

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia
Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021

TESIS

Para optar el título de Licenciada en Psicología

Autora:

Br. Greyci Hilda García Clavijo

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia
Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi (Presidente)

ORCID N° 0000-0003-2037-8951

Mg. Eladio Vladimir Sandoval Quintana (Secretario)

ORCID N° 0000-0002-9744-3400

Dr. Manuel Jose Calderón Guardado (Vocal)

ORCID N° 0000-0002-6875-877X

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia
Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021

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

Br. Greyci Hilda Garcia Clavijo (Autora)

Dra. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada (Asesora)

ORCID: 0000-0001-5676-936X

Tumbes, 2023



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los once días del mes de abril del dos mil veintitrés, siendo las cinco horas y cero minutos, y en la modalidad virtual, a través de la plataforma Zoom cuyo <https://zoom.us/j/91066369740?pwd=N2hibFdDRWJVZBGZ1VQRINaT0kzQT09> se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N°091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, el Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi (Presidente), el Mg. Eladio Quintana Sandoval (Secretario) y el Dr. Manuel José Calderón Guardado (Vocal), reconociendo en la misma Resolución además, a la Dra. Wendy Cedillo Lozada como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021".

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología presentado por la Br. GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: APROBADO la tesis, por unanimidad con el calificativo de BUENA, 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 veinticinco minutos, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 15 de abril de 2023.

DR. ABRAHAM EUDES PEREZ URRUCHI

DNI N° 00252181
ORCID N° 0000-0003-2037-8951
(PRESIDENTE)

MG. ELADIO QUINTANA SANDOVAL

DNI N° 45216370
ORCID N° 0000-000297443400
(SECRETARIO)

DR. MANUEL JOSÉ CALDERÓN GUARDADO

DNI:000216298
ORCID N° 0000-0002-6875-877X
(VOCAL)

C.C : Vice rectorado De Investigación,
Vice rectorado Académico
Unidad de Investigación FACSO
Interesado
Archivo

Riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021

por Greyci Hilda García Clavijo



Fecha de entrega: 29-may-2023 01:14p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2104718587

Nombre del archivo: Tesis_Greycl_Garcia_1_1.docx (3.69M)

Total de palabras: 11112

Total de caracteres: 63719

Riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%	27%	15%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	1%
8	www.researchgate.net	



	Fuente de Internet	1 %
9	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	ojs.unemi.edu.ec Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	qdoc.tips Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
16	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola	<1 %

Trabajo del estudiante

20	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
21	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
23	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	bibliotecadigital.oducal.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Téllez Hernández Jesica. "Construcción de una escala para evaluar factores de riesgo psicosocial en el trabajo con profesores de medio superior del D.F.", TESIUNAM, 2015 Publicación	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.unab.cl Fuente de Internet	<1 %
29	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



30	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	view.genial.ly Fuente de Internet	<1 %
33	cathi.uacj.mx Fuente de Internet	<1 %
34	www.riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
35	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.pucese.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Internacional SEK Trabajo del estudiante	<1 %
39	repositorio.ulead.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
41	occupationalhealth.com.mx	<1 %

[Handwritten signature]

	Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
43	Submitted to Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
44	Rojas Bautista Luz María. "Satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en el turno nocturno", TESIUNAM, 2008 Publicación	<1 %
45	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
47	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
50	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

Handwritten signature

51	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
52	nulan.mdp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	Ríos Flores Daniela Anahí. "Percepción de la calidad de vida profesional de médicos residentes que cursan la especialidad de traumatología y ortopedia", TESIUNAM, 2021 Publicación	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo



Excluir coincidencias < 15 words

DEDICATORIA

Dedico esta investigación que me ha tomado mucho esfuerzo, tiempo y dedicación a mis queridos padres, quienes nunca dudaron de mis capacidades para lograr esta meta en mi vida. Ah mi esposo quien al termino de esta me acompaña y motiva a seguir luchando por alcanzar mi sueño, sin duda este esfuerzo está dedicado a quien me acompaño cada madrugada con su presencia dentro de mi ser y hoy es mi principal fuente de inspiración a realizar grandes cosas para nuestro futuro, mi hijo Ethan Sebastian.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al ser supremo que me dota de capacidades, energía y valor para seguir de pie cada día, mi Dios. Le doy las gracias infinitas a mis padres, por su apoyo, más que económico, moral, siempre y a cada instante. A mi esposo por su dedicación, por apoyarme en los momentos complicados y no soltar mi mano a pesar de las adversidades. Sin duda agradezco a los Amis y todas aquellas personas que me han ayudado de distintas maneras a continuar con mis estudios que me ayudaron con una palabra en la elaboración de esta investigación, Luz, Dayana, Katherin y demás familiares que estuvieron presente. No puedo dejar fuera a un ejemplo de mujer, madre y profesional, mi querida asesora, pero sobre todo maestra, la Dra. Wendy Cedillo Lozada.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	XIII
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
I. INTRODUCCIÓN	13
II. REVISION DE LA LITERATURA	19
III. MATERIALES Y METODOS.....	33
IV. RESULTADOS Y DISCUSION	39
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS	49
VIII. ANEXOS	54

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Características de la población	33
Cuadro 2 Criterios de investigación	34
Cuadro 3 Relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral.	38
Cuadro 4 Distribución de frecuencia de los niveles de riesgo psicosocial.....	39
Cuadro 5 Distribución de frecuencia de los niveles de Satisfacción Laboral.....	40
Cuadro 6 Relación entre los niveles de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral.....	41
Cuadro 7 Relación entre los niveles de satisfacción laboral y los riesgos psicosociales.....	42

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.....	54
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable Riesgos Psicosociales.....	55
Anexo 3: Matriz de operacionalización de variable Satisfacción Laboral.....	56
Anexo 4: Consentimiento informado	57
Anexo 5: Cuestionario 1 (ISTAS-21)	58
Anexo 6: Cuestionario 2 (SL-SPC)	62
Anexo 7: Resolución de designación de Jurado.....	65
Anexo 8: Resolución de modificación de título de proyecto de tesis.....	67
Anexo 9: Resolución de aprobación de proyecto de tesis	68
Anexo 10: Resolución de ampliación de vigencia de tesis.....	70

RESUMEN

La presente investigación titulada, Riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral y como objetivos específicos, identificar los niveles de prevalencia de los riesgos psicosociales, identificar los niveles de satisfacción laboral, establecer la relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral, conocer la relación entre los factores de satisfacción laboral y los riesgos psicosociales. Para realizar la investigación se pudo recurrir a una muestra de 116 personas. Se empleó un método cuantitativo con un diseño no experimental correlacional de corte transversal. Se aplicaron dos instrumentos los cuales fueron: Cuestionario Ista 21 y Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Dentro de los resultados se encontró un grado de correlación $Rho = -.497$ con un nivel de significancia estadística de $*p = ,000$, lo cual indica que existe una relación inversa moderada entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral, dentro de la variable riesgos psicosociales se identificó un alto nivel de riesgo solo en la dimensión de trabajo activo, al igual que en la variable satisfacción laboral solo en la dimensión de significación de la tarea se identifica un alto nivel de insatisfacción. Se concluye que ambas variables se correlacionan, es decir mientras mayor sea el riesgo psicosocial menor será la satisfacción laboral.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Satisfacción Laboral, Covid 19.

ABSTRACT

The present investigation entitled, Psychosocial risks and job satisfaction during the Covid 19 pandemic in the province of Contralmirante Villar, Tumbes 2021, had as its main objective to determine the relationship between psychosocial risks and job satisfaction and as specific objectives, identify the prevalence levels of the Psychosocial risks, Identify the levels of Job Satisfaction, Establish the relationship between the dimensions of psychosocial risks with job satisfaction, Know the relationship between job satisfaction factors and psychosocial risks during the Covid 19 pandemic in the Province of Contralmirante Villar, Tumbes 2021. To carry out the investigation, a sample of 116 people could be used. A quantitative method with a cross-sectional correlational non-experimental design was used. Two instruments were used which were: Ista 21 Questionnaire and Job Satisfaction Questionnaire (SL-SPC). Among the results, a relationship of $*p = .001$ was found, which indicates that there is an inverse relationship between psychosocial risks and job satisfaction. A high level of risk was identified only in the dimension of active work as well as in job satisfaction only. In the task significance dimension, a greater range of dissatisfaction is identified. Therefore, it is concluded that both variables are correlated, that is, the greater the risk, the lower the satisfaction.

Keywords: Psychosocial Risks, Job Satisfaction, Covid 19.

I. INTRODUCCIÓN

Jiménez (2011) menciona que en las últimas décadas el gremio laboral ha tenido grandes cambios dentro de sus distintos ámbitos, entre ellos el hecho de velar por el bienestar de sus trabajadores. Por ello es que ya no, solo se trata de un empleado que debe preocuparse por la productividad de la empresa en la que se encuentra, hoy en día las organizaciones también se preocupan por la salud de sus colaboradores tanto física, psicológica y social, a raíz de esto es que hace unos años se viene hablando de los riesgos psicosociales que pueden estar presentes y afectar de manera significativa el desempeño laboral de los colaboradores.

Aun cuando el tema de factores psicosociales parecía nuevo, ya en 1984 la Organización Internacional del Trabajo – OIT, había publicado los primeros documentos oficiales e internacionales que denominaba “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. Según la OIT (1986, p. 3) “Los factores psicosociales en el ambiente laboral consiste en la relación entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, por otra parte están las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, con lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (Jiménez, 2010)

Con el pasar de unos años ya la Organización Mundial de la Salud – OMS, en coordinación con Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988), sacan un nuevo documento histórico esta vez es una obra denominada “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, en este apartado se exponía que estos factores provienen de la percepción y al mismo tiempo de la experiencia de los

trabajadores y pueden afectar su salud, a su vez uno de los autores citados al momento de editarla resalta una diferenciación importante y es que los factores psicosociales pueden ser positivos o negativos. En 1997 Mariano Daza y Bilbao conceptualizan los riesgos psicosociales haciendo referencia a las distintas realidades que se encuentren presentes en algunas situaciones laborales que estén estrechamente relacionados con la entidad de trabajo, la cantidad trabajo, la ejecución de las actividades que puedan afectar al bienestar de la salud física, psíquica o social.

Según Siegrit, (2007 citado por Sara Undaa, 2016), brinda otra definición importante sobre riesgos psicosociales del trabajo, mencionando que son características dentro del trabajo las cuales generan una amenaza para el individuo y a causa de esto se pueden desencadenar trastornos a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento.

Dentro de la psicología aplicada a las empresas se pueden enumerar muchas líneas de investigación entre ellas la satisfacción laboral, la cual desde la década de 1970 tiene una especial atención debido a su relación con muchas otras variables de carácter laboral y es con la colaboración de esta que se han logrado explicar muchos aspectos importantes como entender el desempeño laboral.

Muchinsky (1994) explica que Taylor, en 1911, ya incluye dentro de su revista "Scientific Management", la satisfacción como una variable relacionada con el rendimiento. Con el paso de unos años Elton Mayo se suma a realizar nuevas investigaciones, ya era 1933 y él daba a conocer su estudio sobre la influencia que tienen las condiciones físicas sobre el desempeño de los trabajadores.

No pasaron muchos años cuando Happock (1935) lleva a cabo el primer estudio formal sobre este término satisfacción laboral en el trabajo, gracias a su estudio se identifica diferencias significativas en los niveles de satisfacción de acuerdo a los diferentes tipos de profesionales o el tipo de actividades que se desempeña, y esto

es lo más real. Muchas veces la insatisfacción laboral se presenta por la falta de empatía de parte de las organizaciones o los directivos con la parte obrera de una organización. Schaffer (1953) menciona que aparte de las variables externas son aquellas que salen del ambiente pero que no se debe descuidar las variables internas que tienen que ver con el sujeto mismo similar a la postura que proponía Maslow.

Ya cerca de 1973 se habían realizado unas 3,300 investigaciones sobre satisfacción laboral, ya estando por los años 1991 llegaron a publicarse más de 12,400 estudios del tema. Así es como se puede conocer la importancia que ha tenido y sigue teniendo conocer la satisfacción laboral en las distintas organizaciones y más si los estudios se hacen desde una mirada psicológica. (Locke & Latham, 1990).

Locke (1990) define satisfacción laboral como estado mental placentero que proviene del valor que se adquiere al realizar las labores y obtener nuevas experiencias dentro de el mismo. Parecida es la definición que agrega Weinert (1985) para él la satisfacción laboral pueden ser reacciones, sensaciones y sentimientos de un trabajador hacia la organización a la que pertenece.

Ha medida que la covid 19 se hizo presente para intervenir en distintas situaciones de la vida diaria y laboral es que se identificó la siguiente situación problemática que dentro de las organizaciones tanto privadas y/o públicas no le dan la importancia que merecen los riesgos psicosociales que muchas veces generan un bajo nivel de satisfacción laboral, pero la presencia de estos problemas no solo puede provocar lesiones físicas serán muy notorias las lesiones emocionales también en los colaboradores. Melia (2013) da a conocer que de todos los accidentes laborales siquiera un 80 % es a cusa del comportamiento de los trabajadores. De igual manera Cecilia y Riesle (2013) manifiestan que las organizaciones rara vez tienen en cuenta la prevención de riesgos psicosociales en sus planes de cuidado a las personas.

En Europa se presentan distintos problemas relacionados con la salud en el entorno empresarial uno de ellos son los trastornos musculo esquelético, y en segundo lugar encontramos lo que tanto se viene hablando riesgos psicosociales más del 50 o 60 % de empleados manifiesta que hay días perdidos o no productivos por causa de estos riesgos. (Martinez & Baez, 2010)

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de la Unión Europea (EU-OSHA) realizó una encuesta para identificar cuáles son los riesgos más presentes en el trabajo, en primer lugar, un 72 % de los encuestados da a conocer como riesgo la reorganización del trabajo o la precariedad laboral, en un segundo lugar encontramos las largas jornadas y excesiva carga de trabajo todo esto lo manifestó el 66 % de los trabajadores el ultimo, pero no menos importante es el acoso laboral donde el 59 % de estos empleados expreso su presencia. Se aprovechó esta encuesta para dar a conocer que 4 de cada 10 participantes siente que en su organización no se gestiona el bienestar laboral y por ende se encuentran con una satisfacción laboral muy baja. (Martinez & Baez, 2010)

Según el Instituto de Riesgos Psicosociales de Europa en 2016 dio a conocer datos que el 28 % de los trabajadores que se retiró de sus puestos de trabajo es por la presencia de estos riesgos. Lo bueno de todos estos estudios es que les permite a las empresas gestionar y prevenir la presencia de todos los problemas sin importar que tipo de organización o tamaño tenga, por eso es que a nivel internacional cada vez se implementan programas de prevención para evitar afecciones en el bienestar mental. (Leon, 2010)

Toda esta realidad no es ajena en Perú según La Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-2012-TR da a conocer que es el empleador quien debe prever la presencia de riesgos psicosociales con el objetivo que estos no afecten a sus colaboradores y su bienestar biopsicosocial. Esta ley brinda un protocolo que busca disminuir la

incidencia y prevalencia de los distintos problemas que se pueden presentar en las empresas peruanas. (Astudillo & Cabrejos, 2016)

En 2014 se realizó una evaluación a diferentes trabajadores de distintas empresas en Perú eran 130 personas de las cuales 35% manifiestan estrés laboral, 27.9 % insatisfacción laboral, 14.4 % Burnout (agotamiento laboral), 11 % acoso laboral, 9.2 % adicción al trabajo, 2.3 % violencia laboral y 0.5 % drogodependencias, es notable la presencia de factores de riesgo psicosocial en el sector laboral nacional.

De acuerdo a la presencia de todos estos datos a nivel internacional y nacional la presente investigación se enrumba a evaluar la presencia de riesgos psicosociales en la Región Tumbes, hasta la fecha no se han publicado investigaciones sobre esta problemática en ninguna organización. A nivel local se ha manifestado la falta de satisfacción laboral, pero por otras causas ninguna de ellas por riesgos psicosociales. Por tal motivo es que se busca responder al problema con la siguiente pregunta. ¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021?

Hoy en día cuando mencionan los riesgos psicosociales inmediatamente se asocian con las condiciones laborales de distintas entidades, instituciones o empresas las mismas que tienen la capacidad de afectar no solo la satisfacción laboral de muchos trabajadores si no también la salud y bienestar (física, psíquica o social). Es por eso la justificación del presente trabajo de investigación con la finalidad de determinar la presencia de factores de riesgos psicosociales y su relación con la satisfacción laboral.

Desde un margen teórico la investigación se realizó para brindar conocimientos sobre la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral ambos temas presentes en cualquier empresa o institución más aun en tiempos de pandemia buscando así que los resultados de la misma puedan ser utilizados como propuesta

para que el tema sea incorporado en la educación o en carreras profesionales que puedan contribuir con el gremio empresarial.

La tesis también se justifica desde un aspecto metodológico, utilizando dos instrumentos de evaluación que son validados en su contenido y con una confiabilidad determinada, los resultados obtenidos servirán para que en el futuro se realicen nuevas investigaciones más que todo en lo que ah riesgos psicosociales respecta ya que dentro de la recopilación de antecedentes se puede notar muy pocas tesis que aportan conocimiento sobre el tema en la Región Tumbes.

Existe una justificación social donde la tesis va a contribuir que es, en la mejora de la gestión de la salud y la satisfacción laboral ya que estas variables constituyen un factor primordial no solo en el desempeño o la productividad, sino que además elevan los niveles de bienestar y calidad de vida de los trabajadores. Al abordarse estos temas se va a promover la prevención de riesgos en bien del personal y representa una manera de fortalecer ambientes laborables saludables todo esto va a generar un buen rendimiento dentro de la entidad gubernamental y se logren objetivos y metas propuestos.

Para ello se han propuestos diferentes objetivos, como objetivo general encontramos, Determinar la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021. Se plantearon los siguientes objetivos específicos: (1) Identificar los niveles de prevalencia de los riesgos psicosociales, (2) Identificar los niveles de Satisfacción Laboral, (3) Establecer la relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral, (4) Conocer la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y los riesgos psicosociales durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021.

II. REVISION DE LA LITERATURA

La investigación se sustenta en diferentes definiciones y teorías tanto de riesgos psicosociales como de satisfacción laboral. Es en los últimos años del siglo pasado donde empieza a hacerse uso del concepto sobre lo que son factores psicosociales en el trabajo. Por ello, una de las primeras veces que se escucha este término es en 1984 mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encargada de publicar el primer documento denominado “los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (Martinez & Baez, 2010). La OIT (1986) hace mención de “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”.

Con el pasar de los años la definición que se le otorgo a los factores psicosociales laborales y a los organizacionales empezaron a asociarse e intercambiarse de acuerdo a las culturas de los distintos países donde el termino era empleado, sin embargo, al final los dos mencionan la relevancia que tienen los factores sociales y ambientales dentro de la salud tanto física y mental. (Moreno & Jimenez, 2011). Según Bravo (2014) menciona que los componentes psicosociales dentro de una organización se convierten en los primordiales para llegar a una prevención de peligros laborales, esta clase de peligros que en la mayoría de veces va a perjudicar la salud de los trabajadores en todos sus contextos. Los factores psicosociales van a poder beneficiar o también perjudicar las funciones laborales de las personas. En ambas situaciones van fomentar ya sea el desarrollo individual y organizacional o perjudicar los mismos (Monte & Rodriguez, 2012).

En el momento que los componentes organizacionales y psicosociales de las distintas empresas se ven distorsionados estos pueden provocar una respuesta de inadaptación que se va a volver un peligro (Benavides, 2002), más aún generan tensión y estrés laboral. Desde esta perspectiva todos los factores psicosociales de peligro o estrés dentro de la institución tienden a tener efectos negativos sobre la salud. (Peiró, 1993).

Después de analizar los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo, se pueden establecer una diferencia conceptual entre ambos. Los primeros por lo general serán más descriptivos enfocándose siempre en la estructura de la organización, las condiciones psicosociales aquí podemos encontrar la cultura, el clima, el liderazgo también el diseño de los puestos de trabajo que con el paso del tiempo los trabajadores pueden verlos de manera negativa o positiva. (Benavides, 2002). En segundo plano están los factores de riesgo se notará la presencia de estos cuando se vuelvan desencadenantes de tensión y estrés laboral afectando de manera directa la salud de los colaboradores.

Cuando se da la presencia de riesgos psicosociales en una organización hace referencia a todas aquellas situaciones laborales que de alguna manera su presencia facilita el daño grave de la salud de los trabajadores sea física, social o mental. A diferencia de lo que se describió anteriormente que son los factores de riesgo (aquellos factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo tanto para la organización como para el personal). Los riesgos psicosociales ya están predispuestos a un nivel más grave. (Benavides, 2002)

En comparación con los factores psicosociales, los peligros psicosociales no son condiciones organizativas, sino sucesos, ocasiones o condiciones físicas, que muy probablemente dañen gravemente la salud de los trabajadores. (Gracia, 2010). Un entorno considerado como un riesgo psicosocial ocupacional debe tener el potencial de dañar significativamente la salud física, pública o mental de sus trabajadores (OMS, 2016). Los peligros psicosociales, además de conceptualizarlos como peligros con alta probabilidad de causar daños a la salud, tienen características propias y deben ser controlados o en última instancia evitarlos.

Los riesgos psicosociales son complejos, todo debido a que no solo se ve involucrado el entorno laboral sino también el conjunto de percepciones y experiencias del talento. Estos presentan distintas características como, afectar a los derechos esenciales de los trabajadores, estos derechos se encargan de dar a conocer los elementos básicos que debe cumplir como ciudadano que trabaja, su dignidad como persona y sobre todo el derecho a su salud tanto física como mental (Moreno & Jimenez, 2011). Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en las características de la tarea, por ejemplo, en la cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

Características Organizacionales son aquellas variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de capacidad, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, proceso de socialización y desarrollo profesional, estilo de liderazgo, escala, etc. (Levi, 2005). Características del puesto dentro de este ámbito vamos a encontrar lo referente al ambiente en que se desarrolla el trabajo, el pago que reciben los trabajadores, la estabilidad y condiciones laborales. Orden de la

rutina de trabajo se refiere al tiempo y tipo de en qué laboran los trabajadores de igual manera las pausas, las festividades y turnos de trabajo en que se puede desenvolver. La percepción de riesgos no siempre se refleja en la percepción de riesgo físico, pero también puede ser un riesgo psicológico (por ejemplo: despido, declive de estatus, declive de reputación etc).

Los riesgos psicosociales presentan distintos modelos en que sustentan sus teorías entre ellos están: El modelo de Karasek-Johnson-Theorell: Robert Karasek (1989) desarrollo un modelo explicativo de control de la demanda de estrés laboral basado en el equilibrio entre las necesidades psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre el mismo. El control del trabajo se refiere a su forma de trabajar y consta de dos partes: la oportunidad de desarrollar sus habilidades y la autonomía para tomar decisiones en el trabajo. Hay dos aspectos de la oportunidad de desarrollar sus propias habilidades: adquirir y mejorar las habilidades necesarias para realizar la tarea y participar en un trabajo que le permita dedicarse a lo que hace mejor. La autonomía se refiere a la capacidad de decidir las propias tareas y las tareas de un departamento, es la capacidad de influir inmediatamente en las decisiones relacionadas con el trabajo y controlar sus propias actividades. (Moncada, 2005).

El modelo de Siegrist: El modelo Siegrist se basa en enfrentamiento desequilibrado entre los esfuerzos o demandas de la empresa u organización a los trabajos y remuneración obtenida a cambio del trabajo. (Virtanen & Elovainio, 2005). Según Siegrist si el trabajo duro de los trabajadores es superior al salario que reciben, esto tendrá un impacto negativo en la salud. La amenaza de despido y desempleo, empleo inestable, cambios innecesarios en las tareas y condiciones de trabajo, degradación, falta de expectativas de ascenso y estatus inconsistente son variables importantes de este modelo. Aumenta la importancia de las estrategias individuales de afrontamiento que logran un equilibrio entre la energía invertida por los trabajadores y las recompensas que reciben. (Loriol, 2013). Existe evidencia científica de que la exposición a largo plazo a estados de alta intensidad y bajos

retornos puede conducir a un aumento significativo del estrés y provocar enfermedades mentales y físicas. (Loriol, 2013).

El modelo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): En el marco conceptual del método ISTAS, los factores psicosociales se definen como “aquellos factores de riesgo saludables estos factores de riesgo se originan en la organización de trabajo y producen respuestas fisiológicas, emocionales, de cognición y comportamiento que generalmente terminan llamándole estrés”, y bajo ciertas condiciones de intensidad, frecuencia y duración pueden ser un precursor de alguna enfermedad. La exposición ocupacional y la exposición a las condiciones laborales tienen un gran impacto en la satisfacción laboral, porque está relacionada con el desarrollo de la autoestima y autoeficacia. (Moncada, Llorens, & Navarro, 2005).

Actualmente se encuentra muchas definiciones sobre satisfacción laboral, que se enuncian a continuación. Según Locke (1976) hace referencia sobre la satisfacción laboral como el producto que se da entre las diferencias que puede obtener el trabajador de que desea y lo que realmente le puede pasar en su trabajo. Por lo que se puede deducir que ah menor presencia de diferencias mayor podría ser la satisfacción que obtengan. A todo esto, para Locke entonces la satisfacción laboral es “una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo”.

Según Robbins (2009) aporta que la satisfacción se hace presente a través de la actitud de un trabajador hacia su lugar de labores. Sabiendo que todo ambiente de trabajo va a necesitar de una buena relación entre los compañeros y los jefes de la organización todo esto de la mano del cumplimiento de normas y reglas que políticas de la empresa. En otros apartados Davis (2003) consideraba que la investigación de satisfacción laboral se centra principalmente en la parte más importante de la organización, porque las actitudes relacionadas con el trabajo

tienden hacer que los trabajadores se comporten de cierta manera. Aspectos importantes relacionados con el concepto de satisfacción laboral incluyen, salario, superiores directos, naturaleza de las tareas desempeñadas, compañeros o equipos de trabajo y condiciones laborales actuales, sin dejar de lado la edad, el género, la antigüedad, el nivel profesional y el tamaño de la empresa.

Una definición importante también es la de Manson (2002) señala que hay procesos en una organización que se realizan en grupos, por lo que el constructor de la "satisfacción laboral" debe conceptualizarse adecuadamente no solo a nivel individual, sino también a nivel de grupo y organización. Por las razones anteriores, definen la "satisfacción laboral del grupo" como "la actitud común del grupo hacia el trabajo y el entorno laboral relacionado".

Existen dos tipos de características para entender la satisfacción laboral una de ellas son las características personales como la edad, género, nivel de educación, antigüedad, años de carrera profesional, expectativas laborales. características del trabajo: trabajo mentalmente desafiante, recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, participación en la toma de decisiones, compañeros que puedan apoyarse de manera mutua, una buena relación entre el colaborador y los puestos que se le ofrece. (Campos, 2016).

Existen muchos tipos de satisfacción laboral, pero en esta ocasión se adoptan las aportaciones de Riquelme (2018) que describe cuatro (4) tipos diferentes de la siguiente manera (1) Satisfacción laboral progresiva significa que los empleados están satisfechos con su trabajo a medida que aumentan sus expectativas. (2) Satisfacción laboral estable cuando de satisfacción laboral se habla, lo que más resalta es la motivación que tiene la persona para seguir teniendo aspiraciones y sentirse de una manera placentera en sus trabajos, buscando tener más aspiraciones también a otras áreas de su desarrollo. (3)

Satisfacción laboral conformista este estado está relacionado con la baja carga de trabajo y disminución de la voluntad de cambiar o adaptarse, lo que demuestra que los empleados no han trabajado mucho para ir más allá y por lo tanto no han crecido profesional y personalmente. (4) Seudo – Satisfacción es una satisfacción engañosa que se presenta a través de elementos que provocan sensaciones falsas, obviando por completo la posibilidad de lograr una verdadera satisfacción.

La satisfacción laboral se sustenta en distintas teorías como, la teoría de los dos factores, esta teoría también llamada teoría de la higiene y la motivación, fue escrita por Frederick Herzberg en 1959. Este psicólogo realizó esta teoría a través de diversas preguntas sobre las experiencias laborales si eran positivas o negativas, a medida que recibía respuestas le sorprendía que algunas personas contaran experiencias muy diferentes a las experiencias positivas. (Kuijk, 2018). La teoría establece que las personas tienen dos deseos independientes y tienen diferentes efectos sobre el comportamiento. El primero se compone de los denominados componentes motivacionales o satisfactorios, estos componentes se ubican en el contenido del trabajo y son el logro, reconocimiento, progreso, el trabajo en sí, oportunidades de progreso y compromiso. (Ruiz, 2010).

La segunda razón está relacionada con la higiene o razones insatisfactoria. Si bien estas razones no son motivaciones muy fuertes, pueden causar insatisfacción en el empleo y están relacionadas con esto porque están llenas de razones externas, son: políticas organizacionales, supervisión de calidad, relación con compañeros, superiores y subordinados, condiciones laborales y popularidad. (Ruiz, 2010)

Teoría de las necesidades. Mc Clelland proporciona una forma muy diferente de concebir la satisfacción e insatisfacción laboral. El cree que la gente está obsesionada con las proposiciones realizadas a través del aprendizaje en un

contexto preciso. Su investigación se expandió a tres necesidades la necesidad de logro, afiliación y de poder. (Campos, 2016). (1) Necesidad de logro, es reflejar el deseo de alcanzar metas y mostrarse en el juego, las personas con esta necesidad pondrán directamente su energía en completar el trabajo de manera fácil y agradable a los ojos de los demás. (2) Necesidad de afiliación se enfoca en la necesidad de sentir emoción, amor e interactuar con los miembros de una sociedad, van a darle prioridad siempre a las necesidades sociales, las familiares o las emocionales, se caracterizan por ser personas con inseguridad y no les gusta tomar riesgos. (3) Necesidad de poder, refleja el interés por controlar el trabajo de los demás, son personas competitivas y dinámicas que valoran el prestigio y el estatus, se caracterizan por tomar grandes riesgos y necesitan influir en los demás.

Dentro de los antecedentes, se encuentran los antecedentes internacionales; Rivera, Ceballos, & Gonzales (2021) en su investigación "Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología, Chía – Colombia". Teniendo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, se presenta un estudio no experimental, transversal, correlacional con abordaje cuantitativo. Los instrumentos aplicados fueron SUSESO-ISTAS 21 y S20/23, obteniendo como resultados que existe relación inversa moderada y negativa entre las variables con significancia estadística de $p = 0,05$, en conclusión, con los resultados obtenidos se puede afirmar que los trabajadores que se desempeñan en unidades de oncología y perciben mayor riesgo psicosocial en el trabajo tienen menor satisfacción laboral, lo que podría impactar en la calidad de la atención.

Espinoza, Quimi, Escobar, & Camacho (2020) realizó la tesis "Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil". La presente tesis tuvo como objetivo tratar de identificar si existe alguna relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral, investigación de tipo correlacional

descriptivo, se aplicaron dos instrumentos (Satisfacción Laboral 20/23 y el de Riesgos Psicosociales elaborado por el Ministerio de Trabajo) a las y los trabajadores de diferentes áreas de la organización. se pudo observar que existe una correlación negativa significativa entre ellas, es decir, que, a mayor nivel de riesgo psicosocial percibido en el trabajo, menor nivel de satisfacción laboral.

Hidalgo & Sandoval (2018) en su tesis “Riesgos psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal” presentaron como principal objetivo Identificar los riesgos más relevantes e implementar un programa de intervención para los mismos. Dicha investigación se dio de manera descriptiva cuantitativa, utilizando el Cuestionario SUSES – Ista 21, los resultados de la investigación fueron que en la dimensión apoyo social en la empresa un 25% de trabajadores presenta alto riesgo y en la dimensión de doble presencia un 30% también presenta alto riesgo, estas dimensiones fueron las que alcanzaron mayor presencia de riesgo. Por tal se concluye que si existe niveles de riesgo y se acepta la hipótesis de elaborar un programa de intervención.

Cardozo (2019) desarrollo la tesis titulada “Riesgos Psicosociales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores en una empresa del sector automotriz ubicada en Valencia estado Carabobo” ubicada en Venezuela. Su principal objetivo fue analizar la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de sus trabajadores, a fin de proponer estrategias que minimicen sus efectos, la investigación se llevó a cabo bajo un diseño no experimental y nivel descriptivo su población estuvo conformada por 25 colaboradores usando como instrumento el cuestionario ISTAS – 21 a través de cual los resultados fueron 60 % se ven expuestos a distintos factores de riesgo psicosocial sobre todo referidos a la inseguridad en el trabajo, se evidenció que

vienen generando preocupación y estrés en los trabajadores, incidiendo en como el trabajador se desempeña.

Calderón (2018) denominó su investigación como "Nivel De Satisfacción Laboral Que Poseen Los Trabajadores Del Área Administrativa De La Municipalidad De Huehuetenango" en Guatemala este trabajo tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que presentaban los trabajadores de la municipalidad en cada una de las actividades que realizaban, investigación de tipo descriptiva no experimental, se empleó solo un instrumento que fue un cuestionario auto aplicable que consta de 16 ítems a una población de 40 personas y los resultados fueron 16 trabajadores se encuentran totalmente satisfechos, lo que representa un 40 % y los otros 24 mencionados abarcarían el 60 % por lo tanto no hubo trabajadores insatisfechos.

De igual forma se identificaron cinco antecedentes nacionales:

Rodríguez (2019) realizó una investigación titulada "Factores de riesgos psicosociales y factores de satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Cayma – Arequipa – 2018" tiene como objetivo conocer la relación entre ambas variables para conocer la influencia de estas en la actividad laboral. Es una investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional de diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 130 trabajadores, los cuales fueron evaluados mediante los cuestionarios SUSESO Ista 21 el mismo que fue validado y confiable con un Alpha de Cronbach de 0,954 y 0.88 y utilizado el cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma con una confiabilidad de 0.878. Los resultados muestran que existe una correlación inversa negativa entre los factores de riesgos psicosocial y los factores de satisfacción laboral.

Morales (2019) realizó una investigación titulada "Factores de riesgos psicosociales en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad

Provincial de Piura- 2019” la misma que tenía por objetivo: Determinar el Factor de riesgo psicosocial más preponderante en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura- 2019. Esta investigación tiene un tipo de investigación no experimental – cuantitativo de cohorte transversal – descriptivo, se lleva cabo con una población de 35 colaboradores de Fiscalización y Control Municipalidad Provincial de Piura. Se empleo el cuestionario de factores de riesgo psicosocial Ista 21 para poder determinar los siguientes resultados de toda la muestra el 45.7 % menciona como factor de riesgo más dominante el trabajo activo. Por otro lado, hay un 37.7 % encontró problemas en la dimensión de exigencias psicológicas.

Vildoso (2019) en su investigación “Efecto de la Implementación de un Plan de Programación Neurolingüística (PNL) en la Reducción de Factores de Riesgos Psicosociales del Personal de la Obra Parque Recreacional del Niño y la Familia Municipalidad Provincial de Ilo 2018” da a conocer su objetivo: Determinar el efecto de este programa en la muestra. La investigación cuantitativa es de tipo pre experimental descriptiva – transversal, participaron 20 personas a quienes se aplicó el Cuestionario de Riesgos Psicosociales Ista 21 y sus resultados fueron que los factores de riesgo que se presentaban en el ritmo de trabajo se redujeron del 30 a 0.5 % de presencia, con respecto a la interacción trabajo familia se logró un 100% de efectividad del plan también apoyo social y liderazgo son otras de las dimensiones que incrementaron del 50 a 60 % a favor de los trabajadores por ello se concluyó que los efectos que dejó el plan de programación neurolingüística son favorables para la reducción de muchos factores de riesgo que se pueden presentar en estos trabajadores.

Carrión (2019) en su tesis titulada “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Zaña - Región Lambayeque año 2018” dicha investigación se desarrolló con el objetivo

determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional todo esto bajo un enfoque descriptivo no experimental y cuantitativa aplicada, la participación de 30 colaboradores municipales fue indispensable para la aplicación de dos encuestas escala de satisfacción laboral SL-SPC 2005” y escala de clima organizacional CL – SPC, después del análisis de datos se concluyó que para que exista una óptima satisfacción laboral es necesario que la organización exista un adecuado clima organizacional.

Cáceres (2018) en su tesis “Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Arequipa” propone como objetivo, determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, es una investigación de tipo descriptiva correlacional y un diseño no experimental cuantitativo, su población conformada por 137 trabajadores municipales, utilizando los instrumentos Inventario de Cociente Emocional de Bar-On y la Escala de Opiniones SL-SPC de Sonia Palma. Los resultados muestran que un 38 % de personas con inteligencia emocional baja tienen una satisfacción nivel promedio otro 18% con inteligencia emocional muy baja también tienen satisfacción muy baja otro 13.1 % con inteligencia promedio están un nivel de satisfacción normal, por lo que se concluye que, a mayores niveles de inteligencia emocional, encontramos mayor satisfacción laboral.

Los antecedentes locales se han presentado solo dos con la variable satisfacción laboral ya que no se encuentran publicaciones de investigaciones relacionadas con la variable de riesgos psicosociales:

Villareal (2018) en su investigación con título de “Relación entre Motivación de Logro y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016” a través de esta investigación su objetivo fue determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral de estos

colaboradores, bajo el marco de una investigación con diseño no experimental-transversal, se contó con la participación de 171 personas quienes resolvieron dos cuestionarios el ML – 05 para medir motivación laboral y SL – SPC para la segunda variable satisfacción laboral, ambos arrojaron como resultados que en la motivación de logro un 63.2% de los trabajadores se ubicaron en un nivel bajo, así mismo en la satisfacción laboral, se encontró que un 48% se ubicó en un nivel de regular satisfacción laboral, de manera que ah mayor desmotivación mayor insatisfacción habrá.

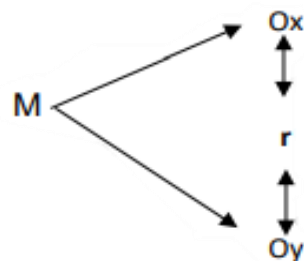
Del rosario y Huamán (2018) “Motivación Y Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo De La Municipalidad Distrital De Aguas Verdes – Región Tumbes, 2017”. Elaboraron su tesis con el objetivo de determinar en qué medida influye la motivación en la satisfacción laboral, para poder lograrlo se realizó una investigación de carácter tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental y transversal, para lo cual contaron con una población de 57 trabajadores, todos ellos fueron sometidos a dos cuestionarios cada uno con doce preguntas. A través de los resultados se puede deducir que en el 58% de los trabajadores existe una motivación del nivel medio, solo 13 de ellos respondieron a una motivación de nivel alta y el 19,3% indicaron que el nivel de motivación era bajo.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación estuvo orientada mediante un tipo cuantitativo debido a que utilizo una recolección de datos para probar las hipótesis de manera numérica y mediante el análisis estadístico correspondiente. El diseño es no experimental porque no se realizó ninguna manipulación de variables, pero si se observaron los fenómenos que ocurren dentro del ambiente laboral y analizarlos, con un corte de estudio transversal ya que los datos se recolectaron en un solo periodo de tiempo, mientras se tenía como propósito describir las variables sobre todo dentro del contexto de la pandemia mundial, el nivel de estudio fue correlacional ya que se buscó establecer una relación entre la variable de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, comprobando las hipótesis del problema. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El esquema de investigación utilizado:



Donde:

M: Muestra (trabajadores de la municipalidad de contralmirante villar).

Ox: Variable de estudio riesgos psicosociales

Oy: Variable de estudio satisfacción laboral

r: Relación existente entre ambas variables.

Al decidirse el tema de investigación se plantearon las siguientes hipótesis: H1: Existe relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021. H0: No existe relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia covid 19 en la provincia Contralmirante Villar, Tumbes 2021.

3.2. Población, Muestra y Muestreo:

Población: La población estuvo compuesta por 165 trabajadores de la Municipalidad Provincial “Contralmirante Villar” ubicada en la región Tumbes, quienes hasta la actualidad se encuentran laborando de manera presencial en cada una de sus áreas laborales, mientras cumplen con las medidas sanitarias por la presencia del COVID-19.

Cuadro 1

Características de la población

Rango de edad	Sexo		Total, de trabajadores
	Varones	Mujeres	
19 a 70 años	121	44	165

Fuente: Elaboración propia

Muestra: Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) se hace referencia a una muestra cuando se selecciona un grupo o porcentaje de toda la población mediante quienes se obtuvieron los datos necesarios para la investigación. Para determinar el número de participantes se debe emplear una fórmula, como la siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Datos de la fórmula:

Z = Intervalo de confianza de 95 % (Z = 1.96)

N = Población = 165 trabajadores

p = Probabilidad de éxito = 0.5 %

q = Probabilidad de fracaso (1 – q = 0.5%)

d = Margen de error 0.05 %

Reemplazar datos en la fórmula:

$$n = \frac{165 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (165 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{165 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 164 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{158.466}{1.3704}$$

$$n = 115,63$$

Donde n es el número de muestra, en este caso 116 participantes redondeando el resultado, quienes a la hora de realizar la evaluación contaron con los siguientes criterios de evaluación:

Cuadro 2

Criterios de investigación

Criterios de la Investigación	
Criterios de Inclusión	Trabajadores que laboren en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. Trabajadores que estén entre los 18 años y 70 años. Todos aquellos trabajadores deseen colaborar con la investigación.
Criterios de Exclusión	Trabajadores que laboren fuera de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. Trabajadores que no estén entre los 18 años y 70 años. Todos aquellos trabajadores que no deseen colaborar con la investigación

Fuente: Elaboración propia

Muestreo: Básicamente se empleó un muestreo probabilístico por conveniencia, ya que toda la población tuvo la posibilidad de participar hasta completar el número exacto de la muestra definida por la fórmula anterior.

3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Dentro de la investigación se empleó la técnica de recolección de datos, a través de dos cuestionarios uno para medir Riesgos Psicosociales llamado: Suseso – Ista 21 (versión breve) y otro para medir Satisfacción Laboral llamado: Escala de satisfacción Laboral SL – SPC.

El cuestionario SUCESO – ISTAS 21 es una herramienta para medir los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Los riesgos psicosociales son todas las características de la organización del trabajo y pueden afectar la salud de los trabajadores. Esta herramienta que ha sido validada y estandarizada en Perú, Chile y a la vez en América Latina, mide lo que se debe medir y es confiable. Hay dos versiones del cuestionario la primera es la versión completa que contiene 142 preguntas, divididas en 19 subdimensiones y 5 dimensiones por su lado la versión corta contiene 20 preguntas, que se agrupan en las mismas dimensiones del cuestionario completo incluyendo en ambos casos incluyen edad, género y preguntas del cuestionario. Cualquier versión del cuestionario debe ser aplicable todos los trabajadores que prestan servicios en el mismo lugar de trabajo.

La escala SL-SPC fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades como profesora investigadora en el departamento de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). La escala SL-SPC se basa en una versión diseñada por la misma autora de manera más antigua que estaba compuesta por 36 ítems dividido en siete factores que

se aplicó a una muestra de 952 trabajadores de Lima metropolitana. La segunda versión de la escala constituye una actualización más acorde con la realidad organizacional actual y está sujeta a diversas pruebas de experiencia dentro de la práctica profesional. Los datos han sido analizados para verificar su confiabilidad y valides. La versión actual divide 27 ítems en 4 factores, los cuales se confirman mediante análisis factorial utilizando el método varimax; a través del cual se propusieron mejoras significativas en términos de efectividad y confiabilidad.

3.4. Proceso de recolección de datos

Para llevar a cabo la recolección de datos que la investigación requiere, se acudió a la municipalidad de Contralmirante Villar donde se encuentra la muestra, con la ayuda del área de RR. HH los participantes obtuvieron todas las instrucciones necesarias para el desarrollo de los cuestionarios entregados.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Cuando se concluyó con el llenado correcto de cuestionarios en la cantidad que se requiere se dio paso a la elaboración de base de datos, siempre y cuando ya se hayan tomado en cuenta los criterios de evaluación con los que debían contar los encuestados, teniendo todo esto de manera correcta las respuestas fueron ingresadas al programa de Excel y posteriormente trasladarlos al programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ESTATIS 25. De igual forma se realizó el análisis inferencial: Aquí se trabajó con las pruebas de normalidad, sin dejar de lado el coeficiente de correlación que ayudo a que se determine la correcta relación de variables: Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral.

3.6. Consideraciones éticas:

La aplicación de instrumentos no se puede dar de manera obligatoria, por ello en el momento que se realizó la explicación correspondiente sobre el desarrollo de los mismos, también se explicó a cada uno de los participantes que todos los datos que de esta se recogerían serían de uso exclusivo para la investigación, no serían alterados y mucho menos publicados, es importante recordar que todo quedara en confidencialidad y que los resultados serían registrados de manera anónima, solo se emplearía sus nombres para redactar la lista de participantes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

Cuadro 3

Relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021

			Satisfacción Laboral	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Riesgos Psicosociales	Coefficiente de correlación	-,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En el cuadro 3 se presenta la relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021, en la cual se ha encontrado un grado de correlación $Rho = -.497$ con un nivel de significancia estadística de $*p = ,000$ concluyendo que existe una relación inversa moderada.

Cuadro 4 - Distribución de frecuencia de los niveles de riesgos psicosociales:

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Exigencias Psicológicas	69	59.48%	33	28.45%	14	12.07%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	57	49.14%	51	43.97%	8	6.90%
Apoyo social en la empresa	46	39.66%	37	31.90%	33	28.45%
Compensaciones	43	37.07%	43	37.07%	30	25.86%
Doble presencia	45	36.48%	34	30.17%	37	33.34%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el cuadro 4 se observa que el 59.48%, 28.45% y 12.07% cuenta con niveles bajos, medios y altos respectivamente en el factor Psicológico, respecto a trabajo activo y desarrollo de habilidades se cuenta con el 49.14%, 43.97% y 6.90% de niveles bajos, medios y altos respectivamente, además del factor apoyo social en la empresa que cuenta con el 39.66%, 31.90% y 28.45% de niveles bajos medios y altos respectivamente, también se demostró que con respecto al factor compensaciones un 37.07%, 37.07% y 25.86% mantiene niveles bajos medios y altos respectivamente. Finalmente, se observó que con respecto al factor doble presencia el 36.48%, 30.17% y 33.34% de los encuestados mantiene niveles bajos medios y altos.

Cuadro 5 - Distribución de frecuencia de los niveles de satisfacción laboral:

	Alta Insatisfacción		Parcial Insatisfacción		Regular		Parcial Satisfacción		Alta Satisfacción	
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Significado de la tarea	0	0.00%	10	11.06%	69	68.10%	37	36.84%	0	0.00%
Condiciones de trabajo	0	0.00%	9	10.44%	53	52.59%	29	28.45%	25	24.52%
Reconocimiento personal	2	1.72%	32	31.03%	56	58.00%	10	9.27%	16	15.98%
Beneficios económicos	0	0.00%	16	15.52%	45	43.97%	41	40.52%	14	15.99%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el cuadro 5 se observa que el 1.72% presenta alta insatisfacción y 31.03% parcial insatisfacción en la dimensión de reconocimiento personal y/o social, junto a la dimensión beneficios económicos con 15.52% de parcial insatisfacción. Se puede visualizar como en todas las dimensiones más del 50% de trabajadores presentan regular satisfacción laboral, parcial satisfacción está presente en el 31.90% de empleados en la dimensión de significación de la tarea, 28.45% en la dimensión de condiciones de trabajo y 40.52% en la dimensión beneficios económicos.

Cuadro 6 - Relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales con la satisfacción:

	Satisfacción Laboral	
	Rho	P
Exigencias psicológicas	-,307**	,001
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	-,342**	.000
Apoyo social en la empresa	-,417**	.000
Compensaciones	-,323**	.000
Doble presencia	-,236**	.011

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el cuadro 6, se observa que con un nivel de significancia estadística en todas las dimensiones con un $*p < ,05$ demostrando que existe una relación inversa moderada y significativa entre las dimensiones de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021.

Cuadro7: Relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y los riesgos psicosociales:

	Riesgos psicosociales	
	Rho	p
Significación de la tarea	-,378**	0.000
Condiciones de trabajo	-,458**	0.000
Reconocimiento personal y/o social	-,226*	0.015
Beneficios económicos	-,404**	0.000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el cuadro 7, se observa que con un nivel de significancia estadística con $*p < ,05$ determinando que existe una relación significativa e inversa moderada entre los factores de satisfacción laboral y los riesgos psicosociales durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general consiste en determinar la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral, se encontró que existe una correlación significativa inversa tal como se muestra en el cuadro 3, también se puede evidenciar un coeficiente de $Rho = -.497$ con un nivel de significancia estadística de $*p = ,000$. Estos resultados también se pueden sustentar en las investigaciones de Rivera, Ceballos & Gonzales (2021) y Rodríguez (2019) quienes manifestaron que existe una alta correlación inversa ya que sus resultados muestran que ha mayor presencia de riesgos menor satisfacción laboral presentan los trabajadores del sector salud y municipal. Según Moreno (2011) menciona como la presencia de factores de riesgo psicosocial pueden influir en la satisfacción ya que los trabajadores sienten la presencia de situaciones de estrés y tensión laboral.

Como primer objetivo específico se buscó identificar los niveles de prevalencia de los riesgos psicosociales, dentro de esta variable se encontró la dimensión doble presencia con mayor nivel de riesgo con 33.34 % seguida de ella la dimensión de apoyo social en la empresa con 28.45 %. Es así como Hidalgo & Sandoval (2018) dentro de su investigación encontró estas mismas dimensiones son las que prevalecen dentro de los riesgos de un grupo de trabajadores municipales. No obstante Morales (2019) encontró mayor presencia de riesgos en la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo y trabajo activo. La superintendencia de seguridad social en su manual del cuestionario Suceso Ista 21, hace referencia al apoyo social en la empresa como la falta de claridad en el rol del trabajador, falta de liderazgo y/o una mala relación con sus superiores; la doble presencia refleja la intranquilidad provocada por las exigencias domesticas que pueden afectar al desempeño del empleado.

El segundo objetivo específico busco identificar los niveles de satisfacción laboral, encontrándose que existen dos dimensiones donde se refleja alta y parcial insatisfacción como son reconocimiento personal y/o social teniendo 1.725 de alta y 31.03% de parcial insatisfacción, a su vez beneficios económicos es otra dimensión donde se revela un 15.52% de parcial insatisfacción. Estos resultados se pueden acompañar con los de Cáceres en (2018) quien en su investigación sustenta que un 13.1% de trabajadores presento una parcial insatisfacción realizando labores dentro de una municipalidad nacional y Villareal (2018) muestra que en un estudio encontró un 48% de trabajadores con regular satisfacción. Locke en 1976 hacía referencia que la satisfacción laboral es una respuesta emocional que puede variar debido a la presencia de experiencias subjetivas negativas o riesgos presentes en el ambiente de trabajo.

Como tercer objetivo específico se buscó establecer la relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia con la variable satisfacción laboral. Según el cuadro 6 se encontró una correlación negativa moderada y significativa entre las dimensiones de riesgo psicosocial y satisfacción laboral alcanzándose valores entre -0,307 hasta -0,417; coincidiendo con Rivera, Ceballos & Gonzales (2021) quien presento en su investigación una correlación moderada negativa de valores -0,325 hasta -0,450 en cambio Rodríguez en (2019) encontró una correlación negativa baja con valores de -0,216 a -0,302. Las exigencias psicológicas se pueden presentar de manera cuantitativa, cognitiva, emocional y sensorial que al estar presentes estarían ya generando un riesgo en el trabajador, tal como el trabajo activo que se puede percibir como la influencia que tiene el trabajar en la toma de decisiones de sus actividades laborales, el apoyo social en la empresa está orientado a al tipo de relaciones que puede existir no solo con el jefe si no también con los compañeros, sin duda las compensaciones estarán orientadas a recibir no solo una remuneración económica justa sino también a los seguros de salud, las vacaciones debidamente pagas, los días de descanso entre otros

para que de esa manera no se llegue a un alto riesgo en la dimensión de doble presencia la cual se refiere a la interacción que puede tener al chocar las actividades del trabajo con la responsabilidad familiar. (Navarro, 2016).

Como cuarto objetivo específico se buscó conocer la relación entre los niveles de satisfacción laboral: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios con la variable riesgos psicosociales y los riesgos psicosociales. Según el cuadro 7 se encontró una correlación negativa moderada y significativa entre las dimensiones de riesgo psicosocial y satisfacción laboral alcanzándose valores entre -0,226 hasta -0,458; coincidiendo con Aravena (2018) quien presento en su investigación una correlación moderada negativa de valores -0,303 hasta -0,427 en cambio Rodríguez en (2019) encontró una correlación negativa baja con valores de -0,114 a -0,374. Sonia Palma cuando se refirió a la significación de la tarea lo define como la evaluación que tiene el propio empleado de su trabajo, así como el reconocimiento que personal y/o social donde apunta a una evaluación del trabajo en función de reconocimientos entre jefes y compañeros por los resultados obtenidos en una actividad, los beneficios económicos apuntan a la disposición hacia al trabajo respecto a los incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación inversa moderada (-0,497) y estadísticamente significativa (0,000) entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral, lo cual muestra que los miembros de la población que presencien mayores riesgos mostraran menor satisfacción y viceversa.
2. En la variable riesgos psicosociales se aprecian niveles altos, medios y bajos en todas sus dimensiones, sin embargo, existen dos dimensiones que muestran mayor presencia de estos con porcentajes de 28.45 % en la dimensión de apoyo social en la empresa y 35.34% en la dimensión de doble presencia.
3. En la variable satisfacción laboral se observan niveles altos, regulares y bajos de satisfacción, sin embargo, predominan dos dimensiones donde está reflejado parcial insatisfacción en los trabajadores como es reconocimiento personal y/o social con 31.03 % y beneficios económicos con 15.52 %.
4. Se identifico un nivel de correlación inversa moderada y significativa entre la variable de riesgo psicosociales y las dimensiones de la variable satisfacción laboral en los trabajadores municipales de la provincia de contralmirante villar.
5. Se identifico un nivel de correlación inversa moderada y significativa entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de riesgos psicosociales en los trabajadores municipales de la provincia de contralmirante villar.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde y a los directivos de la municipalidad de Contralmirante Villar, tener en cuenta los resultados de esta investigación con el fin de implementar un programa de orden y limpieza permitiendo que trabajadores que presencien riesgos, puedan aumentar su satisfacción al tener menos amenazas laborales.
2. Al actual alcalde quien recién empezó a trabajar, realizar una adecuada gestión preventiva buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, a través de la implementación de ambientes laborales más nuevos, una mejor distribución de oficinas, dividir los puestos de trabajo de manera más privada.
3. La dirección de RR. HH dentro de la municipalidad deberá fomentar el reconocimiento personal y la importancia de los logros que obtengan los colaboradores, con la creación de un mural de la fama, entregar pulseras o acreditaciones distintivas, de igual forma ofrecer al personal toda la información posible sobre el ambiente laboral esto se puede dar en las reuniones de fin de semana con dinámicas interactivas.
4. Se propone al gerente general trabajar en conjunto con el área de recursos humanos y un profesional de psicología organizacional con el fin de ejecutar un plan de intervención en los trabajadores que presentan nivel de riesgo alto y de esa manera incrementar la satisfacción de los mismo.
5. Continuar con la realización de otras investigaciones de carácter científico que incluyan las variables presentes sobre todo a nivel nacional y local que existen pocas colaboraciones sobre el tema y así lograr la reducción

de riesgos que amenazan la satisfacción no solo de trabajadores municipales también de otras entidades.

VII. REFERENCIAS

- Abarca, ANM (s / f). "Efecto de la Implementación de un Plan de Programación Neurolingüística (PNL) en la Reducción de Factores de Riesgos Psicosociales del Personal de la Obra Parque Recreacional del Niño y la Familia Municipalidad Provincial de Ilo 2018". Recuperado el 13 de junio de 2021, sitio web de Edu.pe: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2264/Nicole%20Vildoso_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benavides, FG, Gimeno, D., Benach, J., Martínez, JM, Jarque, S., Berra, A. y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria* , 16 (3), 222-229.
- Bravo Oyarce Elber, E. G. (2014). *Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales*. Recuperado el 13 de marzo de 2021, de Cyted.org sitio web: <http://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Cáceres Castellanos, E. L. (2018). Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_1607280e0e1a3f453730a342ae97eb4b
- Campos, S. R. (2016). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola distrito de íllimo, 2016*. Recuperado el 13 de junio de 2021, de Edu.pe: http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf
- Cecilia, Q. y. (2013). Burnout: Riesgos Psicosociales en El Trabajo. . *Academia Española*.
- Vega, M. M. C., Partido, A. N., & Rivera, P. C. H. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista Icade Revista de*

las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, (72), 49–74.

De Las Familias Distrito de Castilla – Piura, Facultad de ciencias de la salud escuela profesional de psicología. Recuperado el 10 de mayo de 2021, de Edu.pe sitio web: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5667/autoestima_adultos_mayores_rufino_nieves_eliezer_orlando.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Aguila Arévalo, A. S. (2019). Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. julio – diciembre 2018. Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Del Prado, J. (2013, mayo 24). Modelo demanda – control - apoyo social de Karasek. Recuperado el 09 de mayo de 2021, de Imf-formacion.com sitio web: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>

Davis, K. y. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. (5). Recuperado el 15 de mayo de 2021, de Com.mx sitio web: https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. Science (New York, N.Y.), 196(4286), 129–136.

Fernandez. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Recuperado el 15 de abril de 2021, de Editorialecu.com sitio web: <https://www.editorialecu.com/libro/la-productividad-y-el-riesgo-psicosocial-o-derivado-de-la-organizacion-del-trabajo/>

Fernández, D. (s/f). Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos. Recuperado de https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos

- García Reyes, MIC (2017). Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima - 2017 . Universidad Ricardo Palma.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 29(2), 237–241.
- Gomez Cano, M. G. (1996). Evaluación de riesgos laborales. *Madrid: INSHT*. Recuperado el 16 de mayo de 2021, de Insst.es sitio web: https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d
- Gracia, E. y. (15 de Septiembre de 2010). *El control de emociones en el trabajo: una revisión teórica del trabajo emocional*. (S/f-b). Recuperado el 13 de mayo de 2021, de Uji.es sitio web: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi10/psi/10.pdf>
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction, by Robert Hoppock. New York and London: Harper and Brothers.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2017). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mcgraw-HILL / Interamericana editores. S.A. Recuperado el 13 de abril de 2021, de Uca.ac.cr sitio web: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamani Huallanca, S. (2018). “Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2018”. Universidad César Vallejo.
- lasparra, D. A. (2019). de Licenciado en Sociología. Una aproximación al estudio de los riesgos psicosociales en trabajadores de la Administración Pública del Municipio de 25 de Mayo (2015). Recuperado el 14 de abril de 2021, de Edu.ar sitio web: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1244/te.1244.pdf>
- Jiménez, B. M. (1 de Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.*. Recuperado el 13 de junio de 2021, de Insst.es sitio web:

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf#:~:text=Factores%20psicosociales%20de%20riesgo,-Cuando%20los%20factores&text=200>

Kalimo, R. E.-B. (1998). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Recuperado el 13 de abril de 2021, de Who.int sitio web: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=7A73F3284791E074162C7035C3596C1F?sequence=1

Kuijk, A. (2019, mayo 23). Teoría de los Dos Factores. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de Toolshero.es sitio web: <http://www.toolshero.es/psicologia/teoria-de-los-dos-factores/>

Leka, S. J. (2008). Gestión de riesgos psicosociales: *PRIMA-F.*, 115-135.

Levi, L. (2005). Vida laboral y salud mental: ¿un desafío para la psiquiatría? . *Psiquiatría mundial*, 4, 53-57.

Locke, E. (1976). “La naturaleza y causas de la satisfacción laboral”. *Manual de psicología industrial y organizacional*.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240–246.

Loriol, M. (2013). Un enfoque para hay dolor en el trabajo por los colectivos por formas afrontamiento. *Coloquio Internacional DIM GESTURES*, 10-11.

Mason, C. y. (2002). Satisfacción de tareas grupales: Aplicación de la estructura de satisfacción laboral a grupos. *Small Group Research*, 271-312.

Melia. (2013). Comportamiento frente a riesgos psicosociales en el trabajo. *ICH*.

Minzberg, H. (1993). Estructura en cinco: diseñar organizaciones eficaces. *Englewood Cliff*.

Moncada, S. (2005). “Salud laboral”. *McGrawHill / Interamericana*.

- Moncada, S., Llorens, C., & Navarro, A. &. (2005). "ISTAS21: Versión en lenguas castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)". *Prevención de Riesgos Laborales*, 1(8), 18-29.
- Morales Cardoza, F. K. (2020). Factores de riesgos psicosociales en el personal de fiscalización y control de la Municipalidad Provincial de Piura- 2019. Universidad César Vallejo.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 4–19.
- Moreno Jiménez, B. (Madrid 2011). Factores y riesgos laborales psicosociales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 4–19.
- Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo*. Desclée de Brouwer.
- OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. *Ginebra: OIT*.
- OIT. (1998). Enciclopedia de la Seguridad y la salud en el Trabajo. *Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*.
- OIT. (1998). Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo. *Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos sociales*.
- OMS. (2016). *Organizacion Mundial de la Salud* . Obtenido de OMS .
- Pedro R. Gil-Monte, J. L.-V.-R. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana(España). *SciElo - Peru*, 22 (1), 7-19
- Peiró, J. M. (1993). Desencadenantes del estrés labora. *Madrid: Eudema*.
- Pirámide de Maslow. (2015, 25 de febrero). Recuperado el 13 de junio de 2021, sitio web de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Quintero, A., Yasnó, D. A., Riveros, O. L., Castillo, J., & Borrález, B. A. (2017). Ansiedad en el paciente prequirúrgico: un problema que nos afecta a todos. *Revista Colombiana de Cirugía*, 32(2), 115–120.

- Rick, J. &. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. *Occupational Medicine*, 50, 310-314.
- Riquelme, M. (2018, abril 18). Satisfacción del Personal (definición, tipos y como medirla). Recuperado el 13 de junio de 2021, de Webyempresas.com sitio web: <https://www.webyempresas.com/satisfaccion-del-personal-definicion-tipos-y-como-medirla/>
- Robbins, S. y. (2009). Comportamiento Organizacional. *Pearson Educación*.
- Roozeboom, M. B. (2008). *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF*. Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.),.
- EditorPs. (2010, septiembre 4). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Recuperado el 16 de mayo de 2021, de Psicologiacientifica.com sitio web: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
- Saludables, T. (2016). Datos y cifras sobre el estrés y los riesgos psicosociales.
- Schaffer, R. (1953). Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work. *Psychological Monographs: General and Applied*,, 67(14), 1-29.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 32(2), 67–74.
- Virtanen, M., & Elovainio, M. (2005). Salud mental y hostilidad como predictores de empleo temporal: Evidencia de dos prospectos de estudios. *Ciencias Sociales y Tratamiento*, 10(61), 2084-2095.
- Weinert, A. (1985). Manual de psicología de la organización: la conducta humana en las organizaciones. *Barcelona: Herder*.

VIII. ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

AREA	LINEA DE INVESTIGACION	PROBLEMÁTICA	OBJETIVOS	JUSTIFICACION	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA	POBLACION
Ciencias Sociales - Psicología	Procesos Psicológicos y comportamiento individual	¿Cuál es la relación entre Riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021? De acuerdo a la presencia de todos los datos encontrados a nivel internacional y nacional en la presente investigación se enrumba a evaluar la presencia de riesgos psicosociales en la Región Tumbes, hasta la fecha no se han realizado investigaciones sobre esta problemática en ninguna organización. A nivel local se ha manifestado la falta de satisfacción laboral, pero por otras causas mas no por Riesgos Psicosociales.	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre Riesgos psicosociales y satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021 <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar los niveles de prevalencia de los Riesgos psicosociales durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021 Identificar los niveles de Satisfacción Laboral durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021 Establecer la relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021. Conocer la relación entre los factores de satisfacción laboral y los riesgos psicosociales durante la pandemia Covid 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021 	Teórico, se realiza para aportar conocimientos sobre la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral. En la parte metodológica, se creará un nuevo concepto sobre la relación que se da entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral. Social, pretende aportar información útil de la relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral, para evitar que afecte de manera psicológica, física o social. Institucional permitirá a la Universidad Nacional de Tumbes, verse como una institución que se preocupa por el bienestar de la ciudadanía, ya que no solo se encarga de la formación académica de sus educandos, también va a contribuir con el estudio próximo a realizar, que sus egresados que laboren en las distintas organizaciones de la región, lo hagan con gran satisfacción.	<p>H₁: Existe relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021</p> <p>H₀: No existe relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral 19 en la Provincia de Contralmirante Villar, Tumbes 2021</p>	<p>V₁: Riesgos Psicosociales: Según Fernández (2013) logra definir los riesgos psicosociales como "las situaciones que se pueden dar por las actividades que realizan los trabajadores dentro o fuera de las organizaciones, estas actividades que muchas veces tienen la capacidad para afectar el bienestar o la salud del trabajador a nivel físico, psíquico y social".</p> <p>V₂: Satisfacción Laboral: Según Chiang & Núñez (2007) para ellos la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de las mismas que son desarrolladas por las personas para con su trabajo, estas actitudes pueden estar dirigidas hacia el trabajo en general o a las distintas facetas específicas que se pueden dar dentro de sus responsabilidades.</p>	La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y un diseño correlacional.	Personal que trabaja dentro de la Municipalidad provincial "Contralmirante Villar - Zorritos" la cual pertenece a la región Tumbes. La población estará conformada por 165 trabajadores, pero la muestra solo contará con la participación de 116 colaboradores.

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variable Satisfacción Laboral

VARIABLE	INSTRUMENTO	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	RANGO DE MEDIDAS	NIVELES GENERALES	ESCALA DE EVALUACION
Satisfacción Laboral	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.	Según Palma (2005) La Satisfacción Laboral Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	Dimensión I: Significación de la tarea	3,4,7,18,21,22,25 y 26	0 – 23 A.I 24 – 27 P.I 28 – 34 R 33 – 36 P.S 37 - + A.S	0 – 74 Alta	Escala de Likert: • Totalmente de Acuerdo • De Acuerdo • Indeciso • En Desacuerdo • Total Desacuerdo
			Dimensión II: Condiciones de trabajo	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27	0 – 19 A.I 20 - 26 P.S 27 – 34 R 35 – 40 P.S 41 - + A.S	Insatisfacción 75 – 88 Parcial Satisfacción 89 – 102	
			Dimensión III: Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19 y 24	0 – 11 A.I 12 – 17 P.S 18 – 20 R 21 – 23 P.S 24 - + A.S	Regular 103 – 116 Parcial Satisfacción 117 - +	
			Dimensión IV: Beneficios económicos	2, 5,9, 10 y 16	0 – 7 A.I 8 – 10 P.S 11 – 15 R 16 – 19 P.S 20 + A.S	Alta Satisfacción	

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo
identificado con DNI, soy consciente de haber leído la hoja informativa entregada por la investigadora donde se me invita a ser partícipe de la investigación titulada "Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar – Tumbes, durante la pandemia Covid-19" por lo que me comprometo a responder de manera acertada y sin limitaciones los cuestionarios entregados por la investigadora Greyci Garcia Clavijo, estudiante de la Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de ciencias Sociales y Escuela profesional de Psicología frente a ello doy fe, de lo siguiente:

- Estoy de acuerdo en desarrollar la encuesta sin mencionar mi identidad (en los cuestionarios)
- Tengo conocimiento que participar en esta investigación es de manera voluntaria y por eso soy libre de retirarme o abandonar la misma en cualquier momento.
- Estoy de acuerdo en que la información obtenida mediante mis respuestas, sea usada para fines de la investigación
- Presento libremente mi conformidad para participar en el presente estudio de investigación.

Firmas:

Nombres y Apellidos
(Entrevistador):

DNI

Celular

Fecha:

Nombres y Apellidos (Entrevistado):

DNI

Celular

Fecha:

Anexo 5: Cuestionario 1 (ISTAS-21)

Cuestionario ISTAS21 (Versión breve)

Estimado trabajador a continuación deberá responder las preguntas marcando con una (X) la alternativa que usted considere necesaria. De igual manera el cuadro pequeño que se encuentra al inicio de la encuesta.

Edad:		
Sexo	Masculino	
	Femenino	
Estado Civil	Soltero	
	Casado	
	Viudo	
	Divorciado	
	Conviviente	

Dimensiones psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces.	Algunas veces.	Solo unas pocas veces.	Nunca
1.	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2.	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3.	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4.	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5.	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces.	Solo 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.	Solo 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?					
15.	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces.	Solo 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.	Solo unas pocas veces.	Nunca
19.	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20.	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Ficha técnica de Cuestionario Suseso – Istas 21 (Versión Breve)

Nombre:	Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 (Versión breve)
Autor:	Superintendencia de Seguridad Social - Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral (2013)
Administración	Cualquier tipo de trabajo
Duración:	Aproximadamente 15 minutos
Niveles de aplicación:	18 años de edad en adelante.
Finalidad:	Evaluar presencia de Riesgos Psicosociales en cualquier empresa u organización.
N° de Ítems	20
Dimensiones	<ol style="list-style-type: none">1. Exigencias Psicológicas2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades3. Apoyo social en la empresa4. Compensaciones5. Doble presencia
Validez	<p>El trabajo de adaptación en España y países de América Latina lo lleva a cabo un grupo de trabajo compuesto por sindicatos, el Instituto de Medio Ambiente y Salud (ISTAS). A través de la versión corta que contiene 20 preguntas divididas en 5 dimensiones y ha sido verificada internacionalmente por un alfa de Cronbach de 0.7 y en Perú alfa de Cronbach de 0.9 permitiendo así el uso del mismo.</p>
Confiabilidad	<p>Para obtener confiabilidad, la Administración del Seguro Social adopto el valor alfa de Cronbach, que considero 5 dimensiones: necesidades psicológicas (alfa = 0.86), trabajo activo y desarrollo de habilidades (alfa= 0.89), apoyo social y cualidades de liderazgo (alfa = 0.92), compensación (alfa0.84) y doble presencia (alfa = 0.60).</p>

Anexo 6: Cuestionario 2 (SL-SPC)

Escala de Opiniones SL-SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se adjunten a su persona.

Edad: _____

Género: F () M ()

Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____

Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa la alternativa que exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas o malas ya que son solo opiniones.

Totalmente de Acuerdo: TA

De Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: TD

PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que hago.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo					
8. El ambiente donde trabajo es confortable					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					

11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17. El horario de trabajo me resulta incomodo					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22. Me gusta el trabajo que realizo					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26. Me gusta la actividad que realizo					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Ficha técnica de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Nombre	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autor y año	Sonia Palma Carrillo – 1999
Administración	Individual y Colectiva
Duración	Aproximadamente 20 minutos
Edad de aplicación	17 años en adelante
Finalidad	Evaluar el nivel de satisfacción laboral en entidades públicas y privadas.
Nº de Ítems	27 ítems
Factores de Evaluación	Dimensión I: Significación de la tarea Dimensión II: Condiciones de trabajo Dimensión III: Reconocimiento personal y/o social Dimensión IV: Beneficios económicos
Validez	Para obtener la validez estructural y la validez simultanea de la prueba, esta última se obtiene correlacionado la puntuación total de la escala SL-SPC con la puntuación total de cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota obteniendo un alfa de crombach de 0.79
Confiabilidad	Los ítems de acuerdo con el alfa de Cronbach, la puntuación que permite evaluar la confiabilidad; se obtuvo una confiabilidad de 0.87

Anexo 7: Resolución de designación de Jurado



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

"AÑO DEL BIENESTAR DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

RESOLUCIÓN N° 091-2021/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 10 de mayo de 2021.

VISTO: El informe N°091-2021/UNTUMBES-FACSO-UINV, recibido el 26 de abril del 2021, 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 **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR – TUMBES, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19"**, que para optar el título profesional de licenciado en psicología, ha presentado la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, 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 **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR – TUMBES, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19"**, 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, **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, como autora del proyecto de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR – TUMBES, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19"**, presentado por dicha estudiante.

ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR el Jurado Calificador del proyecto de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA**



RESOLUCIÓN N° 091-2021/UNTUMBES-FACSO-D.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR – TUMBES, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 con la siguiente conformación:

Presidente : Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi
Secretario : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
Vocal : Dr. Manuel José Calderón Guardado
Accesitario : Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 50. 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.

ARTICULO CUARTO.- DESIGNAR a la Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR – TUMBES, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19"**, lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

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.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el diez de mayo del dos mil veintiuno.

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

C. c.
- DIRECTOR-IRACAD-VRMW- OGCGA
- FACSO-UNW-DSDC-DAH-DAPS
- REG. TEC. -HIST. ACAD.- Intervenido-Archivo
AND.
WUCOL/Sec. Acad.



Anexo 8: Resolución de modificación de título del proyecto de tesis



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

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

RESOLUCIÓN N° 145-2021/UNTUMBES-FACSO-D

Tumbes, 14 de junio de 2021.

VISTO: El informe N°116-2021/UNTUMBES-FACSO-UINV, recibido el 09 de junio del 2021, que atendiendo a lo solicitado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, 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 N° 091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 10 de mayo de 2021, se reconoce a la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, como autora del proyecto de tesis titulado "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR – TUMBES, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19", 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 **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, para que se disponga la modificación del nombre del indicado proyecto, por la nueva denominación: **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021**;

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 N° 091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 10 de mayo de 2021, específicamente, en lo concerniente al título del proyecto indicado en el primer considerando, el que en razón de lo señalado en la parte considerativa, pasa a denominarse: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021".

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 el Dr. Abraham Eudes Pérez Uruchi y a la docente asesora de dicho proyecto, Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.



RESOLUCIÓN N° 145-2021/UNTUMBES-FACSO-D.

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 catorce de junio del dos mil veintiuno.

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

C.c.
- RECTOR-IRACAD-VRIMV- DGCDA
- FACSO-UNW-DEPS- DAPS - REG. TIC
- REG. ACAD. - Intermedio-Archivo
AND
WUCL/Sec. Acad.



Anexo 9: Resolución de aprobación de proyecto de tesis



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

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

RESOLUCIÓN N° 331-2021/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 09 de diciembre de 2021.

VISTO: El oficio No 014-2021/UNTUMBES-FACSO- JE, del 06 de diciembre del 2021, mediante el cual el presidente del Jurado constituido con la Resolución N°091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 10 de mayo de 2021, alcanza el proyecto de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución N°091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 10 de mayo de 2021, se reconoce a la estudiante **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, como autora del proyecto de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR – TUMBES, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19"**, se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que con la Resolución N° 145-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 14 de junio de 2021, se modifica la Resolución N°091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 10 de mayo de 2021, específicamente, en lo concerniente al título del proyecto de tesis, el que pasa a denominarse: **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**;

Que de lo consignado en el acta suscrita por los integrantes del indicado jurado, el 02 de diciembre del 2021 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 conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el proyecto de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional



RESOLUCIÓN N° 331-2021-UNTUMBES-FACSO-D

de Psicología, **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, 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°091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 20 de mayo de 2021, la evaluación del proyecto de tesis titulado "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021". Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

Presidente : Dr. Abraham Eudes Pérez Uruchi
Secretario : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
Vocal : Dr. Manuel José Calderón Guardado
Accesitario : Dra. Maritza Asunción Purizaga Somoza.

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 Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"

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 nueve de diciembre del dos mil veintiuno.

REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE: (Fdo.) Dra. **DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA**, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. **WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA**, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C.c.
-SECTOR-VRACAD-OGCDA
-FACSO-DDV-DDT-DET-DEED
-DEED-COPS-DEPS-DECC
-REG. TEC-Interesado-Archivo
DAMVD.
WCOLSec. Acad.



Anexo 10: Resolución de ampliación de vigencia de tesis



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

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

RESOLUCIÓN N° 367-2022/UNTUMBES-FACSO-D

Tumbes, 02 de diciembre de 2022.

VISTO: El expediente virtual N°2365, del 28 de noviembre del 2022, correspondiente al OFICIO N° 108-2022/UNTUMBES- FACSO -DUNIV, mediante el cual el director de la Unidad de Investigación de esta Facultad, alcanza, para su formalización, la ampliación de periodo de tiempo para presentación de tesis, titulada **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**, presentado por la bachiller en Psicología GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO, 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 N°331-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 9 de diciembre de 2021, se dispone aprobar el proyecto de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**, presentado por GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO, para optar el título profesional de licenciado en psicología y se encomienda la evaluación de dicho proyecto, al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 10 de mayo de 2021, así como se ratifica a la Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada, en la condición de asesora;

Que de la información que se adjunta al informe señalado en la referencia, se indica que teniendo en cuenta los motivos que aduce la tesista GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO, interrumpió la ejecución de su proyecto de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**;

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"**.

Que de lo consignado en el informe señalado en la referencia, que "Siendo requerido por la tesista, asesora y considerando que se ajusta a reglamento, los miembros de la Unidad de Investigación, consideran otorgarle el plazo de un año previsto en el art. 54 del Reglamento de pre y posgrado de la UNTUMBES. El mismo que tendrá vigencia a partir de la emisión del acto resolutivo correspondiente.";



RESOLUCIÓN N° 367-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

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 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 conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la ampliación de vigencia, por un plazo de un (01) año, contado a partir de la promulgación de la presente Resolución, para la presentación de la tesis titulada **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID - 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**, cuya autoría es de la bachiller en Psicología **GREYCI HILDA GARCIA CLAVIJO**, para optar el título profesional de licenciado en Psicología, lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RATIFICAR al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°091-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 10 de mayo de 2021, para la evaluación del informe de tesis titulado **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID - 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**. Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

Presidente	: Dr. Abraham Eudes Pérez Umuchi
Secretario	: Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval
Vocal	: Dr. Manuel José Calderón Guardado
Accesitario	: Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza.

ARTÍCULO TERCERO.- RATIFICAR a la Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada como asesora del proyecto de tesis **"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA COVID - 19 EN LA PROVINCIA DE CONTRALMIRANTE VILLAR, TUMBES 2021"**.

ARTÍCULO CUARTO.- 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 día de diciembre del dos mil veintidós.

REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE: (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.
-RECTOR-VIRACAD-CCCAA
-FACSO-ODH-DOT-DET-DOED
-DOED-ODPS-DEPS-DEOC
-REG.TEC-Interesado-Archivo
DMYLD
WUCC/Sec. Acad.


Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADEMICA