10 - 18.
- Moncada Lluís S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. (2016). *Manual del Método del Cuestionario Suseso-Istas21- Versiones completas y breves*. Chile : Andes.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2004). *Método ISTAS21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS):. 1 - 182.

- Montero, M., Rivera, P., & Araque, R. (2013). El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente. *Revista Internacional De Sociología*, 643-668.
- Montero, M., Rivera, P., & Araque, R. (2013). El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente. Una aplicación a la Comunidad Autónoma andaluza. *Revista Internacional De Sociología*, 643. Obtenido de <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/543>
- Moreno, A. (2015). Valoraciones del cuestionario de riesgos psicosociales en enfermería. *España*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40306/>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad de Trabajo.*, 57, 65.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo. . Riesgos psicosociales laborales.*
- Moreno, B., & Baez, C. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de Riesgos psicosociales: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). "Factores de la psicología social en el trabajo: reconocimiento y control" . *Servicios de Prevención*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Enciclopedia de la Seguridad y la salud en el Trabajo. *Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 32 - 45.

- Organización Internacional del Trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales. *Riesgos psicosociales en el mundo laboral*, 6.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). La Organización del trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo. *Seguridad y salud en el trabajo*, 8 - 10.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Salud mental en el trabajo. *OMS*, 20 - 21.
- Organización mundial de la salud. (2020). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el Covid - 19. *Organización Panamericana de la salud*, 2 - 6.
- Peña, Y. (2015). Factores de riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencia en el ambulatorio de Turmero enero - marzo 2015. *Universidad de Carabobo*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/5245>
- Peñuelas., R. (2008). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de En M. I. Medina, Políticas públicas en salud.: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Peralta, Á., & Sánchez, F. (2017). Evaluación y prevención psicosocial en enfermeras del hospital Moreno Vásquez, socialización de medidas correctivas. *Psicología Laboral.*, 8.
- Pérez, J., & Nogareda, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Poder Judicial del Perú. (2020). Riesgos psicosociales en el trabajo en tiempos de Covid - 19. *Boletín Informativo PJ*, 4.

- Polo, J., Palacios, J., Castro, A. M., & Velilla, J. (2013). *Riesgos psicosociales: La psicología Organizacional positiva*. Barranquilla: Carpi.
- Pulache, M. (2017). Dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca 2017. . *Universidad Privada del Norte*.
- Pulso Salud (2021). ¿Qué es un centro médico y en qué se diferencia de una clínica? Recuperado de <https://pulsosalud.com/diferencias-entre-centro-medico-y-clinica/>
- Raffo, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Perú: Producción y Gestión.*, 70-79. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6420>
- Rubio, L. A. (2014). Manual de estadística. Perú. *Sistema de Gestión de la Investigación UPN*.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: España: Sinteis, S;A.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2002). Sección técnica ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Accelerating world's research*(20), 4-9.
- Seguro Social de Salud. (2012). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Seguro social del Perú*, 9 - 12.
- Sistema de salud de Perú. (28 de marzo de 2011). Scielo. Obtenido de Salud Pública: <https://www.scielosp.org/article/spm/2011.v53suppl2/s243-s254/#:~:text=El%20sistema%20de%20salud%20del,corresponde%20a%20la%20seguridad%20social.>

- Sisternas, P. (2019). *¿Cómo satisfacer las necesidades de los empleados?* Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/como-satisfacer-las-necesidades-de-los-empleados.html>
- Slaikeu, K. (1996). *Intervención en un Crisis 2° edición* . México: Manual Moderno.
- Slaikeu, K. (2000). *Intervención en crisis: Manual para práctica e investigación*. México: Manual Moderno.
- Solorzano, K. (2017). *Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en personal de Emergencia en Hospital Minsa – Huancayo*. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/184>
- Sorlozano Quispe, K. (2017). Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en Personal de Emergencia en Hospital MINSA Huancayo. *Universidad Peruana Los Andes*.
- Suseso-Istas21. (2016). *Manual del Método Suceso - Istas 21 - Versión completa y breve*. Chile.

Anexo 1
Matriz de Consistencia

IX. ANEXOS

VARIABLE	DIMENSIONES	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS	INSTRUMENTO	DISEÑO	POBLACION
Riesgos Psicosociales	Exigencias psicológicas	¿Cuál es la diferencia que existe entre los riesgos psicosociales en los trabajadores de los centros de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19, Tumbes – 2020?	Analizar las diferencias de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.	Describir las características sociodemográficas según sexo, edad y puesto de trabajo en los trabajadores del centro de salud de Pampa Grande en tiempos de COVID-19. Tumbes – 2020.	Hi: Existe diferencia significativa de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.	Cuestionario SUSES01/STAS21 – Versión breve.	Investigación tipo y diseño: <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa • Descriptiva • Comparativa • Transversal • No experimental. 	Trabajadores del centro de salud de Pampa Grande en tiempos de Covid 19 – Tumbes 2020.
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades.			Describir las características sociodemográficas según sexo, edad y puesto de trabajo en los trabajadores del centro de salud de Corrales en tiempos de COVID-19. Tumbes – 2020.				
	Apoyo social en la empresa			Comparar los riesgos psicosociales en la dimensión de exigencias psicológicas en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.				
	Compensaciones			Comparar los riesgos psicosociales en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.	Ho: No existe diferencia significativa de los riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.			
	Doble presencia			Describir la diferencia de los riesgos psicosociales en la dimensión de apoyo social en la empresa en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.				
				Determinar la diferencia de los riesgos psicosociales en la dimensión de compensaciones en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.				
			Comparar los riesgos psicosociales en la dimensión de doble presencia en los trabajadores del centro de salud Pampa Grande y Corrales en tiempos de COVID-19 - Tumbes – 2020.				Trabajadores del centro de salud de Corrales en tiempos de Covid 19 – Tumbes 2020.	

Anexo 1
Matriz de Variables.

MATRIZ DE VARIABLES.					
VARIABLES	DIMENSIONES	MEDICIÓN	ESCALA TOTAL	ITEMS	INSTRUMENTO
RIESGOS PSICOSOCIALES	Exigencias psicológicas.	0 - 8	Bajo	1 – 5	Cuestionario Suceso/Istas 21.
		9 - 11	Medio		
		12 - 20	Alto		
Definición Operacional: Los riesgos psicosociales se refieren a las condiciones de trabajo, el contenido del trabajo y la ejecución de diferentes tareas que están directamente relacionadas con la organización, y tienen elementos que dañan el bienestar o la salud de las personas (físico, psicológico o social). El desarrollo de trabajadores y puestos de trabajo. (Marcilla-Gutiérrez, 2009)	Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	0 - 5	Bajo	6 – 10	
		6 - 8	Medio		
		9 - 20	Alto		
	Apoyo social en la empresa.	0 - 3	Bajo	11 – 15	
		4 - 6	Medio		
		7 - 20	Alto		
	Compensaciones	0 - 2	Bajo	16 – 18	
		3 – 5	Medio		
		6 - 12	Alto		
Doble presencia	0 – 1	Bajo	19 – 20		
	2 - 3	Medio			
	4 - 8	Alto			

Anexo 2 Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Questionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija **una sola** respuesta para cada pregunta y marque con una X.

Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. ¿Qué Edad tiene?

Menos de 26 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Mas de 55 años.

3. Lugar de Trabajo:

4. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

5. ¿En qué estamento/ nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnicos, administrativo)



II. Sección específica de riesgo psicosocial					
Dimensión exigencias psicológicas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión Apoyo social en la empresa.	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión Compensaciones.	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión Doble Presencia	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Gracias por tu gentil y amable colaboración.



Anexo 3

Ficha Técnica

"Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
CoPsoQistas 21 (versión breve)"

Autores: Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Estandarización: Se encuentra estandarizado en Perú, en la ciudad de Cajamarca.

Administración: individual / colectiva

Duración: variable (en promedio 20 minutos)

Significación: Evaluación de Riesgos psicosociales.

Áreas que mide: 5 dimensiones:

- a. Exigencias psicológicas: 0 a 20 puntos
- b. Trabajo activo y desarrollo de habilidades: 0 a 20 puntos
- c. Apoyo social en la empresa: 0 a 20 puntos
- d. Compensaciones: 0 a 12 puntos
- e. Doble presencia: 0 a 8 puntos.

Escala de medición: Tipo Likert con 5 opciones de respuesta, de "nunca" a "siempre", puntuaciones de 0 a 4.

Evaluación de resultados: Los resultados se obtienen por separado para cada dimensión y los resultados se obtienen globalmente.

Intervalos de evaluación: son cualitativos a:

- a. Favorable: El nivel de contacto social y psicológico más propicio para la salud.
- b. Intermedia: Nivel medio sano de contacto psicosocial.
- c. Desfavorable: El nivel más insalubre de contacto social y psicológico para la salud.

Anexo 4

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO soy alumna de la Universidad Nacional de Tumbes, estoy realizando una investigación que forma parte de mi Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología. Con esa finalidad solicito su colaboración con este estudio, debe llenar todas las preguntas que se le presentan en el siguiente cuestionario, y mencionarle que no existen respuestas correctas o incorrectas al mismo. Es necesario resaltar que el cuestionario es anónimo y garantizo que la información que me brinde será trabajada de manera confidencial y sólo con fines académicos. Es importante añadir que puede dejar de responder el cuestionario cuando lo desee. Sin embargo, le rogaría que, en la medida de lo posible, por favor llene la totalidad del mismo. Después de haber leído las indicaciones anteriormente mencionadas, acepto la aplicación del cuestionario.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO....., he leído la hoja de información para ser participante de la investigación titulada "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID 19. TUMBES – 2020", que me ha hecho entrega la investigadora ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO estudiante de X ciclo de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la Universidad Nacional de Tumbes, acepto colaborar con la investigadora y responder las preguntas necesarias sobre el estudio.

- ✓ Estoy de acuerdo en desarrollar el cuestionario sin mencionar mi identidad.
- ✓ Entiendo que participar en esta investigación es voluntaria y que soy libre de abandonarlo en cualquier momento.
- ✓ Presento libremente mi conformidad para participar en el presente estudio.

<p>_____ Nombres y apellidos de la investigadora.</p> <p>DNI:</p> <p>Firma:</p>	<p>_____ Nombres y apellidos del informante</p> <p>DNI:</p> <p>Firma:</p>
---	---

FECHA.....

Anexo 5

Resolución de Asignación de Jurado.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

“ AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD ”

RESOLUCIÓN N° 082-2020/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 13 de julio de 2020.

VISTO: El informe N° 057–2020/UNTUMBES–FACSO–UINV, del 10 de julio del 2020, mediante el cual los docentes que constituyen la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanzan, para su reconocimiento, el proyecto de tesis titulado “ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020”, que para optar el título profesional de licenciado en psicología, ha presentado la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, informe con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y en el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del proyecto de tesis titulado “ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020”, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el informe señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación del docente asesor de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER a la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, como autora del proyecto de tesis titulado “ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020”, presentado por dicha estudiante.

ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR el Jurado Calificador del proyecto de tesis titulado “ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS



RESOLUCIÓN N° 082-2020/UNTUMBES-FACSO-D.

CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020” con la siguiente conformación:

Presidente : Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza
Secretario : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
Vocal : Dr. Manuel José Calderón Guardado
Accesitario : Dra. Eva Matilde Rhor García-Godos.

ARTICULO TERCERO.- DESIGNAR a la Mg. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada como asesora, del proyecto de tesis titulado “ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020”, lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el trece de julio del dos mil veinte.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.
- RECTOR-VRACAD-VRINV- OGDA
- FACSO-UIINV-DEPS-DAPS-DAH
- REG.TEC. -HIST. ACAD.- Interesado-Archivo
A/V/D.
WJCL/Sec. Acad.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 6:

Resolución de aprobación de proyecto de tesis.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

* AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD *

RESOLUCIÓN Nº237-2020/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 18 de diciembre de 2020.

VISTO: El informe N° 18-2020/UNTUMBES-FACSO, recibido el 17 de diciembre del 2020, mediante el cual la presidenta del Jurado constituido con la Resolución N°082-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio de 2020, alcanza el proyecto de tesis titulado "ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020", presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución N°082-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio de 2020, se reconoce a la estudiante ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, como autora del proyecto de tesis titulado "ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020", se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que de lo consignado en el acta suscrita por los integrantes del indicado jurado, el 15 de diciembre del 2020 y que obra en el expediente señalado en la referencia, se desprende que el mencionado proyecto de tesis ha sido debidamente corregido por la mencionada estudiante y favorablemente evaluado para efectos de su correspondiente aprobación como proyecto de tesis.

Que teniendo en cuenta lo expuesto, deviene procedente la aprobación del indicado documento, con el carácter de proyecto de tesis y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el proyecto de tesis titulado "ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020", presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°082-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio de 2020, la evaluación del proyecto de tesis titulado "ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE



RESOLUCIÓN Nº 237-2020/UNTUMBES-FACSO-D.

LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020”. Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

Presidente : Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza
Secretario : Mg. Eledio Vladimir Quintana Sandoval
Vocal : Dr. Manuel José Calderón Guardado
Accesitario : Dra. Eva Matilde Rhor Garcia-Godos.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

ARTÍCULO CUARTO.- RATIFICAR a la Mg. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis “ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES – 2020”.

ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

ARTÍCULO SEXTO.- COMUNICAR la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el dieciocho de diciembre del dos mil veinte.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C.c
- RECTOR/WRACAD-WBIN-OCDDA
- FACSO-UNIV-DEPS-CAFS
- REG.TEC-INST.ACAD-Interizado-Archivo
AWD
WUCCL/Sec. Acad


Mg. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 7: Resolución de modificación de título.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

* AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA *

RESOLUCIÓN Nº 004-2021/UNTUMBES-FACSO-D

Tumbes, 11 de enero de 2021.

VISTO: El informe Nº002-2020/UNTUMBES-FACSO-UINV, del 07 de enero del 2021, que atendiendo a lo solicitado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, elevan los miembros de la Unidad de Investigación de esta Facultad, para que se disponga la modificación del título del proyecto de tesis que a continuación se indica; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución Nº082-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio de 2020, se reconoce a la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, como autora del anteproyecto de tesis titulado "ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES - 2020", para optar el título profesional de licenciado en psicología;

Que con la Resolución Nº237-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 18 de diciembre de 2020, se aprueba el proyecto de tesis titulado "ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES - 2020", presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, para optar el título profesional de licenciado en Psicología;

Que de lo expuesto en el precitado informe, se desprende que los miembros de la Unidad de Investigación, han aceptado la solicitud presentada por la estudiante ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, para que se disponga la modificación del nombre del indicado proyecto, por la nueva denominación: RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID-19, TUMBES - 2020;

Que en razón de lo anterior y teniendo en cuenta los fundamentos expuestos al efecto, es conveniente formalizar lo consignado en el considerando precedente, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

Que en razón de lo anterior y en uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- MODIFICAR la Resolución Nº237-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 18 de diciembre de 2020, específicamente, en lo concerniente al título del proyecto indicado en el segundo considerando, el que en razón de lo señalado en la parte considerativa, pasa a denominarse: "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID-19, TUMBES - 2020".



RESOLUCIÓN Nº 004-2024/UNTUMBES-FACSO-D.

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR la presente Resolución, para conocimiento y fines, a los miembros de la Unidad de Investigación, así como a los miembros del Jurado Calificador, que preside la Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza y a la docente asesora de dicho proyecto, Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR sin efecto toda disposición que se oponga a lo aquí dispuesto.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el once de enero del dos mil veintuno.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. e.
- RECTOR-VRACAD-WINA- DGCDA
- FACSO-UNTA-CEPS- DAPS- REG. TIC
- INST. ACAD- Intercedo-Archivo
AVD
MUCCL/Sec. Acad



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 9: Resolución de ampliación de vigencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

* AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL *

RESOLUCIÓN Nº 068-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 14 de setiembre de 2022.

VISTO: El expediente virtual Nº1835, del 09 de setiembre del 2022, correspondiente a las distintas comunicaciones mediante las cuales, el director de la Unidad de Investigación de esta Facultad, alcanza, para su formalización, la ampliación de vigencia y la incorporación del accesorio como vocal en jurado de la tesis, titulada "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID-19, TUMBES - 2020", presentado por la bachiller en Psicología ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que con la Resolución Nº237-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 18 de diciembre de 2020, se dispone aprobar el proyecto de tesis titulado "ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES - 2020", presentado por la bachiller en Psicología ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, para optar el título profesional de licenciado en psicología y se encomienda la evaluación de dicho proyecto, el Jurado Calificador constituido con la Resolución N°082-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio de 2020, así como se ratifica a la Dra. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada, en la condición de asesora;

Que con la Resolución Nº004-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 11 de enero de 2021, se modifica la Resolución Nº237-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 18 de diciembre de 2020, específicamente, en lo concerniente al título del proyecto de tesis, el que pasa a denominarse: "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID-19, TUMBES - 2020".

Que de la información que se adjunta al expediente señalado en la referencia, se indica que teniendo en cuenta los motivos que aduce la bachiller en Psicología ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, interrumpió la ejecución de su proyecto de tesis titulado "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID-19, TUMBES - 2020";

Que en conformidad con el artículo 54. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, "la vigencia para la ejecución del proyecto de tesis es de un año, a partir de la fecha de su aprobación por el Decano de la Facultad. El plazo puede extenderse un año más, si existen motivos justificados por el docente asesor ante el Decano de la Facultad".



RESOLUCIÓN N° 067-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Que de lo consignado en el oficio N°051-2022/UNTUMBES- FACSO-DUNIV, que forma parte del expediente señalado en la referencia, se desprende que "Considerando las razones expuestas, los miembros de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, consideren pertinente otorgarle un plazo máximo de seis meses contados a partir de la emisión del acto resolutorio, que le otorga para el informe final al jurado para su revisión y posterior sustentación";

Con mediante Resolución N°082-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio de 2020, se designa al jurado calificador de la tesis en mención, y entre sus integrantes, en calidad de Vocal, al Dr. Manuel José Calderón Guendado, quien de acuerdo con la Resolución N°686-2022/UNTUMBES-CU, del 27 de mayo del 2022 y su modificatoria, ha cesado en la función docente por causal de límite de edad, a partir del 01 de mayo del 2022; y en calidad de Accesorio, a la Dra. Eva Matilde Rhor García-Godos;

Que mediante el oficio N°058-2022/UNTUMBES- FACSO-DUNIV, que forma parte del expediente señalado en la referencia, el director de la Unidad de Investigación de esta Facultad, recomienda la incorporación del docente accesorio, para que participe de la revisión y sustentación de la tesis de la bachiller en Psicología Adrianita Estefany Valladolid Franco;

Que teniendo en cuenta lo expuesto y al amparo de la normativa aquí indicada, deviene procedente la ampliación de vigencia del indicado documento, y cuya evaluación debe estar a cargo de los docentes miembros del jurado calificador conformado en la Resolución N°082-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio de 2020, con la incorporación del docente Accesorio como Vocal de dicho jurado;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la ampliación de vigencia, por un plazo de seis (06) meses, contados a partir de la emisión del acto resolutorio, para la presentación de la tesis titulada "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID-19, TUMBES - 2020", cuya autoría es de la bachiller en Psicología ADRIANITA ESTEFANY VALLADOLID FRANCO, para optar el título profesional de licenciado en Psicología, lo que se dispone en razón de los señalado en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO.- INCORPORAR al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°082-2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio de 2020, al docente Accesorio en calidad de Vocal de dicho jurado, para la evaluación del informe de tesis titulado "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD DE PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID-19, TUMBES - 2020", lo que se dispone en razón de los señalado en la parte considerativa. Dicho Jurado queda conformado de la siguiente manera:

Presidente	: Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza
Secretario	: Mg. Eladio Vladimír Quintana Sandoval
Vocal	: Dra. Eva Matilde Rhor García-Godos.



Anexo 10: Solicitudes a los centros de salud.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE LA TESIS "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID 19. TUMBES - 2020"

SEÑORA: LIC. CINTHIA DIOS TINOCO
JEFA DE LA MICRORED PAMPA GRANDE

CON ATENCION A: LIC. ELADIO QUINTANA SANDOVAL
RESPONSABLE DE RR.HH. DE LA MICRORED PAMPA GRANDE.



Adrianita Estefany Valladolid Franco, identificada con DNI N° 48025517 con domicilio en AA. HH Las Flores Calle Los Heraldos Mz P lote 33 (Pampa Grande), Alumna de la Universidad Nacional de Tumbes perteneciente a la Escuela Profesional de Psicología Facultad de Ciencias Sociales del X ciclo, asesorada por la docente Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada, me dirijo ante usted con el debido respeto.

Para saludarla y al mismo tiempo manifestarle, que estoy realizando una tesis que tiene como título: "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID 19. TUMBES - 2020"

Por lo tanto se ha creído conveniente seleccionar la institución que representa su persona para realizar esta investigación que es de Tipo Cuantitativa, descriptiva, transversal, no experimental; de diseño comparativo dirigido a los trabajadores de servicio asistencial de la salud con el fin de obtener resultados que van hacer de mucho beneficio para este estudio, para lo cual solicito a usted me conceda la autorización para realizar dicha investigación, teniendo en cuenta que esta será beneficiosa para la población objetivo, también extendiendo mi petición para que pueda facilitarme información acerca de la cantidad del personal sanitario que labora en dicho centro a través del responsable de Recursos Humanos.

Por su atención y colaboración en beneficio de mi formación universitaria quedo ante usted muy agradecida.

Tumbes, 17 de octubre del 2020

Atentamente,

Adrianita Estefany Valladolid Franco.
Alumna de X ciclo de Psicología.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE LA TESIS "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID 19. TUMBES - 2020"

SEÑORA: LIC. KEYLA PAOLA MARTINEZ TORRES.
JEFA DE LA MICRORED CORRALES.

CON ATENCION A RESPONSABLE DE RRHH. DE LA MICRORED CORRALES.

Adrianita Estefany Valladolid Franco, identificada con DNI N° 48025517 con domicilio en AA. HH Las Flores Calle Los Heraldos Mz P lote 33 (Pampa Grande), Alumna de la Universidad Nacional de Tumbes perteneciente a la Escuela Profesional de Psicología Facultad de Ciencias Sociales del X ciclo, asesorada por la docente Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada, me dirijo ante usted con el debido respeto.

Para saludarla y al mismo tiempo manifestarle, que estoy realizando una tesis que tiene como título: "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD PAMPA GRANDE Y CORRALES EN TIEMPOS DE COVID 19. TUMBES - 2020"

Por lo tanto se ha creído conveniente seleccionar la institución que representa su persona para realizar esta investigación que es de Tipo Cuantitativa, descriptiva, transversal, no experimental; de diseño comparativo dirigido a los trabajadores de servicio asistencial de la salud con el fin de obtener resultados que van hacer de mucho beneficio para este estudio, para lo cual solicito a usted me conceda la autorización para realizar dicha investigación, teniendo en cuenta que esta será beneficiosa para la población objetivo, también extiendo mi petición para que pueda facilitarme información acerca de la cantidad del personal sanitario que labora en dicho centro a través del responsable de Recursos Humanos.

Por su atención y colaboración en beneficio de mi formación universitaria quedo ante usted muy agradecida.

Tumbes, 22 de octubre del 2020

Atentamente,

Adrianita Estefany Valladolid Franco.
Alumna de X ciclo de Psicología.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE LA TESIS: "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES - 2020"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
MICRO RED N° 1 ZARUMILLA
MESA DE PARTES

N° Reg.
 N° Folio:
 Fecha: 23-10-20
 Hora: 10:16
 Firma: [Firma]

SEÑORA: LIC. SHIRLEY MOGOLLON ROSALES
JEFA DE LA MICRORED N° 01 ZARUMILLA

Adrianita Estefany Valladolid Franco, identificada con DNI N° 480255471, con domicilio en AA. HH Las Flores Calle Los Heraldos Mz P lote 33 (Pampa grande), Alumna de la Universidad Nacional de Tumbes perteneciente a la Escuela Profesional de Psicología Facultad de Ciencias Sociales del X ciclo, asesorada por la docente Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada, me dirijo ante usted con el debido respeto.

Para saludarla y al mismo tiempo manifestarle, que estoy realizando una tesis que tiene como título: "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD PAMPA GRANDE Y CORRALES. TUMBES - 2020". Por lo tanto, se ha creído conveniente seleccionar la institución que representa su persona para realizar la aplicación del instrumento CUESTIONARIO SUSESO ISTAS 21 – VERSION BREVE que mide el riesgo psicosocial, como parte de una prueba piloto al personal de salud asistencial en primera línea, con el fin de obtener resultados que van hacer de mucho beneficio para este estudio, para lo cual solicito a usted me conceda la autorización para realizar dicha aplicación, teniendo en cuenta que esta será beneficiosa para la investigación a realizar.

Por su atención y colaboración en beneficio de mi formación universitaria quedo ante usted muy agradecida.

Tumbes, 23 de octubre del 2020.

Atentamente,

Adrianita

Adrianita Estefany Valladolid Franco.
 Alumna de X ciclo de Psicología.