



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Riesgos psicosociales en tiempo de pandemia COVID 19 del personal
asistencial del Centro de Especialidades La Libertad, Ecuador 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

David Rodríguez, María Isabel (ORCID: 0000-0002-6635-6304)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

**PIURA – PERÚ
2021**

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi esposo e hijo, que son mi fortaleza para salir adelante.

Gracias por su apoyo y ánimo brindado, que me sirvieron para alcanzar la meta que me propuse.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme dado, salud y fortaleza en estos tiempos difíciles en donde hemos tenido que adaptarnos a estar distantes de nuestros seres queridos y haber alcanzado la meta.

Agradezco a la Universidad César Vallejo por haberme aceptado por parte de ella y abierto las puertas de su seno Científico, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante

Agradezco también a mi tutora de tesis Dra. Maribel Díaz por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimientos científicos, así como también haberme tenido toda la paciencia para guiarme durante el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1: Número de trabajadores	16
Tabla 2: Validación de instrumentos.....	18
Tabla 3. Descripción de las exigencias psicológica en el personal asistencial	20
Tabla 4. Nivel de exigencias psicológicas del personal asistencial.....	21
Tabla 5. Descripción trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	22
Tabla 6. Nivel de exigencias del trabajo activo y desarrollo de habilidades	23
Tabla 7. Descripción de las exigencias apoyo social en el centro	24
Tabla 8. Nivel de exigencias apoyo social en el centro.....	25
Tabla 9. Descripción de las exigencias compensaciones	26
Tabla 10. Nivel de exigencias compensaciones	27
Tabla 11. Descripción de las exigencias doble presencia.....	28
Tabla 12. Nivel de exigencias doble presencia.....	29
Tabla 13. Descripción de las dimensiones de riesgo psicosocial.....	30
Tabla 14. Nivel de riesgo Psicosocial	31

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de la investigación	14
Figura 2. Nivel de exigencias psicológicas del personal asistencial	21
Figura 3. Nivel de trabajo activo y desarrollo de habilidades	23
Figura 4. Nivel de exigencias apoyo social en el centro	25
Figura 5. Nivel de exigencias compensaciones	27
Figura 6. Nivel de exigencias doble presencia	29
Figura 7. Nivel de riesgo psicosocial	31

Resumen

La presente investigación el objetivo general fue Describir los riesgos psicosociales presentes en tiempo de pandemia COVID-19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad- Ecuador, 2020. El estudio se centró en evaluar los riesgos psicosociales del personal asistencial de la institución, causando mejoras en el desempeño laboral de los mismos. El enfoque investigativo fue cuantitativo; el tipo fue aplicada- descriptivo con un diseño transversal. La población y la muestra estuvo conformada por 74 profesionales asistenciales, cuya muestra fue censal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario validado por un juicio de expertos. El resultado más relevante fue que el 44,6% evidencian un nivel alto de riesgos psicosociales, debido a que subsiste inquietudes entre las retribuciones dadas por la institución en beneficio de los trabajadores de salud. Se concluyó que en el centro de especialidades existe un alto nivel de exigencias psicológicas debido a alta demanda de pacientes, sin embargo, el personal de salud se encuentra en la capacidad de cumplir a carta cabal con sus funciones que se le asignan, realizando sus actividades con ecuanimidad, sin la necesidad de ser supervisados y/o monitoreados.

Palabras clave: Apoyo social, COVID-19, riesgos psicosociales

Abstract

The general objective of this research was to describe the psychosocial risks present in times of the COVID-19 pandemic of the healthcare personnel of the La Libertad Specialties Center - Ecuador, 2020. The study focused on evaluating the psychosocial risks of the institution's healthcare personnel, causing improvements in their job performance. The investigative approach was quantitative; the type was applied-descriptive with a cross-sectional design. The population and the sample consisted of 74 healthcare professionals; whose sample was census. For data collection, the survey technique was used, the instrument of which was a questionnaire validated by an expert judgment. The most relevant result was that 44.6% show a high level of psychosocial risks, due to the fact that there are still concerns about the payments given by the institution for the benefit of health workers. It was concluded that in the specialty center there is a high level of psychological demands due to the high demand of patients, however, health personnel are able to fully comply with their assigned functions, carrying out their activities with equanimity, without the need to be supervised and / or monitored.

Keywords: Social support, COVID-19, psychosocial risk

I. INTRODUCCIÓN.

La pandemia COVID-19, ha originado un cambio vertiginoso en la definición de los servicios de salud, consiguiendo en muchos prestadores altos niveles de ansiedad, estrés, depresión entre otros, debido a su alta vulnerabilidad y posibilidad de contagio de la enfermedad. Se evidenciaron problemas relacionados al tema a investigar a nivel internacional, nacional, e institucional.

En Italia, desde que comenzó la emergencia de salud relacionada con la propagación del COVID-19, los profesionales de la salud han estado en la primera línea para enfrentar la epidemia en los distintos entornos de servicios de salud, expuestos al riesgo de contagio y sobrecarga, el cual perjudica su salud mental (1). En Estados Unidos, la situación de emergencia no es diferente, debido a que el personal sanitario se encuentra a expuesto a una serie de factores de riesgo relacionados con la atención del paciente infectado. La prolongación de la emergencia sanitaria puede provocar un aumento de la presión, el miedo y provocar un estado crónico en el personal de salud por el estrés laboral, puede llevar al agotamiento de los recursos psicológicos (debilidad del estado emocional) (2).

España, una de las consecuencias más graves de la propagación del COVID-19 es la crisis de salud que está atacando al personal asistencial. En los centros hospitalarios de Italia, los profesionales de la salud, involucrados en la red de manejo de emergencias, involucrados tanto en entornos clínicos como comunitarios, son los pilares sobre los que se basa la respuesta a la epidemia de SARS-CoV-2(3). Por tanto, es fundamental invertir lo máximo posible para proteger su salud física y mental, y ayudar a mejorar las habilidades de adaptación y promover el empoderamiento personal. En Chile Castro N. (4) en diversas circunstancias laborales tienen una alta probabilidad de dañar verdaderamente el bienestar del trabajador, hablamos de los peligros psicosociales en el trabajo. Donde las infecciones provocadas por condiciones laborales indefensas se encuentran entre las pandemias más notoriamente terribles que rechazan a la humanidad.

La directora del sindicato de enfermería Satse reclama a la Comunidad de Madrid que renueve hasta septiembre de 2021 todos los contratos eventuales realizados a

los profesionales del sector, para evitar que haya centros sanitarios que tengan que cerrar por falta de personal o que las enfermeras se trasladen a otras regiones con mejores salarios y condiciones laborales (5). Donde el personal asistencial de diversos centros hospitalarios está expuestos al contagio (6).

En Perú, se está terminando el año 2020 y junto a ello se acabará el contrato de varios profesionales de la salud que laboran mediante la modalidad CAS en distintos establecimientos de la región. Sin embargo, la mayoría de ellos denuncian que la Diresa les pretende renovar su contrato (7). En Bogotá, Becerra L. (8) et al, afirma que las enfermedades físicas son factores de riesgo psicosociales asociados al trabajo, que de alguna manera influye de manera negativa en los intereses, necesidades.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la emergencia por COVID-19 y la respuesta de las autoridades han tenido repercusiones económicas y sociales; ante esta situación, muchos médicos, enfermeros y técnicos experimentan temor, ansiedad, angustia y depresión (9). En Colombia, según Orozco, Zuluaga y Pulido (10), afirman que los trabajadores de la salud temen particularmente el contagio, la infección de familiares, colegas y amigos; presentando incertidumbre y/o estigmatización; evidenciaron desgano para trabajar, contemplando la renuncia. Como consecuencia de esta epidemia, se observó una mayor incidencia de trastornos por estrés postraumático. En Perú, el personal asistencial, médico y enfermero, se han visto afectados por pandemia que hoy en día está acaeciendo; generando problemas de bienestar emocional, particularmente en mujeres expertas, asistentes médicas y las personas que trabajan directamente con los casos de COVID-19.

A nivel nacional, el personal sanitario son la primera línea de batalla contra la pandemia de COVID-19. Los trabajadores de salud se han visto seriamente expuestos al estrés y al riesgo de complicación desde el punto de vista de la salud mental. Esto generará un desequilibrio en el área laboral, afectando su eficiencia en el desempeño de cada una de sus funciones. En otro estudio realizado por Zambrano R. (11) . Donde afirma que el personal médico está padeciendo de una presión psicológica y emocional fuerte, sin medios para aliviarla. En Colombia,

según Jiménez C y Orozo M. (12), los médicos, enfermeras y profesionales de la salud, no solo están expuestos al coronavirus (SARS-CoV-2), sino también a la depresión, la ansiedad y el insomnio son solo algunos de los trastornos y patologías psicológicas o psiquiátricos, que podrían surgir entre los profesionales de la salud, afectando el desempeño de sus actividades para con el paciente.

En el Centro de Especialidades La Libertad entidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ubicado en la provincia de Santa Elena. Durante el tiempo de pandemia se elaboró un plan de contingencia de acuerdo a los lineamientos que el Ministerio de Salud, emitió a todos los establecimientos de salud, el cual indicaba que el personal vulnerable debía retirarse a sus hogares para realizar labores de teletrabajo. Así mismo, el personal asistencial no vulnerable se quedó trabajando en las áreas de triaje respiratorio, emergencia, laboratorio, rayos x. Donde, enfrentaron un gran número de situaciones durante el desempeño de sus labores profesionales, los cuales, resultaron ser estresantes debido a que el sistema de salud debía responder rápidamente ante curva de casos de contagio. Además, debían cumplir con horarios agotadores y extenuantes. Todos estos factores anexados a un descontrol del sistema de salud, evidenciaron un aumento a riesgospsicosociales de los que podrían haber sido víctimas el personal clínico. Todo lo expuesto anteriormente, incide en la problemática que se enmarca en la presente investigación ante una crisis sanitaria La misma que nace frente a la situación actual del país y del mundo entero. Gracias a la pandemia del nuevo COVID-19.

Dicho en otras palabras, el sistema de salud, nunca estuvo apto para responder de manera eficiente y eficaz esta emergencia sanitaria. Adicional a esto, se hizo evidente la falta de apoyo logístico hacia el personal de primera línea, para que puedan realizar sus funciones de manera segura en las diferentes instituciones de salud. Donde, algunas de las dificultades con las que se enfrentaron el personal de salud se basaron en la escasa puesta en marcha de los planes de control, la restringida disponibilidad de pruebas (PCR) que faciliten la identificación y seguimiento de la población contagiada, de la misma forma se hizo evidente la privación de los trajes y/o equipos de bioseguridad, que aseguren la protección del personal interno, por todo ello, se formuló el problema de investigación: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales en tiempo de pandemia COVID-19 del personal

asistencial del Centro de Especialidades La Libertad Ecuador 2020?, por ende, las preguntas específicas fueron: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales según su la dimensión exigencias psicológicas del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad? ¿Cuáles son los riesgos psicosociales según dimensión apoyo social del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad? ¿Cuáles son los riesgos psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal del Centro de Especialidades La Libertad? ¿Cuáles son los riesgos psicosociales según la dimensión apoyo social del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad? ¿Cuáles son los riesgos psicosociales según la dimensión compensaciones en el personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad? ¿Cuáles son los riesgos psicosociales según la dimensión doble presencia en el personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad?

En esta investigación, la justificación teórica puede servir como aporte académico científico de gran importancia dentro del sistema de salud provincial, debido a que la unidad u objeto de estudio es un referente dentro del contexto local. En otras palabras, la justificación teórica se basa en la necesidad de generar un análisis, reflexión y debate académico de los riesgos psicosociales en el personal de salud asistencial en tiempo de pandemia Covid-19. Por lo tanto, al desarrollar este trabajo se podrá comparar la teoría o literatura existente y así poder verificarlo con los resultados. Así mismo, se justifica el interés de generar la información necesaria que pueda servir como base para futuros estudios vinculados al mismo tema en el que se centra la investigación.

Es necesario resaltar que, la justificación teórica de este estudio se enmarca en la importancia de generar y desarrollar fundamentos existentes y vinculados a los riesgos psicosociales del personal médico de las instituciones, permitiendo aportar a los vacíos literarios existentes en relación a la presente variable, y al mismo tiempo, pueda contribuir al mejoramiento del desempeño laboral del personal involucrado ante la emergencia sanitaria por la que se atraviesa. De igual manera, la investigación tiene su justificación práctica, la misma que se desarrolla frente a la necesidad de poder ayudar a resolver la problemática que se relacionan al eje central del estudio.

Como parte final de este capítulo es válido establecer el objetivo general del presente estudio fue Describir los riesgos psicosociales presentes en tiempo de pandemia COVID-19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad. Ecuador 2020 posteriormente, estudiamos como objetivos específicos: (i) Identificar los riesgos psicosociales según la dimensión exigencias psicológicas del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad. (ii) Describir los riesgos psicosociales según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal del Centro de Especialidades la libertad. (iii) Conocer los riesgos psicosociales según la dimensión apoyo social del personal asistencial del Centro de Especialidades la Libertad. (iv) Enumerar los riesgos psicosociales según la dimensión compensaciones en el personal asistencial del Centro de Especialidades la Libertad. (v) Determinar los riesgos psicosociales según la dimensión doble presencia en el personal asistencial del Centro de Especialidades la Libertad.

II. MARCO TEÓRICO.

Se encontraron diversas investigaciones de gran importancia vinculadas a nuestro tema a investigar; a nivel internacional tenemos a:

Sarsosa K. y Charria V. (13) (Colombia, 2017). Donde el objetivo planteado fue identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud; la metodología utilizada fue o descriptivo, con diseño transversa. Teniendo como objeto de estudio el personal enfermero; el cual firmaron el consentimiento informado para la aplicación de encuestas. El resultado más importante fue que el personal presenta altos índices de estrés debido a la incertidumbre o miedo a ser contagiado por esta penosa enfermedad. Además, presenta un nivel significativo de presión laboral, explícitamente en las manifestaciones fisiológicas, académicas y laborales. Un porcentaje relevante (55%) se encontró perturbado de contraer la enfermedad por tener un contacto directo con personas infectadas. Además, presentaron una angustia permanente cuando se relaciona con sus familiares, pensando que ellos serán contagiados.

Solorzano K. (Perú, 2017) (14). La población estuvo constituida por 54 trabajadores entre médicos, obstetras, licenciados y técnicos de enfermería del servicio de emergencia, Se concluyó que, los profesionales de sexo masculino presentaron una mayor presión psicoemocional, evidenciando que al existir una sobre carga en sus funciones perturba e interfiere la toma de decisiones acertadas para el diagnóstico o tratamiento de su paciente.

Espinosa J. (15) (México, 2019). El fin investigativo fue caracterizar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los médicos y enfermeros adscritos a un hospital privado de la ciudad de México, utilizando una metodología descriptiva, no experimental transversal. Los resultados arrojaron que ambos grupos tenían exposición al ritmo de trabajo acelerado, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, conflicto de rol, y previsibilidad. Se concluyó que el personal médico y de enfermería se caracteriza por tener contacto directo con el público y están expuestos a gran cantidad de factores de riesgo psicosocial propios de su profesión.

Del Águila A.(16) (Perú, 2019). Concluyéndose que el personal asistencial se encuentra en un nivel de exposición psicosocial más favorable para su salud en las dimensiones posibilidades de desarrollo (64%), seguido de la dimensión Doble presencia (47%). Por otra parte, en las dimensiones Estima (68%), Apoyo social y calidad de liderazgo (60%), donde los jefes de área respaldan el trabajo colaborativo del personal de salud, para la solución de conflictos según la necesidad o emergencia que presenta el paciente. Además, en las diversas áreas del hospital se evidencia una ayuda mutua en la praxis de sus funciones médicas, generándose una estabilidad laboral equilibrada.

Matamala J. y Barrera A. (17) (Chile, 2020). La metodología que se utilizó fue cuantitativa donde mediremos los riesgos psicosociales. El resultado, estuvo relacionado a los síntomas de depresión y ansiedad (45%, frente al 30% observado en otras instalaciones), aumento del consumo de tabaco, alcohol y aumento de problemas cognitivo-conductuales (21%, frente al 8% en otros hospitales), así como abandono o solicitud de baja por más de 4 semanas hasta 4 meses del trabajo por estrés crónico (22% frente a 13 % en otros hospitales no especializados). Se concluyó, que el profesional de salud requirió entrenamiento en habilidades psicológicas para enfrentar la ansiedad, el pánico y otros problemas.

Ferreira et al. (18) (Brasil, 2020). El enfoque metodológico exploratorio y cualitativo, realizado en marzo de 2020, donde las participantes fueron el personal enfermero, para la recolección de datos se llevó a cabo mediante aplicaciones on line. Los resultados revelaron desafíos y los sentimientos de pavor introducidos se identificaron con el peligro diario de presentación de la infección, problemas de acceso y uso de equipo defensivo individual, preguntas en el hallazgo diferencial, así como sobrecarga de trabajo e interés ampliado del paciente. y cuidado familiar. Se presume que las crisis de bienestar han provocado niveles importantes de presión y nerviosismo.

A nivel nacional encontramos a Arroyo O (19) (Ecuador, 2018). El propósito investigativo fue evaluar los riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en este centro hospitalario. La metodología aplicada para esta investigación fue cuantitativa con un nivel descriptivo, lo cual describió el problema que surge en

la institución. Los desenlaces corresponden a la carga psicológica y entusiasta, se encuentra en un 73% pensando en los niveles medio y ominoso, siendo este último prácticamente el 50% del peligro absoluto. Suponiendo que el riesgo psicosocial no influye en el bienestar de la fuerza laboral; pero adicionalmente al paciente.

García N. (20) (Ecuador, 2018). El propósito investigativo fue evaluar los riesgos psicosociales en el personal administrativo en centro hospitalario. La metodología aplicada para esta investigación fue cuantitativa con un nivel descriptivo, lo cual describió el problema que surge en la institución. Cuyos resultados fueron al respecto a la dimensión de la doble presencia se puede apreciar que un 53% del personal administrativo de la institución tiene un nivel alto en esta dimensión 47% son mujeres, de este porcentaje el 17% son casadas o divorciadas.

Vallejo et al (21). La frecuencia de los factores de peligro fue que el 33,6% de ellos había presentado algún signo, manifestación y / o enfermedad durante el último medio año. Considerando que los niveles alto y medio connotan la presencia de un factor de riesgo psicosocial relacionado con la palabra negativa, se adquirieron tasas más altas para los factores psicosociales identificados con el territorio de encarnación de la tarea (48,5%) y la conexión social (41,6%). Se presume que los especialistas familiares se presentan a largas jornadas laborales, poco tiempo de descanso, cansancio y ausencia de descanso por turnos nocturnos, poca colaboración con la familia y contacto constante con circunstancias de escandalosa miseria y agonía.

En las últimas décadas han surgido nuevos riesgos para la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo y cada vez más personas están expuestos a los llamados riesgos psicosociales (22), es decir, esos factores psicológicos y problemas sociales que afectan negativamente el bienestar de la persona. La exposición prolongada a estos peligros puede causar estrés, agotamiento y depresión, así como trastornos cardiovasculares y musculoesqueléticos entre los empleados, además de tener graves repercusiones en las organizaciones donde trabajan.

En la presente investigación, se ha considerado como necesario abordar varios paradigmas importantes, de los cuales se detallarán y serán de gran utilidad para

la cumplir con los objetivos planteados. Riesgo psicosocial son "aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y el desempeño de la tarea, y que se presentan con la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. ". Las condiciones de trabajo directamente relacionadas con una organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las diferentes tareas asignadas, y que tienen la capacidad de perturbar el bienestar o la salud (física, mental o social) del trabajador, así como el desarrollo del trabajo (23).

Los riesgos psicosociales surgen de formas inadecuadas de diseñar, organizar y gestionar el trabajo y de un entorno laboral socialmente pobre y pueden tener consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, como el estrés, el agotamiento o la depresión relacionados con el trabajo (24). En anticipación de peligros relacionados con la palabra, llamamos factores psicosociales a aquellos factores de peligro para el bienestar que se inician en la asociación del trabajo y que producen reacciones de tipo fisiológico (respuestas neuroendocrinas), apasionadas (sensaciones de malestar, miseria, alejamiento, distanciamiento, intelectuales (limitación de la observación, capacidad de pensar, innovación o dinámica, etc.) y sociales (maltrato de licor, tabaco, drogas, vicios, enfrentarse a desafíos sin sentido, etc.) que se conocen predominantemente como " estrés " (25).

En anticipación de peligros relacionados con la palabra, llamamos factores psicosociales a aquellos factores de peligro para el bienestar que se inician en la asociación del trabajo y que producen reacciones de tipo fisiológico (respuestas neuroendocrinas), apasionadas (sensaciones de malestar, miseria, alejamiento, distanciamiento, etc. .), intelectuales (limitación de la observación, capacidad de pensar, innovación o dinámica, etc.) y sociales (maltrato de licor, tabaco, drogas, vicios, enfrentarse a desafíos sin sentido, etc.) que se conocen predominantemente como " estrés " (26).

Los riesgos psicosociales representan un peligro para la salud. Los más conocidos son el estrés (27), el agotamiento y las violaciones a la integridad personal. Pueden deberse a que el trabajo está mal organizado en la empresa y / o el contexto social es inadecuado. Según el Instituto de Seguridad Laboral se identifican cinco grandes

dimensiones de riesgos psicosociales (28): (a) las solicitudes mentales en el trabajo, se caracterizan principalmente como la conexión entre la suma o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.

En caso de falta de tiempo, las altas demandas se introducen como un clima de trabajo acelerado, acopio de trabajo, que también puede identificarse con la imprevisible difusión transitoria de los emprendimientos. Las peticiones apasionadas incorporan aquellas que influyen en nuestros sentimientos, particularmente cuando requieren nuestra capacidad para comprender la circunstancia de otros que igualmente tienen sentimientos y emociones que nos conmueven, y a quienes podemos mostrar comprensión y simpatía. Tiende a ser un equilibrio excepcionalmente confuso, particularmente en los expertos que ofrecen tipos de asistencia a las personas.

(b) Trabajo activo y avance de habilidades, la autoridad sobre el trabajo habla de una parte positiva del mismo, y su ausencia o deformidad es un factor de peligro.

c) Ayuda social en la organización y naturaleza de la iniciativa; ayuda que se requiere y en el momento oportuno, y concierne tanto a compañeros como a jefes.

(d) Compensación, es la comunicación que se mantiene viva entre la transmisión de un esfuerzo extraordinario y la retribución recibida como pago. Como lo indica este factor, la principal remuneración del trabajador es la solidez del trabajo y el reconocimiento de la asociación por el esfuerzo que puso los recursos en su gran cantidad (28) (e) presencia doble, las mujeres actúan y asumen la responsabilidad de una gran parte del trabajo familiar y de cosecha propia. Esto sugiere una carga excepcional doble si lo comparamos con los hombres.

Además, la familia y el trabajo de cosecha propia sugieren solicitudes que las mujeres deben aceptar al mismo tiempo que las del trabajo remunerado, cuya asociación podría permitir su similitud. La doble presencia se relaciona con el bienestar emocional, esencialidad, indicios psicológicos de estrés y efectos secundarios de la presión en la conducta. En el campo del bienestar, las oportunidades psicosociales son "aquellas condiciones presentes en una circunstancia laboral directamente identificadas con la asociación del trabajo, la

sustancia del trabajo y la exhibición del encargo, y que tienen la capacidad de influir en el avance del trabajo y la solidez del especialista "(28).

Vera R. y Guals I., afirma que los factores de riesgo son un conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasiones o como consecuencia del trabajo (29). Codo W. Manifiesta afirma que los factores de riesgo psicosocial siguen el bienestar de los especialistas a través de componentes de reacción a la presión, tales reacciones son intervenidas inequívocamente por sistemas lógicos y de percepción (30).

Los peligros psicosociales, básicamente por su relación incesante con la presión intensa, hacen que los principales impactos sean más prominentes. El salvajismo, el acoso en el entorno laboral o el comportamiento inadecuado son peligros que pueden tener impactos principales y que suelen influir en el funcionamiento general de la persona que trabaja. Los diferentes tipos de peligros psicosociales, por ejemplo, el estrés, la incertidumbre laboral o el agotamiento o el agotamiento competente, son tipos de presiones continuas que, debido a su naturaleza mundial, influyen en toda la asociación de la propia vida cercana o experta. Ambos influyen en el funcionamiento general del trabajador, los grados de bienestar individual y se unen a cuestiones polivalentes (31).

La palabra psicosocial relacionada con peligro es la realidad, ocasión, circunstancia o expreso que es producto de la asociación de trabajo, tiene una alta probabilidad de influir en la solidez del especialista y cuyos resultados son típicamente críticos. Las oportunidades psicosociales, en absoluto como los factores psicosociales, no son condiciones jerárquicas, sino ocasiones, circunstancias o condiciones del cuerpo con una alta probabilidad de dañar esencialmente la fuerza de los trabajadores. Los peligros psicosociales son entornos laborales que constantemente dañan la solidez del especialista de manera crítica, aunque en cada trabajador los impactos pueden ser diferenciales. En este sentido, las realidades, circunstancias o contextos actuales que se proponen como amenazas psicosociales relacionadas con la palabra deben tener un alejamiento de dañar el bienestar físico, social o psicológico del trabajador (31).

Mientras que Delgado R., expresa que los peligros se caracterizan por su capacidad de causar daño al bienestar, físico y mental. Afectan la fuerza real de los trabajadores, pero tienen un efecto especialmente grande en el bienestar emocional de los trabajadores (32). Aunque no se puede hacer una separación neta, por su propia naturaleza, influyen de manera significativa y mundial en los ciclos de variación del individuo y su disposición de solidez y equilibrio mental. La información actual muestra que el nerviosismo, la miseria y diferentes indicadores de un mal bienestar psicológico están relacionados con la introducción a las oportunidades psicosociales. Las posibilidades psicosociales son de hecho una infracción crítica de los deseos laborales fundamentales, por lo que pueden crear modificaciones en el marco del proceso, psicológico, apasionado y de conducta que conducen a enormes problemas mentales (33).

Las razones de los factores de riesgo psicosocial según Llanes J., Castro M. Margain M. (34) son: (a) el peso psicológico, es el nivel de activación, el esfuerzo académico que el especialista debe establecer para afrontar el arreglo de expectativas que obtiene el sistema sensorial a lo largo de la realización de su trabajo, (b) la autosuficiencia permanente, este factor alude al cuidado que se le otorga al trabajador en la administración de su trabajo y tiempo de descanso. En el caso de que un individuo no pueda hacer su trabajo de manera autónoma, su inspiración puede verse influenciada, lo que genera decepción e influye en la ejecución. (c) Contenido del trabajo; alude a cuánto la disposición de las empresas realizadas por el trabajador, promulga una variedad específica de límites, reacciona a una progresión de requisitos y deseos del especialista y permite el avance mental del trabajador.

(e) Relaciones personales, este factor mide la naturaleza de las propias conexiones de los trabajadores y se evalúa a través de tres ideas. Se explora el grado en que es concebible la correspondencia con diferentes trabajadores, se hace referencia a la naturaleza de las conexiones que el especialista tiene con las diversas reuniones con las que puede tener contacto, y las conexiones que en general ocurren en el grupo de trabajo son estimado. (34). (f) la presencia doble, es un peligro para el bienestar que comienza con la expansión de la tarea restante en cuestión, al igual que el problema de reaccionar a las dos solicitudes cuando ocurren todo el tiempo.

Uno de los factores reales que aclara la doble presencia es sin duda la forma en que las mujeres ensamblan y completan una enorme pieza del trabajo de cosecha propia de la familia.

Los impactos negativos de los factores de riesgo psicosocial son ramificaciones diferentes y variadas. Muchos están rotos, son desiguales y posiblemente peligrosos. Algunos de ellos se mencionan a continuación (35): (a) Impactos psicológicos. Inquietud, hostilidad, falta de respuesta, cansancio, pena, debilidad, insatisfacción, culpa, deshonra, malhumor y temperamento terrible, desesperación, poca consideración, peligro y tensión, ansiedad, abatimiento. (b) Impactos en el comportamiento. Afinidad para soportar contratiempos, uso de drogas ilícitas, trastornos de entusiasmo, anorexia, bulimia, uso desmedido de bebidas o cigarrillos, nerviosismo, conducta apresurada, discurso debilitado, risitas aprensivas, ansiedad. (c) Impactos cognitivos. No decidirse por las elecciones y la concentración, descuido continuo, susceptibilidad al análisis y estorbo mental. (d) Impactos fisiológicos. Catecolaminas y corticosteroides expandidos en la sangre y la orina, niveles expandidos de glucosa en sangre, pulso y tensión circulatoria expandidos, boca seca, salivación disminuida, hiperventilación, dificultad para respirar, secreción de glucosa, colesterol expandido y aceites grasos, problemas dermatológicos.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque del presente estudio (36), fue cuantitativo porque se recopiló y analizó los datos obtenidos de forma estructurada, provenientes de diferentes fuentes. Además, utilizó herramientas computacionales, estadísticas y matemáticas para obtener resultados. El propósito fue cuantificar el problema y comprender cuán relevantes son los resultados proyectables para una población.

El tipo de investigación fue básica (37), en la cual el problema estuvo establecido y fue conocido por la investigador, por lo que utilizó la investigación para dar respuesta a preguntas específicas. En este caso para la investigación, conocemos el problema que atraviesa el personal asistencial en el centro de especialidades La Libertad, debido a la pandemia que estamos viviendo. La investigación fue de diseño no experimental (38), son aquellos donde no hubo manipulación de las variables donde se observaron los fenómenos, en esta investigación observamos los riesgos a los que se estuvieron exponiendo el personal.

Fue tipo descriptivo (39); porque describió el problema existente en la institución de salud con respecto a los riesgos psicosociales del personal sanitario, describiendo el comportamiento de los individuos. De corte transversal(40), porque se basó en observar la muestra en un preciso momento para verificar la presencia el nivel de riesgos psicosociales que existieron en los trabajadores sanitarios.

M-O

Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde

M= Personal asistencial

O= Riesgo psicosocial

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

V (1): Variable son aquellas condiciones presentes en una situación tales reacciones son intercedidas inequívocamente por el reconocimiento y los instrumentos lógicos, es decir, las consecuencias para la fuerza del trabajador de los componentes Los estreses psicosociales son principalmente moduladores. Para cuantificar el grado de peligrosidad psicosocial se consideraron las medidas de acompañamiento, solicitudes mentales, trabajo dinámico, avance de la experiencia, ayuda social en la organización, remuneración, doble presencia (23).

Operacionalización de variables

V (1): Variable única: Los riesgos psicosociales se definen operacionalmente a través de una encuesta que consta de 30 preguntas, las cuales serán estimadas a través de los componentes de solicitudes mentales, trabajo dinámico y avance de habilidades, ayuda social en la organización, remuneración y doble presencia. aplicado al personal de atención médica que labora en medio de la pandemia en el Centro de Especialidades La Libertad, el cual será aprobado por juicio de especialista, el cual certificará si las consultas están redactadas de manera inteligente e identificadas de manera directa con cada uno de los marcadores. (Ver complemento 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Desde un punto de vista estadístico, la población (41) es la agrupación de todos los elementos posibles, llamados "unidades estadísticas", que son objeto de la investigación, que tengan características similares.

Para la presente investigación la población estuvo conformado por 74 profesionales de salud que laboraron de manera activa en época de pandemia en el Centro de Especialidades La Libertad, de los cuales 49 fueron de sexo femenino y 25 de sexo masculino, sus edades oscilaron de la siguiente forma de 20 a 49 años 54

trabajadores, de 50 a 64 años 17 trabajadores y de 65 y más años 3 trabajadores, trabajo en forma presencial lo estuvieron realizando 59 personas y en la forma de teletrabajo lo estuvieron realizando 15 profesionales, con relación a las horas laborales detallada de la siguiente forma 8 horas laboran 40 profesionales, trabajo 12 horas lo realizaron 30 profesionales y de 24 horas 4 profesionales, a continuación detallo la ocupación de los profesionales asistenciales.

Tabla 1: Número de trabajadores

OCUPACION	
Médicos	29
Auxiliares de enfermería	10
Auxiliares de laboratorio	2
Licenciadas en laboratorio	4
Licenciado en optometría	1
Licenciadas en enfermería	8
Licenciados en radiología	1
Odontólogo	7
Paramédicos	4
Psicólogo clínico	1
Tecnólogo medico en rehabilitación	5
Tecnólogo medico en radiología	2
TOTAL	74

Fuente: Recurso humanos del Centro de Especialidades

Los criterios de inclusión y exclusión (41), son los estándares que ha establecido para determinar si una persona puede o no ser incluida en el estudio. Se utilizan para identificar adecuadamente a los participantes y garantizar su seguridad.

Criterios de inclusión:

Profesionales de la salud que firmen el consentimiento informado.

Profesionales nombrados.

Profesionales con 6 meses de antigüedad

Criterios de exclusión:

Personal con licencia.

Personal que labore en otro centro hospitalario.

Personal contratado.

Personal que no firme el consentimiento informado.

La muestra son subconjuntos de la población, pero no todas son representativas (42), estuvo formada por unidades del universo que tienen la misma probabilidad de entrar en él, debe tener dimensiones establecidas para proporcionar estimaciones con un error conocido y, por tanto, aceptable. El caso de nuestra investigación la muestra fue equivalente a la población por ser un número reducido de participantes.

Muestreo fue censal (43), es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En el presente estudio se utilizó como técnica la encuesta de recolección de datos (44), son mecanismos e instrumentos que se utilizan para reunir y medir información de forma organizada y con un objetivo específico.

Instrumento

El instrumento que hemos aplicado a nuestra investigación fue el cuestionario (45), conjunto de preguntas que se le realiza a la muestra de personas para obtener los datos suficientes y necesarios para llegar a cumplir los objetivos. Para la presente investigación, hemos elaborado un cuestionario para la variable Riesgos Psicosociales conformado por 30 ítems, relacionadas a cada una de sus dimensiones, la primera de ellas es exigencia psicológica consta de 6 ítems, trabajo activo y desarrollo de habilidades consta de 6 ítems, apoyo social en la institución 6 ítems, compensaciones 6 ítems, y finalmente doble presencia 6 ítems. Dicho instrumento será medido mediante la escala ordinal.

La validez y confiabilidad (46), reflejan la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación. La validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya

medición ha sido diseñado. Es decir, midió la característica (o evento) para el cual fue diseñado. Para la validación de instrumentos (47), se presentó a los jueces una cartilla para que puedan valorar el instrumento, buscando su aprobación según su criterio y experiencia.

Dichas encuestas estuvieron validadas mediante un juicio de expertos, donde evaluarán si dicha encuesta guarda relación con el tema a investigar. Dichos evaluadores revisaron la matriz de consistencia en conjunto con la encuesta para que pueden emitir su juicio crítico con respecto al instrumento.

Tabla 2. *Validación de instrumentos*

Instrumento	Riesgos Psicosociales	Grado académico
Expertos 1	Dra. Blanca Nieto Santa Cruz.	Mg. Salud Ocupacional.
Experto 2	Dr. Juan Mite Cáceres	Mg. Salud Ocupacional
Experto 3	Mg. Flor Mogollón Torres	Mg. Salud Ocupacional

Fuente: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Con respecto a la confiabilidad (48), se refiere al grado de precisión o exactitud de la medida, en el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Para hallar la correlación se aplicó el instrumento a 10 participantes de la investigación, en el cual mediante de la herramienta estadística Excel y aplicando la prueba alfa de Cronbach verificaremos si es confiable o no el instrumento.

3.5. Procedimientos

Para los procedimientos se gestionó un permiso dirigido al director del Centro de Especialidades La Libertad, para llevar a cabo nuestra investigación que tendrá como título: Riesgos Psicosociales en tiempo de pandemia COVID 19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad, Ecuador 2020. Y de esta manera se aplicó nuestro instrumento, solicitando al personal de salud 20 minutos de su valioso tiempo para que colaboren con nuestro estudio y de esta manera

evaluar el nivel de riesgos psicosociales que existen en el Centro de Especialidades.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar la información obtenida de la exploración, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23 y los resultados se tabularon en tablas y gráficos que especifiquen las frecuencias y tasas.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son un conjunto de normas que sirven para promover y asegurar el respeto a todos los participantes de la investigación y hacerles valer sus derechos (49).

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación son los determinados por Peña A. et al (50) que a continuación se detallaron:

Consentimiento informado: A los participantes de la presente investigación se les manifestó las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucra donde asumirán la condición de ser informantes.

Confidencialidad: Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

Observación participante: La investigadora actuó con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivarán de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1:

Identificar los riesgos psicosociales de las exigencias psicológicas del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad

Tabla 3. Descripción de las exigencias psicológica en el personal asistencial

Ítems	Nunca		Solo unas pocas veces		Algunas veces		La mayoría de las veces		Siempre	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	0	0	0	9	12,2	31	41,9	34	45,9
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	5	6,8	17	23,0	35	47,3	7	9,5	10	13,5
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	24	32,4	12	16,2	26	35,1	7	9,5	5	6,8
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	10	13,5	15	20,3	29	39,2	9	12,2	11	14,9
¿Su trabajo requiere atención constante?	2	2,7	4	5,4	1	1,4	11	14,9	56	75,7
¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	0	0,0	1	1,4	5	6,8	14	18,9	54	73,0

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

n=74 personas encuestadas

Interpretación:

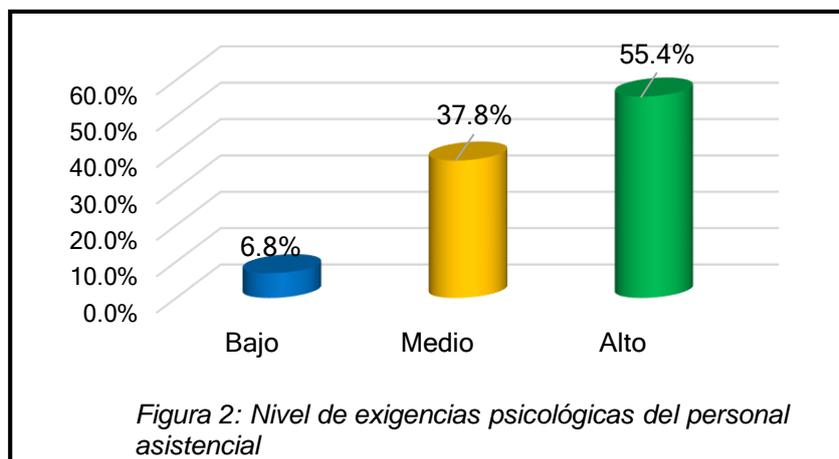
La tabla 3 presenta los resultados de frecuencia de los ítems evaluados de las exigencias psicológicas, así tenemos que el 45,9% de los evaluados considera estar siempre con su trabajo al día y hacerlo con tranquilidad; 47,3% de los evaluados considera que algunas veces en su trabajo está tomando decisiones difíciles; 35,1% de los evaluados algunas veces siente que su trabajo le produce desgaste emocional; 39,2% de los evaluados considera que algunas veces tiene

que guardar sus emociones y no expresarlas; 75,7% de los evaluados considera que siempre su trabajo requiere de atención constante; 73,0% de los evaluados considera que siempre su trabajo requiere de un alto nivel de exactitud.

Tabla 4. Nivel de exigencias psicológicas del personal asistencial

Niveles	N°	%
Bajo	5	6,8
Medio	28	37,8
Alto	41	55,4
Total	74	100.0

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial



Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

Figura 2. Nivel de exigencias psicológicas del personal asistencial

Interpretación:

La tabla 4 presenta el nivel de exigencias psicológicas del personal asistencial, siendo relevante el nivel alto, esto es el 55,4% de los evaluados; seguido del nivel medio con el 37,8% de los evaluados y en menor relevancia el nivel bajo con 6,8% de los evaluados.

Objetivo específico 2:

Describir los riesgos psicosociales de las exigencias Trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal del Centro de Especialidades la libertad.

Tabla 5. Descripción trabajo activo y desarrollo de habilidades

Ítems	Nunca		Solo unas pocas veces		Algunas veces		La mayoría de las veces		Siempre	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	32	43,2	14	18,9	10	13,5	15	20,3	3	4,1
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	22	29,7	34	45,9	18	24,3	0	0,0	0	0,0
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	0,0	5	6,8	17	23,0	15	20,3	37	50,0
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	0,0	2	2,7	0	0,0	4	5,4	68	91,9
¿Siente que la institución tiene una gran importancia para usted?	0	0,0	1	1,4	8	10,8	3	4,1	62	83,8
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	0	0,0	1	1,4	8	10,8	28	37,8	37	50,0

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

n=74 personas encuestadas

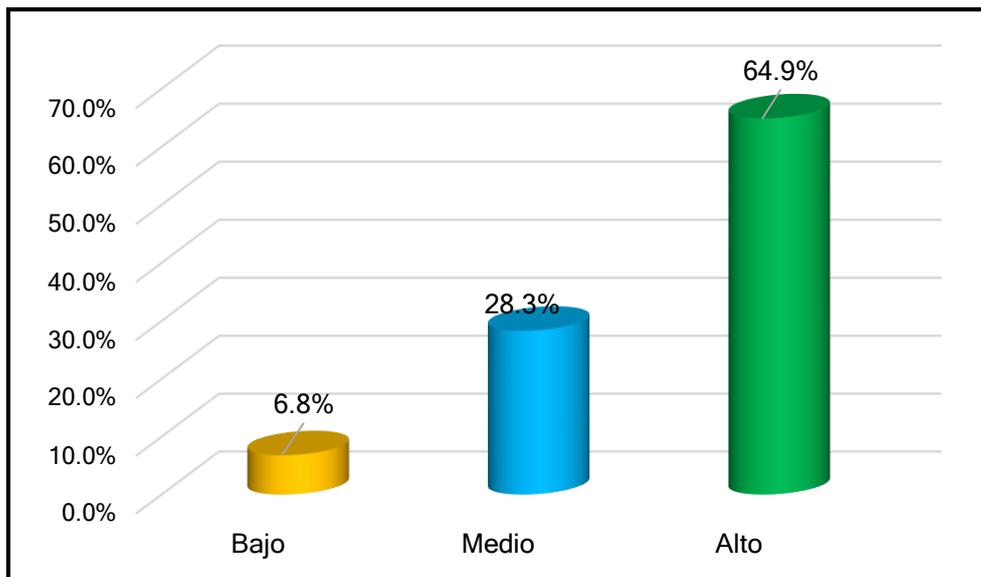
Interpretación:

La tabla 5 presenta los resultados de frecuencia de los ítems evaluados sobre las exigencias trabajo activo y desarrollo, así tenemos que el 43,2% de los evaluados considera que nunca influye en la cantidad de trabajo que se le asigna; 45,9% de los evaluados solo unas pocas veces puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a); 50,0% de los evaluados opina que siempre su trabajo le permite que aprenda cosas nuevas; 91,9% de los evaluados opina que siempre las tareas que hace, le parecen importantes; 83,8% de los evaluados opina que siempre la empresa o institución es importante; 50,0% de los evaluados opina que siempre se recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo.

Tabla 6. Nivel de exigencias del trabajo activo y desarrollo de habilidades

Niveles	N°	%
Bajo	5	6,8
Medio	21	28,3
Alto	48	64,9
Total	74	100.0

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial



Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

Figura 3. Nivel de trabajo activo y desarrollo de habilidades

Interpretación:

La tabla 6 presenta el nivel de exigencias del trabajo activo y desarrollo de habilidades, siendo relevante el nivel alto, esto es el 64,9% de los evaluados; seguido del nivel medio con el 28,3% de los evaluados y en menor relevancia el nivel bajo con 6,8% de los evaluados.

Objetivo específico 3:

Conocer los riesgos psicosociales de las exigencias apoyo social del personal asistencial del Centro de Especialidades la Libertad.

Tabla 7. Descripción de las exigencias apoyo social en el centro.

Ítems	Nunca		Solo unas pocas veces		Algunas veces		La mayoría de las veces		Siempre	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	1	1,4	2	2,7	3	4,1	13	17,6	55	74,3
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	19	25,7	12	16,2	33	44,6	7	9,5	3	4,1
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	1	1,4	5	6,8	8	10,8	24	32,4	36	48,6
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	2	2,7	5	6,8	13	17,6	18	24,3	36	48,6
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	1	1,4	2	2,7	16	21,6	25	33,8	30	40,5
En mi trabajo ¿me tratan injustamente?	52	70,3	9	12,2	6	8,1	4	5,4	3	4,1

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

n=74 personas encuestadas

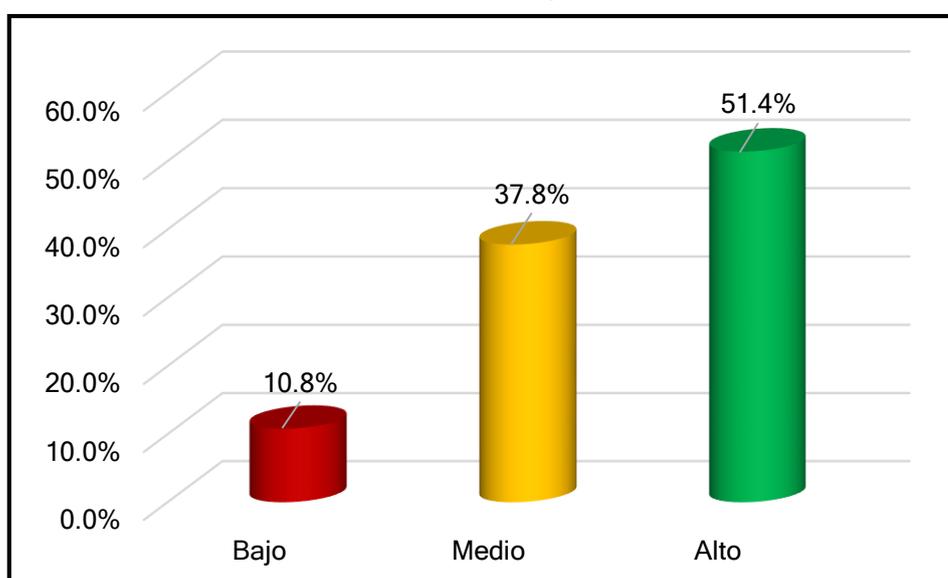
Interpretación:

La tabla 7 presenta los resultados de frecuencia de los ítems evaluados sobre las exigencias apoyo social, así tenemos que el 74,3% de los evaluados considera que siempre sabe exactamente que las tareas son de su responsabilidad; 44,6% de los evaluados considera que algunas veces tiene que hacer tareas que podrían realizarse de otra manera; 48,6% de los evaluados considera que siempre recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior; 48,6% de los evaluados considera que siempre entre compañeros(as) se ayudan en el trabajo; 40,5% de los evaluados considera que siempre sus jefes inmediatos resuelven bien sus conflictos; 70,3% de los evaluados nunca en el trabajo lo tratan injustamente.

Tabla 8. Nivel de exigencias apoyo social en el centro

Niveles	N°	%
Bajo	8	10,8
Medio	28	37,8
Alto	38	51,4
Total	74	100.0

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial



Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

Figura 4. Nivel de exigencias apoyo social en el centro

Interpretación:

La tabla 8 presenta el nivel de exigencias apoyo social, siendo relevante el nivel alto, esto es el 51,4% de los evaluados; seguido del nivel medio con el 37,8% de los evaluados y en menor relevancia el nivel bajo con 10,8% de los evaluados.

Objetivo específico 4:

Enumerar los riesgos psicosociales de las exigencias compensaciones en el personal asistencial del Centro de Especialidades la Libertad.

Tabla 9. Descripción de las exigencias compensaciones

Ítems	Nunca		Solo unas pocas veces		Algunas veces		La mayoría de las veces		Siempre	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	19	25,7	10	13,5	15	20,3	7	9,5	23	31,1
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	40	54,1	20	27,0	11	14,9	1	1,4	2	2,7
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	12	16,2	8	10,8	25	33,8	14	18,9	15	20,3
¿Está preocupado por si le bajan el sueldo o no le pagan las horas extras?	3	4,1	14	18,9	13	17,6	11	14,9	33	44,6
¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?	13	17,6	7	9,5	10	13,5	18	24,3	26	35,1
¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?	17	23,0	11	14,9	12	16,2	7	9,5	27	36,5

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

n=74 personas encuestadas

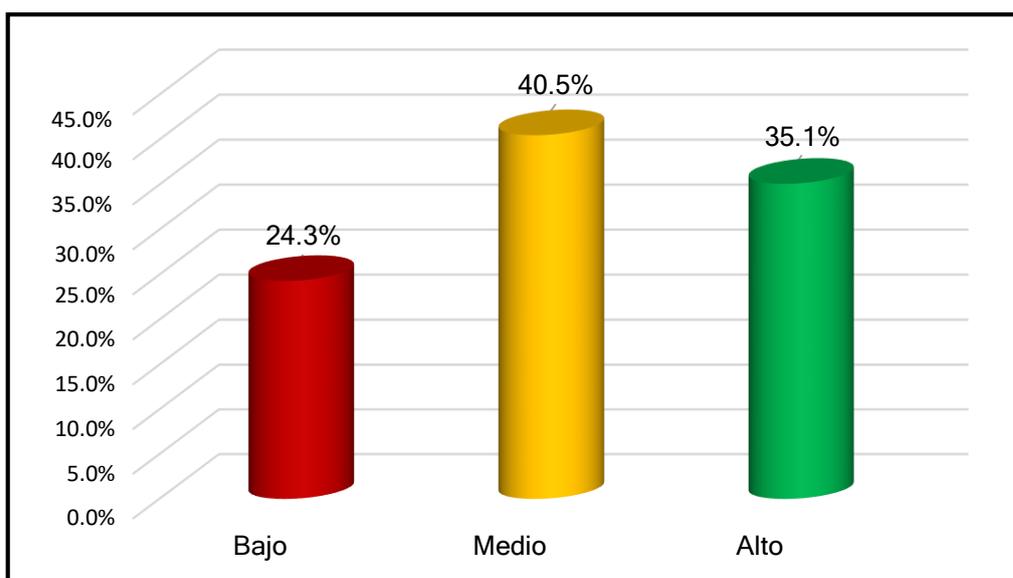
Interpretación:

La tabla 9 presenta los resultados de frecuencia de los ítems evaluados sobre las exigencias compensaciones así tenemos que el 31,1% de los evaluados considera que siempre está preocupado(a) por si le despiden o no le renuevan el contrato; 54,1% de los evaluados considera que nunca está preocupado(a) por si le cambian de tareas contra su voluntad; 33,8% de los evaluados algunas veces indica que mis superiores me dan el reconocimiento que merezco; 44,6% de los evaluados siempre está preocupado por si le bajan el sueldo o no le pagan las horas extras; 35,1% de los evaluados siempre está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido; 36,5% de los evaluados está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedaría cesante.

Tabla 10. Nivel de exigencias compensaciones

Niveles	N°	%
Bajo	18	24,3
Medio	30	40,5
Alto	26	35,1
Total	74	100.0

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial



Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

Figura 5. Nivel de exigencias compensaciones

Interpretación:

La tabla 10 presenta el nivel de exigencias compensaciones, siendo relevante el nivel medio, esto es el 40,5% de los evaluados; seguido del nivel alto con el 35,1% de los evaluados y el nivel bajo 24,3% de los evaluados.

Objetivo específico 5:

Determinar los riesgos psicosociales de las exigencias doble presencia en el personal asistencial del Centro de Especialidades la Libertad.

Tabla 11. Descripción de las exigencias doble presencia

Ítems	Nunca		Solo unas pocas veces		Algunas veces		La mayoría de las veces		Siempre	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	14	18,9	10	13,5	26	35,1	13	17,6	11	14,9
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?	28	37,8	23	31,1	20	27,0	2	2,7	1	1,4
¿Tiene temor de contaminarse de COVID al realizar su trabajo?	5	6,8	8	10,8	16	21,6	14	18,9	31	41,9
¿Hay ocasiones en la que ya no desea ir a su trabajo y quedarse en casa con su familia?	10	13,5	19	25,7	27	36,5	14	18,9	4	5,4
El tener un familiar enfermo (hijo, esposo) ¿le ocasiona distracción en el trabajo?	6	8,1	15	20,3	9	12,2	11	14,9	33	44,6
A la muerte de un familiar ¿En el trabajo le permite sin dificultad asistir a su funeral?	5	6,8	9	12,2	26	35,1	15	20,3	19	25,7

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

n=74 personas encuestadas

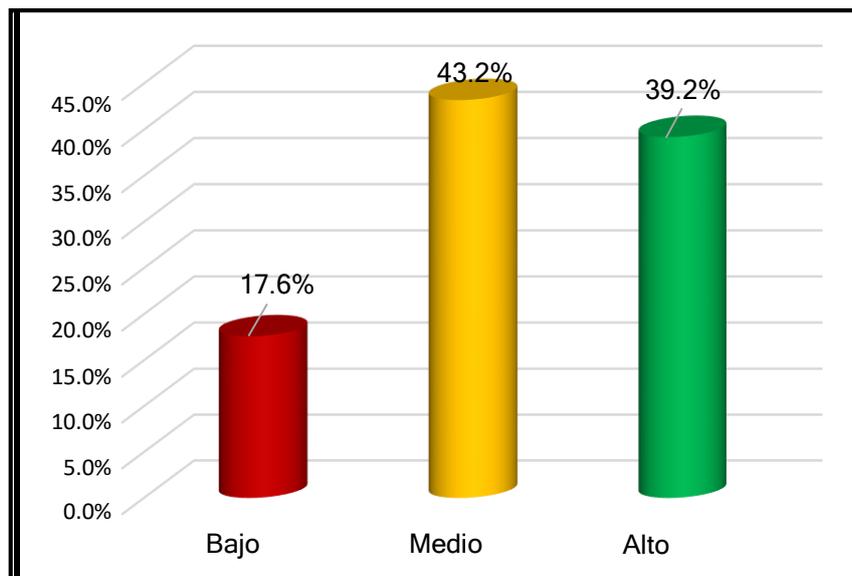
Interpretación:

La tabla 11 presenta los resultados de frecuencia de los ítems evaluados sobre las exigencias doble presencia así tenemos que el 35,1% de los evaluados considera que algunas veces cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares; 37,8% de los evaluados considera que nunca hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez; 41,9% de los evaluados siempre tienen temor de contaminarse de COVID al realizar su trabajo; 36,5% de los evaluados indican que algunas veces hay ocasiones en la que ya no desea ir a su trabajo y quedarse en casa con su familia; 44,6% de los evaluados indica que siempre al tener un familiar enfermo (hijo(a), esposo(a)) le ocasiona distracción en el trabajo; 35,1% de los evaluados indica que algunas veces frente a la muerte de un familiar, en el trabajo le permite sin dificultad asistir a su funeral.

Tabla 12. Nivel de exigencias doble presencia

Niveles	N°	%
Bajo	13	17,6
Medio	32	43,2
Alto	29	39,2
Total	74	100,0

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial



Fuente: Nivel de riesgo psicosocial

Figura 6. Nivel de exigencias doble presencia

Interpretación:

La tabla 12 presenta el nivel de exigencias doble presencia, siendo relevante el nivel bajo, esto es el 43,2% de los evaluados; seguido del nivel medio con el 39,2% de los evaluados y el nivel bajo 17,6% de los evaluados.

Objetivo general:

Describir los riesgos psicosociales presentes en tiempo de pandemia COVID-19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad. Ecuador 2020.

Tabla 13. Descripción de las dimensiones de riesgo psicosocial

Ítems	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Exigencias psicológicas	5	6,8	28	37,8	41	55,4
Exigencias trabajo activo y desarrollo de habilidades	5	5,8	21	28,4	48	64,9
Exigencias apoyo social en el centro	8	10,8	28	37,8	38	51,4
Exigencia compensación	18	24,3	30	40,5	26	35,1
Exigencia doble presencia	13	17,6	32	43,2	29	39,2

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

n=74 personas encuestadas

Interpretación:

La tabla 13 presenta los riesgos psicosociales presentes en psicosociales en tiempo de pandemia COVID 19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad, Ecuador, así tenemos en cuanto a exigencias psicológicas que 55,4% de los evaluados indican que se tiene un nivel alto, esto debido a la cantidad o volumen de trabajo. En cuanto a las exigencias de trabajo activo y desarrollo de habilidades el 64,9% de los evaluados indican que se tiene un nivel alto.

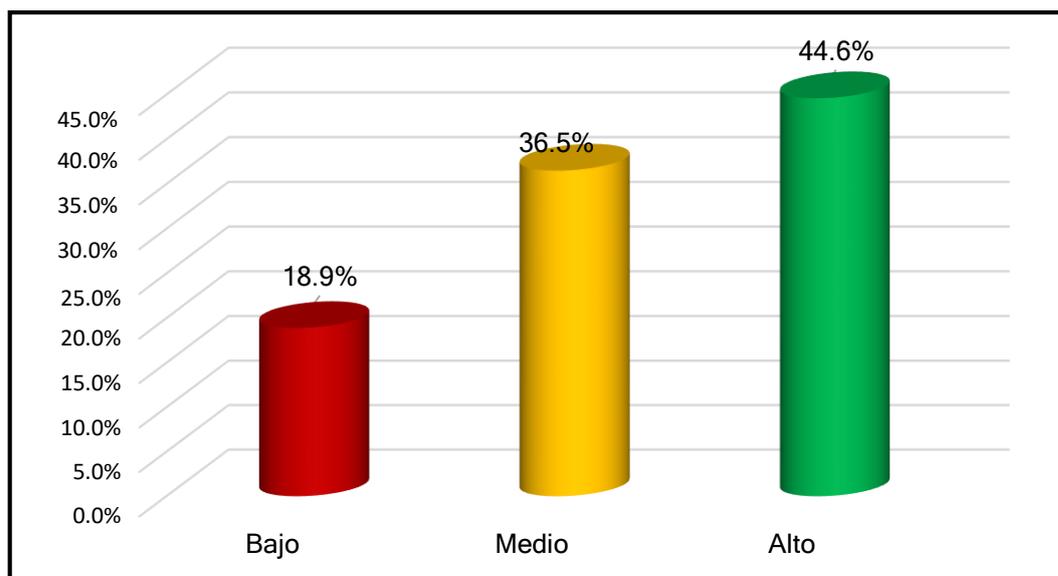
Sobre las exigencias apoyo social en la empresa se tiene que 51,4% de los evaluados indican un nivel alto. En cuanto a las exigencias compensación se tiene que 40,5% de los evaluados indican un nivel medio dado que existe a veces subsiste la duda entre las retribuciones dadas por la empresa en beneficio de los trabajadores.

En relación con la doble presencia el 43,2% de los evaluados indican un nivel medio pues los evaluados indican que no solo realizan un trabajo profesional, sino también realizan un trabajo doméstico familiar.

Tabla 14. Nivel de riesgo Psicosocial

Niveles	N°	%
Bajo	14	18,9
Medio	27	36,5
Alto	33	44,6
Total	74	100.0

Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial



Fuente: Instrumento de riesgo psicosocial

Figura 7. Nivel de riesgo psicosocial

Interpretación:

La tabla 14 presenta el nivel de riesgo psicosocial siendo relevante el nivel alto, esto es el 44,6% de los evaluados; seguido del nivel medio con el 36,5% de los evaluados y el nivel bajo 18,9% de los evaluados.

V. DISCUSIÓN

Los diversos riesgos psicosociales de hoy, deterioran la salud de los diversos profesionales de la salud ocasionando estrés, a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. La presente discusión se realiza con la intención de responder al problema de investigación y objetivos generados, por medio de la realización de procedimientos estadísticos pertinentes. Donde, se obtuvieron variados resultados que servirán para demostrar el objetivo general propuesto.

La discusión empieza con el análisis del primer objetivo específico; conocer cuáles son las exigencias psicológicas. Los resultados encontrados nos muestran que más de la mitad (55.4%) se ubicaron en el nivel alto, es decir, presentan un desgaste laboral, emocional, ritmo acelerado de trabajo, acumulación de labores y un nivel de exactitud en sus actividades diarias dentro del centro de especialidades, generando una inestabilidad en su desempeño en el área donde trabaja, debido a una presión laboral continua, lo cual, repercute en el estado anímico generando en algunos profesionales desgaste emocional, depresión, adicción por los medicamentos entre otros. Estos estudios se contrastan con Instituto Nazionale Per Lassicurazione Contro Gli Infortuni Sil Lavoro (2), informó que, en Norte América, los profesionales de la salud se encuentran expuestos a una serie de contingencias, debido a la emergencia sanitaria nacional e internacional, llegando a provocar en ellos, un incremento de la presión, miedo y provocar un alto nivel de estrés laboral.

Lo que conlleva, a una inestabilidad psicoemocional en los trabajadores. Además, es contrastado con la investigación Espinosa J. (15), quien sostiene que, el profesional de salud está expuesto a un elevado índice de contagio, debido a la atención directa que brinda a los pacientes que presentan la sintomatología de COVID- 19; repercutiendo en su estabilidad emocional por temor a contagiarse. Finalmente, estos resultados se basaron teóricamente en Hupke M., quien sostiene que los riesgos psicosociales surgen de formas inadecuadas al diseñar, organizar y gestionar el trabajo de un entorno laboral

socialmente paupérrimo y pueden tener consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, como el estrés, el agotamiento o la depresión relacionados con el trabajo.

Estos resultados son contrastados con Zambrano R. (11) quien afirma, el personal médico está acaeciendo de una presión psicoemocional alta, sin medios para aliviarla. Los médicos, enfermeras y profesionales de la salud, no solo están expuestos al coronavirus (SARS-CoV-2), sino también a la depresión, la ansiedad y el insomnio, son algunos de los trastornos y patologías psicológicas, que podrían surgir entre los profesionales de la salud, afectando el desempeño de sus labores con el paciente.

En relación al segundo objetivo específico referido al trabajo activo y el desarrollo de habilidades de los profesionales de la salud, se ubicaron en un alto (64.9%); estos resultados evidencian que, el personal de asistencial necesita más praxis clínica para realizar bien su labor, aprendiendo constantemente en las diversas emergencias que se le presente. Además, asume un papel preponderante en el proceso de salud para los pacientes donde, se generan, habilidades, destrezas y actitudes en ellos, con la finalidad de otorgar un bienestar físico, mental y social del paciente.

Siendo este, una labor clínica de alta responsabilidad, enfrentando constantemente un contacto directo con la dolencia y sufrimiento del paciente. Las cuales, resultan estresantes ocasionando tensión, tristeza y descontrol durante el desempeño de sus funciones laborales. A pesar de ello, el personal médico está plenamente capacitado para afrontar estos conflictos y prestos para brindar toda su experiencia médica en favor de las personas que lo necesitan.

Estos resultados se contraponen a la investigación de Solorzano K. (14), quien concluyó que, los profesionales de sexo masculino presentaron una mayor presión psicoemocional, evidenciando que al existir una sobre carga en sus funciones perturba e interfiere la toma de decisiones acertadas para el diagnóstico o tratamiento de su paciente. Finalmente, se contrastó con la teoría Gil P. (26), quien sostiene que, la personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad, como en la respuesta ante las

distintas situaciones laborales; reconociendo de esta manera que los riesgos psicosociales presentan un peligro para la salud.

Continuando con el tercer objetivo específico que consistió en conocer los riesgos psicosociales según la dimensión apoyo social del personal, el 51,4% del personal asistencial perciben un nivel alto con respecto al apoyo social, es decir conoce exactamente y con precisión qué tareas son de su responsabilidad; evidenciando un trabajo colaborativo entre colegas. Los jefes de área brindan monitoreo orientador en la toma de solución de conflictos, cuya mayoría de las veces, sus jefes inmediatos sostienen que su personal está plenamente capaz de resolver los conflictos clínicos. Estos resultados son opuestos a Ferreira et al.(18). los resultados obtenidos, evidenciaron dificultades y temores presentados en el personal de salud, relacionados con el riesgo diario a la exposición del virus, problemas de acceso, carencia de implementos de protección personal y dudas en el diagnóstico diferencial. Así como, la sobrecarga laboral y una mayor demanda de atención de pacientes.

Se concluyó, que los riesgos psicosociales surgen debido a las falencias en la organización y la gestión del trabajo, así como falta de apoyo por parte de los directivos del hospital, generando así, respuestas de inadaptación, tensión y respuestas psicofisiológicas de estrés, llegando a ser factores psicosociales de riesgo y pueden tener efectos negativos sobre la salud.

Se contrastó con la investigación Del Águila A. (19). Concluyéndose que el personal asistencial se encuentra en un nivel de exposición psicosocial más favorable para su salud en las dimensiones posibilidades de desarrollo (64%), seguido de la dimensión doble presencia (47%).

En relación al cuarto objetivo específico que consistió en enumerar los riesgos psicosociales según la dimensión compensaciones en el personal asistencial, el 40.5% son de nivel medio. Donde un porcentaje regular de los profesionales de salud muestran su preocupación por la renovación de contrato; además pocas veces reciben incentivos económicos por horas extra trabajadas, también, afirman recibir poco reconocimiento por parte de sus superiores debido a la función que realizan en su área a cargo. Además, estos resultados se

contrastaron con el autor Gil P. (26), quien define que, las compensaciones son la interacción que existe en la entrega de un gran esfuerzo y la retribución que recibe. De acuerdo a este contexto, la compensación más importante para el profesional es la estabilidad laboral y el reconocimiento de la organización por el esfuerzo invertido. Además, se pudo contrastar con el estudio, con Díaz I.(5), quién afirma que en España, las plantillas de remuneración de las enfermeras en el Servicio Madrileño de Salud están en situación precaria y son limitadas en su número. En los últimos meses, en vez de fidelizar al personal de enfermería por su gran labor, el Gobierno regional ha permitido con su inacción y la falta de contratos, que muchas enfermeras se trasladen a otras comunidades, donde las condiciones laborales y profesionales son mucho mejores(5).

Con respecto al quinto objetivo específico, determinar los riesgos psicosociales según la dimensión doble presencia, el 43,2% lo cataloga como nivel medio. Se evidenció que el personal asistencial en su ámbito laboral está constantemente sensibilizado con las exigencias domésticas y/o familiares, generando un desequilibrio en sus quehaceres clínicos. También, le generan un estado psicoemocional de presión en sus labores, porque están con temor por el contagio ante una enfermedad y prefieren quedarse en casa, antes de ir a trabajar en su área médica.

Además, el personal en ocasiones en su esfera familiar, presentan a un pariente enfermo en estado crítico o fallecido, generando una distracción directa en sus labores. Estos resultados se contrastaron con la investigación realizada por Arroyo O (19); cuyos resultados se vincularon con la sobrecarga psicoemocional. Donde, el 73% ha considerado los niveles intermedio y desfavorable, siendo este último casi la mitad del riesgo total. Se encontró Sarsosa K. y Charria V. (13), quienes afirman que el personal asistencial se encuentra agobiado y en un estado de presión constante, debido al temor de contraer una enfermedad letal COVID-19. Además, presentan una angustia permanente cuando se relaciona con sus familiares, pensando que ellos serán contagiados.

También, se comparó con la investigación García N. (20), el resultado más relevante fue que, nivel de estrés en la dimensión de agotamiento es alto debido

a que el 70% del personal asistencial realiza una doble presencia, tanto en su hogar como centro laboral. Concluyendo que, los profesionales de salud se sienten estresados, debido al exceso de carga laboral, presión en el trabajo, pocas horas de descanso, trabajo domiciliario, entre otros.

Vallejo F. y Rubio O. (21), quien concluye que el 56% presentan riesgo psicosocial alto debido a que los médicos se exponen a jornadas laborales extensas, una sobre carga de trabajo que se le asigna, poco tiempo de descanso, cansancio y falta de sueño por jornadas nocturnas, escasa interacción con la familia y el contacto constante con situaciones de extremo sufrimiento y dolor.

Donde, predomina la doble presencia sobre una misma persona, por cual se presenta la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea. Estos resultados se respaldan con la teoría de Hupke M. (24), quien afirma que la doble presencia se asocia a la salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos del estrés y síntomas conductuales del estrés.

Finalmente, se analiza el objetivo general, en la tabla N°14. presenta el nivel de riesgo psicosocial siendo relevante el nivel alto, esto es el 44,6% de los evaluados; seguido del nivel medio con el 36,5% de los evaluados y el nivel bajo 18,9% de los evaluados, debido a que subsiste inquietudes entre las retribuciones dadas por la institución en beneficio de los trabajadores de salud. En las últimas décadas en el ámbito laboral, han surgido nuevos flagelos para la salud. Donde, la seguridad de los empleados está cada vez peligrosa, debido a los llamados riesgos psicosociales (20). Es decir, esos factores psicosociales afectan de manera contraproducente el bienestar del paciente.

La exposición directa y prolongada a estos peligros puede causar estrés, agotamiento y depresión, así como, trastornos cardiovasculares y musculoesqueléticos entre los empleados. Además, de tener graves

repercusiones en la organización donde trabajan. España, una de las consecuencias más graves de la propagación del COVID-19 es la crisis de salud, porque está atacando de forma directa al personal asistencial. El cuidado psicofísico de los profesionales de salud de tipo asistencial, es un tema preponderante nunca antes visto, centrándose en la planificación e implementación de políticas y estrategias de prevención para la salud psicoemocional.

En los nosocomios de Italia, los profesionales de la salud en la red de manejo de emergencias están involucrados en entornos clínicos comunitarios. Aquellos, son los pilares sobre los que se basa la respuesta a la epidemia de SARS-CoV-2(3). Por tanto, es fundamental invertir en recursos cénicos para proteger su salud física y mental, ayudando a mejorar las habilidades de adaptación y promover el empoderamiento personal. Asimismo, se contrastó con el estudio realizado por Zambrano R. (11), quien sostiene que el personal médico está padeciendo de una presión psicoemocional alta, sin medios para aliviarla. Los médicos, enfermeras y profesionales de la salud, no solo están expuestos al coronavirus (SARS-CoV-2), sino también a la depresión, ansiedad y el insomnio. Son solo algunos de los trastornos y patologías psicológicos o psiquiátricos, que podrían surgir entre los profesionales de la salud, afectando el desempeño de sus actividades con el paciente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que en el centro de especialidades existe un alto nivel de exigencias psicológicas debido a alta demanda de pacientes, sin embargo, el personal de salud se encuentra en la capacidad de cumplir a cabalidad con sus funciones que se le asignan, realizando sus actividades con ecuanimidad, sin la necesidad de ser supervisados.
2. Con respecto a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, un porcentaje considerado indican que el nivel de exigencia dentro del ámbito laboral es alto, es decir, los profesionales aceptan sin ninguna objeción las actividades que se le designan, presentando buena disposición, trabajo colaborativo y empatía al momento de realizarlo. Además, el personal de salud se siente identificado con el nosocomio.
3. En relación a la dimensión apoyo social del personal asistencial, se evidenció que, la mitad de los participantes del estudio lo catalogó como alto, indicando que cuentan con el apoyo emocional y confianza de sus jefes de área, brindando un trato justo y equitativo en el centro de salud.
4. En cuanto a la dimensión compensaciones, existe un porcentaje considerable, que lo cataloga como medio; debido a que, en el personal asistencial se percibe incertidumbre o dudas sobre su contratación dentro del centro. Además, manifiestan de forma clara y concreta, que no reciben incentivos económicos, a pesar que trabajan horas extras.
5. Se concluyó que, en la dimensión doble presencia, existe una gran parte del personal que su presencia es notoria, tanto en el hogar como en el centro de salud. Además, sienten temor a contagiarse del virus y contagiar a su familia; deseando en algunas oportunidades no ir al trabajo.
6. Finalmente, se concluyó que un porcentaje elevado presentan altos índices de riesgos psicosocial, mientras que un porcentaje mínimo presenta un nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe de recursos humanos, realizar diversas actividades para manejar el control emocional en actividades bajo presión. Esto fortalecerá los aspectos emocionales para disminuir los conflictos psicosociales en el ámbito laboral, lo que a su vez sensibilizará una satisfacción y desempeño óptimo en el personal de salud.
2. Se recomienda al director del Centro de Especialidades, crear programas coaching médico, para identificar emociones estresantes y disminuir la presencia de emociones negativas en el personal asistencial, para evitar y/o controlar riesgos psicosociales en el personal de salud. Esto permitirá que el personal pueda detectar, prevenir y aplacar actividades de estrés constante en el ámbito laboral.
3. Se recomienda al director del Centro de Especialidades realizar entrevistas personalizadas en las diferentes áreas de salud, para que el personal pueda expresar sus necesidades dentro de la institución y esta manera poder mejorar su desempeño corrigiendo sus deficiencias.
4. Se recomienda al Jefe de Personal médico realizar evaluaciones periódicas, midiendo los niveles de profesionalismo del personal asistencial, otorgando contratos indefinidos de acuerdo a ley. Además, brindar estímulos económicos, cuando el personal realiza actividades extras, fuera de horario habitual.
5. Se recomienda al director del Hospital realizar asesorías psicológicas calendarizadas en el año, con la finalidad, que el personal pueda mantener un equilibrio o estabilidad emocional, tanto en su hogar como en su trabajo, para lograr un desempeño óptimo diario de parte del personal asistencial.
6. Se recomiendo al jefe del área de psicología realizar un monitoreo paulatino al personal asistencial, con la finalidad de mantener los factores psicosociales en una situación adecuada, y poderlos asistir en caso que tiendan a presentar riesgo.

REFERENCIAS

7. De Mei B., Letizia M. COVID-19: gestione dello stress tra gli operatori sanitari Istituto Superiore di Sanità. Brasil- 2020. Revista Epidemiología para salud pública. Vol. (4) (1). 2-3. Disponible en: <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/sars-cov-2-gestione-stress-operatori>
8. Almira H. Covid-19 - Gestione dello stress e prevenzione del burnout Italia 2020. Revista Istituto Nazionale per Assicurazione Contro Gli Infortuni Sul Lavoro. Vol. (1). Disponible en: <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/area-salute-sul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/covid-19-gestione-stress-e-prevenzione-burnout.html>
9. Maunder R. et al. COVID-19: gestione dello stress tra gli operatori sanitari. Italia- 2020. Revista Epicentro. Vol. 1 (1). 2-3. Disponible en: <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/sars-cov-2-gestione-stress-operatori>
10. Nieto J. Psicosocial risk and occupational health in health center. Vol. 60(234):1-3. Rev. Ciencia & Trabajo Vol. 20 [63]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>. 2018
11. Díaz I. Satse pide renovar contratos eventuales de enfermería. España- 2020. Revista La Vanguardia. Vol (1) 3. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vida/20200910/483392752847/satse-pide-renovar-contratos-eventuales-de-enfermeria-hasta-septiembre-2021.html>
12. Del Pardo. Rec. Business School. Riesgos psicosociales en el sector salud. Vol.60(234):1-3. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/riesgos-psicosociales-sector-salud/>. 2019
13. Reyes A. Personal de salud contratados en la pandemia recibirán renovación de sus contratos en enero- Minsa. Perú 2020. Rev. [Internet]. Radio Cutivalú. 2020 [citado 3 de diciembre de 2020]. Disponible en: <https://www.radiocutivalu.org/enfermeras-cas-denuncian-cambios-en-contratacion-que-no-garantizan-estabilidad-laboral-ni-seguro-de-salud/>

14. Becerra L., Quintanilla D. Vásquez X. y Restrepo H. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med Segur Trab* [Internet]. 2015. 61(238):57-67. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n5/0124-0064-rsap-20-05-574.pdf>
15. Calixto R. Cuidado y autocuidado de la salud mental en tiempos de COVID-19 | OPS/OMS- Pan American Health Organization / World Health Organization. Perú-2020. Disponible en: https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4546:cuidado-y-autocuidado-de-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid-19&Itemid=1062
16. Orozco M., Zuluaga Y., Pulido G. Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev. Colombiana en Enfermería*. 2019, v. 18, n. 1, e006. Disponible; [333862087_Factores_de_riesgo_psicosocial_que_afectan_a_los_profesionales_en_enfermeria](https://doi.org/10.33386/2087_Factores_de_riesgo_psicosocial_que_afectan_a_los_profesionales_en_enfermeria)
17. Zambrano R. Personal de salud en Ecuador estaría al borde de sufrir ataques de pánico, ansiedad y depresión por COVID-19. *Revista Bienestar y Salud*. Guayaquil-Ecuador-2020. Informes. Vol. 15 (2). Disponible en: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/12/nota/7810368/personal-salud-ecuador-estaria-borde-tener-ataques-panico-ansiedad>
18. Jiménez C. y Orozco M. Psychosocial risk factors in personal assistant hospital <http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v20n1/v20n1a04.pdf> nursing care of second level in the city of Bogota, Colombia. Disponible en: *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica* 20 (1): 23 - 32
19. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia- 2017. *Revista Universidad y Salud*. Vol. 20 (1). 2-3. Disponible en: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>

20. Solorzano K. Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en el personal de emergencia en Ministerio de Salud-Huancayo. 2017. [Tesis para optar el grado de doctor]. Huancayo: Universidad peruana los Andes.
Disponible:
http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/184/Kenyu_Solorzano_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Espinosa J. Psychosocial risk factors in health workers of a private hospital from México city / factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la salud de un hospital privado de la ciudad de México. 2020. [Tesis para obtener el grado de magister]. México: Universidad Nacional de México. Disponible en: <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/91>
22. Del Aguila A. Evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales. 2019. [Tesis para obtener el grado de magister]. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín. Disponible en: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20-%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Matamala J, Barrera A. Desgaste y Riesgos Psicosociales en profesionales de la salud durante la pandemia en Chile. 2020. [Tesis para obtener el grado de magister]. Santiago: Universidad Santiago de Chile. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/343655301_Desgaste_y_Riesgos_Psicosociales_en_profesionales_de_la_salud_durante_la_pandemia_en_Chile
24. Ferreira V, Hattori T, Pereira C. Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. 2020. [Tesis para obtener el grado de magister]. Brasil: Universidad de Rio de Janeiro. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-81202020000200312&lng=es&nrm=iso&tlng=es

25. Arroyo A. Tesis previa la obtención del título de licenciatura de enfermería [Tesis para optar el grado de máster] Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. 2018. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6820/1/06%20ENF%20823%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
26. García N. Influencia del estrés laboral en la calidad del profesional de enfermería del Centro de Salud Santa Julia. [Tesis para optar el grado de máster] Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Disponible: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8594/Tesis_59945.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Vallejo F., Rubio O. y Medranda R. Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador [Tesis para optar el grado de máster]. Ecuador: Universidad Internacional SKE del Ecuador; 2020. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/989>
28. Psychosocial risks and stress. Benessere e sicurezza sul lavoro nelle amministrazioni centrali: como affrontare I rischi psicosociali sui luoghi di lavoro. 2017; Disponible en: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/IT_GUIA_OSH_DEF.pdf
29. Chaj A. Factor de riesgo psicosocial y salud mental. [en línea] Vol. 1. México: Oviedo; 122 p. 2017 [Citado: 2020 agosto 18]. Disponible en: <https://revistas.ujat.mx/index.php/horizonte/article/view/3972>
30. Hupke M. Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro [en línea]. 2017 [citado 6 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=I%20rischi%20psicosociali%20derivano%20da,o%20depressione%20connessi%20al%20lavoro.>
31. Silva D, Gutierrez A, Pando M. Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario. [en línea]. 1er. ed. Colombia:

- Pearson [Citado: 2009 mayo 11]. Disponible: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/5815/5592>
32. Gil P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. 2012. p.98 [en línea]. Vol. 29.2. Lima:Pearson [Citado: 2012 octubre 12]. Disponible: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_abstract
33. Segreteria di Stato dell'economia. Rischi psicosociali sul posto di lavoro [en línea]. [citado 6 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz.html>
34. Koch J. Mental Illnesses : Descriptions, Causes and Treatments.4 ed. New York. [Citado: 2020 agosto 23]. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=3019854&query=SALUD+MENTAL>
35. Vera R, Guales I. Factores de riesgo que afectan a los trabajadores de la salud. [en línea]. 1. a ed. Suiza: International Labour Office; 2014. [Citado: 2020 a octubre 14] 2014. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=1936503&query=Factores+de+riesgo+que+afectan+a+los+trabajadores+de+la+salud.+>
36. Codo W. Salud mental y trabajo. [en línea]. ed. Ariel; 2014. [Citado: 2020 a octubre 14] 2014. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1057/9781137310651.0007>
- 31 Cañada C. et al. Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo [en línea]. ed. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo Torrelaguna; 2009. [Citado: 2020 a setiembre 09]. Disponible en: https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tra/lilibros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf

32. Rodríguez A. Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales Asociados a Becarios de Investigación. [en línea]; s.f. [Citado: 2020 a setiembre 09]. Disponible en: <http://bibing.us.es/proyectos/abreproy/5403/fichero/3.+Factores+Psicosociales.pdf>

33. Coronado P. Introducción a la higiene mental. [en línea]. ed. Mercurio 2012. Murcia; 2012. [Citado: 2020 a noviembre 09]. Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/urgencia/6salud_mental.pdf

34. Llanes J, Castro M, Margain M. ¿Qué puedo hacer por la prevención yo, como enfermero docente? México. Distrito Federal México: Pearson; 13 p.

35. Montes L. Actitud hacia el psicólogo y salud mental de los médicos de dos hospitales privados de Guatemala. ed. planeta. 2012.

36. Hernández R. Metodología de la investigación [Internet]. Mc Graw Hill; 2014. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

37. Bernardo C, Carbajal I, Contreras V. Metodología de la investigación [en línea] 2019. Disponible en: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>

38. Bernal C. Metodología de la investigación. [en línea] Colombia: Pearson; 2010. 13 p. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

39. Gonzales A. Metodología de la investigación [Internet]. Vol. 4. Colombia: E-Book; Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

40. Sánchez V. Diseño de estudios transversales. [Internet]. Vol. 4. Mexico: McGraw-Hill. Disponible en: <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=115929954#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20de%20estudios%20transversales,%2C%20en%20un%20momento%20dado.>
41. Díaz N. Población Y Muestra. :67. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
42. Ferretti F. Linee guida per la scrittura di un protocollo di ricerca. 2014; Disponible en: <http://www.csu.unisi.it/files/Linee-guida-per-la-scrittura-di-un-protocollo-di-ricerca.pdf>
43. Tamayo M. 1. Tipo de muestreo de investigación. :19. Disponible en: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>
44. Caro L. 7 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos [en línea]. Lifeder. 2017 [citado 16 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
45. ¿Qué es una encuesta? | QuestionPro [en línea]. [citado 16 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
46. Corral Y. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos [Internet]. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
47. Soriano A. Diseño y validación de instrumentos de medición. Diálogos [en línea]. 24 de noviembre de 2015 [citado 16 de octubre de 2020];(14):19-40. Disponible en: <https://www.camjol.info/index.php/DIALOGOS/article/view/2202>
48. Pérez O. Differenza tra validità e affidabilità [en línea]. 2017 [citado 6 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://it.gadget-info.com/difference-between-validity>

49. Acevedo Irene. Aspectos éticos en la investigación científica. Rev. Ciencia y enfermería. Vol. 8. 1. [en línea]. 2002 [citado 6 de noviembre de 2020]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003
50. Peña A, Moreno N, Rojas JG, Malpica D. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan [en línea]. 2012 [citado 10 de octubre de 2020];12(3):263-74. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4322420>

Anexo 3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	POBLACION
¿Cuáles son los riesgos psicosociales en tiempos de pandemia covid 19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad Ecuador 2020?	OBJETIVO GENERAL Describir los riesgos psicosociales presentes en tiempo de pandemia COVID-19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad. Ecuador 2020	Hipótesis general No aplica	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental,	Estará conformado por 74 profesionales de salud que laboran de manera activa en época de pandemia en el Centro de Especialidades La Libertad,
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cuáles son los riesgos psicosociales en las exigencias psicológicas del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad?	OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Identificar los riesgos psicosociales de las exigencias psicológicas del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad.	Hipótesis específicas No aplica	descriptivo - transversal	MUESTRA En el caso de nuestra investigación la muestra será equivalente a la población por ser un número reducido de participantes.
2. ¿Cuáles son los riesgos psicosociales en las exigencias de trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal asistencial del Centro de Especialidades la libertad?	2. Describir los riesgos psicosociales de las exigencias Trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal del Centro de Especialidades la libertad			
3. ¿Cuáles son los riesgos psicosociales en la exigencia dimensión apoyo social en el centro del personal asistencial del Centro de Especialidades la libertad?	3. Conocer los riesgos psicosociales de las exigencias apoyo social en el centro del personal asistencial del Centro de Especialidades la libertad			
4. ¿Cuáles son los riesgos psicosociales entre de las exigencias compensaciones en el personal asistencial del Centro de Especialidades la libertad	4. Enumerar los riesgos psicosociales de las exigencias compensaciones en el personal asistencial del Centro de Especialidades la libertad			
5. ¿Cuáles son los riesgos psicosociales en la exigencia doble presencia en el personal asistencial del Centro de Especialidades la libertad?	5. Determinar los riesgos psicosociales de las exigencias doble presencia en el personal asistencial del Centro de Especialidades la libertad			

Anexo 4. Matriz de instrumentos

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Riesgos psicosociales	El riesgo psicosocial, son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”. Chaj A 2017	Los riesgos psicosociales se definen operacionalmente a través de una encuesta que consta de 30 preguntas, que se medirá a través de las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en el centro, compensaciones y doble presencia se la aplicará al personal asistencial que trabaja en tiempo de pandemia del Centro de especialidades La Libertad	Exigencias psicológicas	<p>¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?</p> <p>En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?</p> <p>En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?</p> <p>En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?</p> <p>¿Su trabajo requiere atención constante?</p> <p>¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?</p>	Escala Likert Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario, semi estructurada.
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<p>¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?</p> <p>¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?</p> <p>¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?</p> <p>Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?</p> <p>¿Siente que su centro o institución tiene una gran importancia para usted?</p> <p>¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?</p>	
			Apoyo social en la institución	<p>¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?</p> <p>¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?</p> <p>Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?</p> <p>Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?</p> <p>En mi trabajo ¿Me tratan injustamente?</p>	
			Compensaciones	<p>¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?</p> <p>¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?</p> <p>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</p> <p>¿Estas preocupado por si le bajan el sueldo o no le pagan las horas extras?</p> <p>¿Estas preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?</p> <p>¿Estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo por si quedara cesante?</p>	
			Doble presencia	<p>Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?</p> <p>¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?</p> <p>¿Tiene temor de contaminarse al realizar su trabajo?</p> <p>¿Hay ocasiones en la que ya no desea ir a su trabajo y quedarse en casa con su familia?</p> <p>¿El tener un familiar enfermo (hijo -esposo) ¿le ocasiona distracción en su trabajo?</p> <p>¿A la muerte de un familiar ¿el trabajo le permite sin dificultad asistir al funeral de su familiar?</p>	

Anexo 5. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Nivel y rango	Escala de medición
Riesgos psicosociales	El riesgo psicosocial, son "aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador" . Chaj A 2017	Los riesgos psicosociales se definen operacionalmente a través de una encuesta que consta de 30 preguntas, que se medirá a través de las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social el centro compensaciones y doble presencia se la aplicará al personal asistencial que trabaja en tiempo de pandemia del Centro de especialidades La Libertad	Exigencias psicológicas	Trabaja con tranquilidad Toma decisión Desgaste emocional Guardar sus emociones El trabajo quiere atención constante.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Ordinal	Escala Likert Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario, semi estructurada. Dirigido al personal de salud que labora en el centro de especialidades La libertad.
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Nivel de carga laboral Nivel de comunicación entre compañeros. Aprende cosas nuevas en el lugar de trabajo. Importancia en las tareas que se realizan. Compromiso con la institución.			
			Apoyo social en la institución	Funciones en el trabajo. Respaldo institucion. Compañerismo. Manejo de conflictos.			
			Compensaciones	Inestabilidad laboral Tensión sobre el cambio de rol. Valoración del trabajo.			
			Doble presencia	Concentración en el trabajo. Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales.			

Anexo 6. Encuesta de riesgos psicosocial



Reciban un cordial saludo compañeros; solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, que tiene por objetivo identificar los riesgos psicosociales. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación: Riesgos Psicosociales en tiempos de pandemia Covid-19 en el personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad Ecuador 2020

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente.

1.-Sección general de datos demográficos y laborales

Caracterización de su trabajo actual.		
	¿En qué ocupación /nivel de responsabilidad pertenece usted?	
1	Médicos	
2	Auxiliares de enfermería	
3	Auxiliares de laboratorio	
4	Licenciadas en laboratorio	
5	Licenciado en optometría	
6	Licenciadas en enfermería	
7	Licenciados en radiología	
8	Odontólogo	
9	Paramédicos	
10	Psicólogo clínico	
11	Tecnólogo medico en rehabilitación	
12	Tecnólogo medico en radiología	

¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?		
1	Departamento médico	
2	Departamento de enfermería	
3	Departamento de odontología	
4	Laboratorio	
5	Radiología	
6	Terapia Física	
7	Ecu 911	

. Datos demográficos		
1	Sexo	
	Hombre	
	Mujer	
2	¿Qué edad tiene?	
	De 20 a 49	
	De 50 a 64	
	De 65 y más	

2.-Sección específica de riesgo psicosocial

Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

Clave para responder: según la escala que se presenta a continuación

4	3	2	1	0
Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca

Dimensión exigencias psicológicas		0	1	2	3	4
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?					
6	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		0	1	2	3	4
1	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
2	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
3	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
4	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
5	¿Siente que en el centro o institución tiene una gran importancia para usted?					
6	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
Dimensión apoyo social en el centro		0	1	2	3	4
1	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
2	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
3	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
4	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
5	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
6	En mi trabajo ¿me tratan injustamente?					
Dimensión compensaciones		0	1	2	3	4
1	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
2	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
3	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
4	¿Está preocupado por si le bajan el sueldo o no le pagan las horas extras?					
5	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
6	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
Dimensión doble presencia		0	1	2	3	4
1	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
2	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?					
3	¿Tiene temor de contaminarse al realizar su trabajo?					
4	¿Hay ocasiones en la que ya no desea ir a su trabajo y quedarse en casa con su familia?					
5	El tener un familiar enfermo (hijo, esposo) ¿le ocasiona distracción en el trabajo?					
6	A la muerte de un familiar ¿El trabajo le permite sin dificultad asistir a su funeral?					

Anexo 7. Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO (I)

RIESGO PSICOSOCIAL

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																						✓				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																						✓				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																						✓				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítema																						✓				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																						✓				

FICHA DE EXPERTO (2)
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		88			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		86			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																		85			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		86			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		86			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, noviembre del 2020.

Evaluación numérica : 85
 Evaluación cualitativa : EXELENTE

Mgtr.: EDGAR JUAN MITE CACERES
 MAGISTER EN SEGURIDAD HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD

OCUPACIONAL

C.I. 0907935944
 Teléfono: 0979008091
 E-mail: juan_mite@outlook.com

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X	X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																			X		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, noviembre del 2020.

Evaluación numérica : 95

Evaluación cualitativa : Adecuada



Mtro. Flor de María Mogollon Torres
Investigador RENACYT Código Renacyt: P0048709.

Correo electrónico: fmogollon@usat.edu.pe

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2605-546X>

Anexo 8. Ficha técnica

1. **Autora** : María Isabel David Rodríguez
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal del Centro de Especialidades La Libertad
5. **Administración y Calificación:**
Se administró utilizando formularios virtuales
6. **Consigna**
El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 30 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
7. **Baremación** : Autora
8. **Consistencia Interna**

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

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

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	30

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Además, se puede observar la confiabilidad en cada una de sus dimensiones.

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Exigencia Psicológica	.838	6
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	.868	6
Apoyo social en la institución	.796	6
Compensaciones	.766	6
Doble presencia	.805	6

Mientras que la confiabilidad elemento a elemento es:

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	61,90	551,433	,410	,947
p2	62,30	526,456	,814	,943
p3	62,40	535,156	,538	,946
p4	61,80	532,622	,811	,943
p5	61,10	527,211	,836	,943
p6	61,30	550,678	,477	,946
p7	63,00	523,111	,753	,944
p8	63,10	559,211	,535	,946
p9	61,80	522,844	,863	,943
p10	60,90	538,322	,851	,944
p11	61,30	526,678	,811	,943
p12	61,80	539,511	,678	,945
p13	61,30	534,456	,729	,944
p14	62,40	540,711	,772	,944
p15	61,40	546,489	,526	,946
p16	61,70	527,344	,799	,943
p17	61,80	554,400	,494	,946
p18	63,80	543,511	,554	,946
p19	62,90	537,211	,658	,945
p20	63,00	538,000	,561	,946
p21	63,20	565,067	,222	,948
p22	63,60	560,267	,305	,948
p23	63,00	541,778	,624	,945
p24	62,60	543,378	,472	,947
p25	62,90	526,544	,744	,944
p26	63,00	531,556	,662	,945
p27	62,40	553,600	,366	,948
p28	63,20	551,067	,459	,947
p29	63,10	534,544	,504	,947
p30	62,50	552,500	,305	,949

Anexo 9: Base de datos

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	
PERSONA 1	3	1	0	1	3	2	0	1	2	3	1	2	3	1	4	1	3	0	1	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
PERSONA 2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	0	4	4	0	0	3	4	2	2	1	1	1	2	
PERSONA 3	4	2	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	4	1	4	3	3	0	2	0	2	0	2	1	0	0	1	0	0	2	
PERSONA 4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	0
PERSONA 5	2	3	1	2	4	4	0	0	3	4	4	3	3	2	3	3	2	0	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	0	4	
PERSONA 6	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	1	0	1	0	0	0	1	2	2	4	3	3	2	
PERSONA 7	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	
PERSONA 8	2	1	2	2	4	4	2	1	2	4	2	3	3	2	3	1	2	0	1	2	1	2	0	4	1	3	4	0	4	3	
PERSONA 9	4	2	0	3	4	4	0	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	0	2	0	2	0	2	3	1	0	3	1	0	4	
PERSONA 10	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	

Anexo 10. Consentimiento informado

Estimada usuaria(o):

Soy María Isabel David Rodríguez estudiante del último ciclo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Como parte de los requisitos de la escuela de Posgrado para obtener el grado de Magister en Administración de los servicios de la salud, se llevará a cabo una investigación. La misma trata sobre Riesgo psicosocial en tiempo de pandemia covid -19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad Ecuador 2020.

El Objetivo del estudio es describir los riesgos psicosociales presentes en tiempo de pandemia covid-19 del personal asistencial del centro de especialidades La Libertad. Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación la cual consiste en contestar un cuestionario o preguntas que le tomara aproximadamente 20 minutos.

El presente trabajo de investigación surge con el propósito de mejorar la salud física y mental del personal que ha estado trabajando durante el tiempo de pandemia covid-19, pues sin duda alguna con la mejora de los aspectos mencionados se generarán varios beneficios para la institución, su personal y la colectividad en general.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento si considerase que cualquiera de sus derechos pudiera verse amenazado. En este trabajo de investigación usted tomara la decisión de participar o no en el estudio. Asimismo, el estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio ya que usted no recibirá compensación por participar. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar conmigo o con la dirección médica, quien ha autorizado la aplicación de este cuestionario.

Las preguntas o dudas que tenga sobre sus derechos como participante en este estudio, pueden ser dirigidas a la Universidad Cesar Vallejo, Comité de ética de la investigación al teléfono N° (073) 285900 ó a la dirección: Av. Chulucanas s/n, Piura 20001.

Por la presente, declaro haber leído el procedimiento descrito arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de María Isabel David Rodríguez sobre Riesgo Psicosocial en tiempo de pandemia covid -19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad. He recibido copia de este procedimiento.

Firma de la participante

Firma del investigador

Fecha

Anexo 11. Constancia de la institución

Memorando Nro. IESS-CE-LL-DA-2020-3493-M

La Libertad, 10 de noviembre de 2020

PARA: Sra. Lcda. María Isabel David Rodríguez
Responsable de Epidemiología del Centro de Especialidades La Libertad

ASUNTO: SOLICITUD AUTORIZACION PARA TESIS DE RIESGOS
PSICOSOCIALES

De mi consideración:

En atención al Memorando No. IESS-CE-LL-DM-2020-2534-M, suscrito por el Dr. César Morán Triana Director Médico de esta Unidad, quien informa lo siguiente:

"Con el Visto Bueno de esta Dirección Médica transcribo a Usted el memorando IESS-CE-LL-E-2020-0900-M, suscrito por la Lcda. María Isabel David Rodríguez, Responsable de Epidemiología de este Centro, cuyo texto indica lo siguiente:

"Trabajar en tiempos de la COVID-19 exige un esfuerzo de adaptación importante y en este proceso es relevante atender los aspectos psicosociales y organizativos para proteger la seguridad y la salud de la población trabajadora a corto y a medio plazo.

En esta situación de pandemia el desconocimiento y los cambios pueden generar una reacción impredecible en nuestro puesto de trabajo que puede disparar nuestra respuesta fisiológica al estrés por encontrarnos en un ambiente donde nuestra conducta "habitual" ya no tiene un efecto de control sobre ese ambiente lo que puede elevar nuestro nivel de ansiedad.

Por lo antes expuesto solicito a usted me conceda autorización para la realización de mi tesis previo a la obtención de título como magister en Administración de los servicios de la Salud, que la estoy realizando en la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Piura Perú.

Como tema de tesis tengo el siguiente:

"Riesgos Psicosocial en tiempo de pandemia Covid -19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad-Ecuador 2020"

Este tema es de suma importancia por los momentos que actualmente estamos pasando y nos está afectando en la salud física y mental de algunos trabajadores.

El objetivo de esta tesis posteriormente es realizar un plan de acción dependiendo de los resultados de las encuestas realizadas, y poder así mejorar el ambiente y tener un clima laboral óptimo."

Memorando Nro. IESS-CE-LL-DA-2020-3493-M

La Libertad, 10 de noviembre de 2020

Por lo expuesto, con el Visto Bueno de la Dirección Médica, esta Dirección AUTORIZA la realización de la investigación de tesis, cuyo tema es: **"Riesgos Psicosocial en tiempo de pandemia Covid -19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad-Ecuador 2020"**.

Particular que se comunica, para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración,

Atentamente,

 Centro de Especialidades
IESS La Libertad
Maria Teresa Gray
Mgs. Ma. Teresa Gray GÓMEZ
DIRECTORA ADMINISTRATIVA

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Maria Teresa Gray Gomez

DIRECTORA ADMINISTRATIVA DEL CENTRO DE ESPECIALIDADES LA LIBERTAD

Referencias:

- IESS-CE-LL-DM-2020-2534-M

Copia:

Sr. Dr. Cesar Augusto Moran Triana
Director Médico del Centro de Especialidades La Libertad

Sr. Mgs. Jimmy Pizarro Onofre
Responsable de Tecnologías de Información y Comunicación/Responsable de Talento Humano
del Centro de Especialidades La Libertad