

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“RIESGOS PSICOSOCIALES SEGÚN GÉNERO
EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL
DEL MINSA DE LA LIBERTAD”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Psicología

Autores:

Milagros del Carmen Asto Arteaga
Emilio Antonio Baca Namoc

Asesor:

Mg. Edwar Isidro Sánchez Alvarez
<https://orcid.org/0000-0001-7901-885X>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Tania Guadalupe Valdivia Morales	40026059
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	Arturo Francisco Orbegoso Galarza	06071273
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	Romy Angelica Díaz Fernandez	18180326
	Nombre y Apellidos	N° DNI















INFORME DE SIMILITUD



Document Information

Analyzed document	TESIS FINAL ASTO Y BACA - 18-03-2023.docx (D161422938)
Submitted	3/18/2023 5:50:00 PM
Submitted by	Edwar Isidro Sánchez Alvarez
Submitter email	edwar.sancheza@upn.pe
Similarity	13,6%
Analysis address	edwar.sancheza@elnor@analysis.orkund.com

Sources included in the report

W	URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50121-45002014000200011 Fetched: 11/3/2021 11:39:41 PM		3
W	URL: https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4182/CH%C3%81VEZ%20PACHECO%20JUD... Fetched: 3/18/2023 5:52:00 PM		2
W	URL: https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf Fetched: 5/28/2020 6:07:25 AM		1
W	URL: https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf Fetched: 1/20/2022 10:01:15 AM		1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87131/Suclupe_CSB-SD.pdf?sequence=1 Fetched: 5/19/2022 2:00:19 AM		1
W	URL: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3400111/ARTICULO%20PRINCIPAL%20GESTI%C3%93N%20DE... Fetched: 9/4/2022 11:57:14 PM		1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20428/Hilario_VSP.pdf?sequence=16... Fetched: 3/18/2023 5:52:00 PM		2
W	URL: http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/11594/9782/Tesis%20de%20Mag%C3%ADster%20Migu... Fetched: 3/18/2023 5:52:00 PM		10
W	URL: https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rmv/article/view/675 Fetched: 6/6/2022 6:52:15 AM		2
W	URL: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20463/3/T-UCE-0012-FIG-015-P.pdf Fetched: 3/18/2023 5:52:00 PM		4
W	URL: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2352/1/TL_QuepuyOrdinolaAurora.pdf Fetched: 3/18/2023 5:52:00 PM		2
W	URL: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20... Fetched: 3/18/2023 5:52:00 PM		4
W	URL: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/19680.pdf Fetched: 3/11/2023 2:34:04 AM		1
W	URL: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/3543/5350/ Fetched: 2/3/2023 3:42:19 PM		1

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por bendecirnos con su presencia a lo largo de nuestros días y a nuestros padres por su incondicional apoyo e infinito amor.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, Maria Lucila Arteaga Vásquez, quien es mi apoyo, mi guía en este camino e inspiración profesional. Por ello, prometo cumplir de manera correcta y honesta el desarrollo de mi carrera.

A mi tía Elia Arminda Arteaga Vásquez, quien estuvo dándome animo constante, tanto profesional como personal; gracias a ello he llegado a culminar mi etapa profesional.

A nuestro asesor, Mg. Edwar Isidro Sánchez Alvarez por todo su apoyo, paciencia y enseñanzas en todo este proceso.

Milagros del Carmen Asto Arteaga

A Dios, quién me ha brindado salud para poder seguir adelante, sobretodo en este año con muchas dificultades de por medio, para poder culminar con el proceso de la presente investigación.

A mis queridos padres: José Felix Baca López y Noris Elizabeth Namoc Cabrera, quiénes me brindaron su apoyo total e incondicionalidad, son mi soporte de vida y mayor motivo por el cuál salgo adelante y cumplo mis metas.

A nuestro asesor, Mg. Edwar Isidro Sánchez Alvarez por sus enseñanzas y todo su tiempo otorgado a lo largo de este proceso para lograr con la exitosa culminación de esta investigación

Emilio Antonio Baca Namoc

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Formulación del problema	22
1.2. Objetivos	22
1.2.1. Objetivo General	22
1.2.2. Objetivos Específicos	22
1.3. Hipótesis	23
1.3.1. Hipótesis General	23
1.3.2. Hipótesis Especificas	23
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Distribución de la población según género</i>	26
Tabla 2: <i>Distribución de la muestra según género</i>	27
Tabla 3: <i>Diferencias en los riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad</i>	32
Tabla 4: <i>Nivel de los riesgos psicosociales en los varones en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad</i>	33
Tabla 5: <i>Nivel de los riesgos psicosociales en las mujeres en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad</i>	34
Tabla 6: <i>Diferencias en la dimensión exigencias psicológicas según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad</i>	35
Tabla 7: <i>Diferencias en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad</i>	36
Tabla 8: <i>Diferencias en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad</i>	37
Tabla 9: <i>Diferencias en la dimensión compensaciones según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad</i>	38
Tabla 10: <i>Diferencias en la dimensión doble presencia según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad</i>	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las diferencias en los riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad. Fue un estudio de tipo no experimental y de diseño descriptivo-comparativo; realizado con una población de 82 trabajadores y una muestra de 60 trabajadores del área de salud que participaron voluntariamente (con contrato vigente en el año 2021). Se logró utilizar una guía como instrumento de evaluación de factores de riesgos psicosociales SUSESISTAS-21 versión breve (Moncada et al., 2005). Se logró resolver que, no se halló diferencias significativas ($p > .05$) de riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de la Libertad; además, se determinó que el nivel más preponderante en colaboradores de género masculino fue el nivel alto (96,7%) y en el género femenino fue el nivel alto (100%); asimismo, se estableció la existencia de diferencias significativas en las dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, doble presencia y compensaciones.

PALABRAS CLAVES: Riesgos psicosociales, género, personal de salud.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En el periodo de los años 2019 y 2020, se han efectuado diversos cambios, como efecto a la crisis de salud pública detectada a nivel global a causa de la Covid 19 (SARS-CoV-2); originando un elevado incremento en la presencia de los riesgos psicosociales dentro de las instituciones públicas y privadas, particularmente en aquellas que se direccionaron con la atención personalizada con pacientes contagiados de Covid 19, puesto que, el personal de salud estuvo frente a este contratiempo.

Luceño, Martín y Rubio (2020), establecen a los riesgos psicosociales como las situaciones que se muestran presentes en el ámbito laboral y que se relacionan de forma directa con la institución, el contenido del trabajo y la realización del mismo. Además, tiene la suficiencia para alterar el bienestar físico, psíquico y/o social del colaborador; como el despliegue de sus funciones en su ámbito laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), refiere que se necesita considerar los factores de riesgos psicosociales, siendo: tiempos largos de trabajo, tiempos de descanso cortos a causa de la alta demanda de pacientes, carga elevada de trabajo y alta presión dentro de los puestos de labores. Por otro lado, requiere tomar en cuenta otros elementos externos que alteran la salud y el bienestar psíquicas de ellos colaboradores en el sector salud (temor constata a ser contagiados o dejar su empleo por el hecho de una larga recuperación tras el propio contagio).

Chávez (2020), consideró que, los inadecuados ambientes laborales, la elevada carga laboral, el improcedente contenido y cualidades de la labor y la escasa interrelación social; incrementan la carga de estrés laboral en médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

Lo mentado, guarda relación con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2017), quien establece que, la presencia de los riesgos psicosociales tienen efectos en la salud de los empleados, puesto que provoca elevados niveles de estrés, niveles altos de estrés laboral; resonando de forma su seguridad y salud de esta comunidad. Es necesario considerar que. “El estrés laboral es una de las iniciales consecuencias de los factores psicosociales de riesgo” (Ministerio de Salud, 2014).

“Los riesgos psicosociales se reflejan en más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionado con el trabajo. Aproximadamente, el 17% de las bajas y ausencias laborales están relacionadas a estos riesgos y el 30% de los colaboradores europeos padecen estrés laboral” (Mansilla, 2012).

En el ámbito internacional, los riesgos psicosociales son identificados como una problemática común; tanto por su influencia en la salud ocupacional, así como en el desarrollo profesional y la afectación institucional. Asimismo, esta problemática ha tenido un rumbo histórico ascendente, puesto que desde varias décadas se comprobó que los riesgos psicosociales en el trabajo siempre han estado presente y lo que ha modificado es la percepción social que existe sobre los mismos.

En la actualidad, los riesgos psicosociales se han elevando como efecto de la crisis sanitaria, por su parte, Mukhtar (2020), establece que, lo anteriormente referido dio espacio a problemas psicosociales; por ello, la salud mental determina una afección secundaria a nivel global. A su vez la implementación mundial de medidas preventivas/ control y el afrontamiento son factores para la presencia de la ansiedad y otros riesgos de este tipo.

Monterrosa et al. (2020), establecieron en su investigación “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos”, que 7 de cada 10 voluntarios evidenciaron síntomas de ansiedad o estrés laboral, mientras que 4 evidenciaron síntomas de FCV-19S (miedo al SARS-CoV-2).

Es estudio de Regus, refiere que, el 60% y el 80% de empleados en el Perú sufren de estrés laboral en menor o mayor medida (Gestión, 2018). Por lo que, se destaca un estudio acerca de los niveles de estrés, los cuales están relacionados a los factores de riesgos psicosociales en instituciones del sector público del Perú; realizado por ESSALUD y CEPRIT (centro de prevención de riesgos del trabajo) en 2013, con un total de 32,359 participantes. Se logró resolver que, el 12.5% de los participantes evidenciaron un nivel de estrés leve y el 2.7% un nivel moderado; asociados a los factores psicosociales de estrés, finalmente el 84.6% evidenció una correcta respuesta al estrés (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014), determinó que en el Perú existen los factores de riesgo psicosocial desde una perspectiva muy global, ya que no los delimita como un campo que afecta a las instituciones y sus empelados; en efecto, esta problemática no es abordada en su totalidad y por ende, las instituciones del estado y las privadas no brindan la tención necesaria a los riesgos psicosociales.

En la muestra de investigación se ha observado que durante el tiempo de pandemia los riesgos psicosociales fueron elevando a causa de el miedo al desbordamiento de la demanda asistencial y a tener que tomar decisiones difíciles, debido a la duda de cómo desarrollará la pandemia. Por su parte, Hilario (2016) estableció que el 5.7% de profesionales

de la salud tuvieron un nivel alto de estrés laboral, el 62.3% un nivel medio y 32.1% reportó un nivel bajo. Además, se observó poco apoyo por parte de las autoridades en cuanto al equipamiento de bioseguridad para hacer frente a las exigencias que presentaba el COVID 19. Lo mentado repercutió de forma psicológica; ya que los colaboradores estaban en constante preocupación de ser contagiados por este virus e incluso poder afectar a sus familias.

Tras lo mencionado se ejecutó una revisión de los diferentes antecedentes; respecto a los riesgos psicosociales, encontrando diversos estudios e investigaciones.

Antecedentes Nacionales

Del Aguila (2019), Tarapoto – Perú, en su investigación “Evaluación de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud de Morales, julio – diciembre, 2018”; tuvo como objetivo valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar su influencia en el desempeño laboral del personal del Centro de Salud de Morales. Finalmente concluyó que, el personal asistencial en las dimensiones: estima (68%), trabajo activo y desarrollo de habilidades (60%), exigencias psicológicas (50%) y dimensión inseguridad (49%); se encuentran en un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Quepuy (2019), Chiclayo – Perú, en su investigación “Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en Colaboradores Enfermeros de un Hospital Público”; estableció como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros de un

hospital público. Fianlmente concluyó que, existe un nivel de riesgo alto en las dimensiones:

Demandas de jornada de trabajo y demandas de carga mental. De acuerdo a los dominios: Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo, el 94% (muy alto), en control sobre el trabajo el 52% (muy alto), en demandas del trabajo el 79 % (muy alto) y por último en el dominio recompensas el 36 % (muy alto).

Rupay (2018), Lima – Perú, en su estudio “Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú”, estableció como propósito averiguar la relación significativa entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales en tripalentes de cabina; se logró resolver que, en la dimensión exigencias psicológicas la mayor frecuencia (61) de tripulantes evidencia un nivel bajo de riesgo (46.2%); en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades la mayor frecuencia (66) de tripulantes presenta un nivel alto de riesgo (50.0%); en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo la mayor frecuencia (71) de tripulantes presenta un nivel bajo de riesgo (53.8%); en la dimensión compensaciones la mayor frecuencia (76) de tripulantes presenta un nivel medio de riesgo (57.6%) y en la dimensión doble presencia la mayor frecuencia (95) de tripulantes presenta un nivel medio de riesgo (72.0%), es importante resaltar que aquella dimensión es la única en la cual no se evidencia a ningún tripulante con riesgo alto.

Pulache (2017), Cajamarca – Perú, en su investigación “Dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de cajamarca, 2017”; tuvo como objetivo encontrar las diferencias según el género de los trabajadores en el desarrollo de los Riesgos Psicosociales en personal de 3 organizaciones de Cajamarca, Perú. Finalmente, se halló diferencias estadísticamente significativas en exigencias psicológicas, monitorear sobre el

trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y estima, excepto en Inseguridad sobre el futuro y doble presencia dónde se encontró valores similares para ambos géneros.

Castro (2016), Lima – Perú, en su investigación “Riesgos psicosociales y los rangos de estrés en las colaboradoras enfermeras del centro quirúrgico y UCI de una clínica privada”; tuvo como objetivo objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada. Fianlmente concluyó que, con respecto al personal de enfermería, las dimensiones más desfavorables para su salud fueron la doble presencia (64%), la exigencia psicológica (57,7%) y el apoyo social - calidad de liderazgo (56,2%).

Antecedentes Locales

Mamani y Quiroz (2020), Trujillo – Perú, en su investigación “Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo”, tuvo como objetivo analizar la relación y el nivel de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo - 2022. Finalmente se concluyó que, existe correlación en los factores de riesgo psicosocial relacionándose de manera directa y altamente significativa con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Ayala (2018), Trujillo – Perú, en su investigación “Riesgos psicosociales en trabajadores de una universidad - Trujillo”; tuvo como objetivo determinar los riesgos psicosociales según grupo de dimensión, exigencias psicologías en el trabajo, doble

del trabajo de trabajadores de una universidad. Los resultados finales obtenidos fueron dos dimensiones desfavorables a las que están expuestos los trabajadores, el control sobre el trabajo (81.82%) y la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo (51.52 %).

Por otro lado, para poder entender los riesgos psicosociales, a continuación se abordarán los siguientes conceptos.

La primera definición sobre factores psicosociales que propuso la OMS (1984), son aquellos aspectos relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar al bienestar y la salud del colaborador enlazadas con la institución, plan y ejecución de trabajos susceptibles de perjudicar tanto al comodidad y salud como al desarrollo.

El comité mixto OIT-OMS (2019) refiere los riesgos psicosociales como las relaciones entre labores, ambiente, gozo laboral y naturaleza institucional; asimismo organizativas; asimismo como las destrezas del colaborar, su ideología, deseos y condición personal fuera del trabajo.

Arena y Andrade (2013), mencionan que los elementos psicosociales del trabajo son propias al hecho de laborar; además se pueden convertir en peligrosos o protectores para la salud según la manera en que sean conceptualizados, identificados, medidos y controlados.

Por otro lado; Candia, Pérez y Gonzales (2018) mencionan 5 enormes dimensiones, cada una de forma individual específica en subdimensiones de los factores de riesgo psicosocial en su rol del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa y breve. Las 5 dimensiones son las siguientes:

A. Exigencias psicológicas: Son los elementos que existen en el trabajo considerando las exigencias cualitativas (creativas, emocionales, sensoriales) y las cuantitativas (cantidad y ritmo en el trabajo, distribución en el trabajo). Las exigencias psicológicas influyen de manera diversa al trabajador de acuerdo a la labor que realiza, si es muy exigente o no, de ahí el grado de nivel de la exigencia que influye en el trabajador.

Presentan elementos cuantitativos y cualitativos. Esta dimensión está conformada por 5 subdimensiones:

- **Cuantitativas:** Trabajo exigido y tiempo disponible para realizarlo.
- **Cognitivas:** Refiere los deseos sobre diversos procesos psíquicos tales como la memoria, atención y decisiones.
- **Emocionales:** El empleado podría sentirse cansado sentimentalmente a causa de sus acciones.
- **Esconder emociones:** Demanda de ocultamiento de emociones que surgen durante el trabajo, normalmente ante la atención de personas.
- **Sensoriales:** Requerimientos laborales que exige el uso de sentidos, teniendo a la vista como la principal.

B. Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Se considera como la autonomía del trabajador, sobre la elaboración de sus horarios, métodos de trabajo en sus tareas diarias, diseños, su iniciativa e innovación. Consiste en verificar el control del trabajo activo y las tareas que el trabajador debe de efectuar en la organización, su aprendizaje y el sentido de organización,

desarrollo e influencia en el trabajo. Esta característica del riesgo psicosocial es controlar al trabajador durante su desempeño activo y la manera de ejecutar sus procesos o tareas encomendadas funcionalmente, esto se debe al control de personal con horarios de ingresos y salidas para verificar cumplimiento de labores y compromisos con las normas establecidas.

Refiere a la autonomía del trabajador y está conformada por 5 subdimensiones:

- **Influencia:** Margen de decisión o autonomía sobre el contenido y las condiciones de trabajo.
- **Posibilidad de desarrollo en el trabajo:** Se evalúa si las labores tiene como efecto el desarrollo de las estrezas y saberes.
- **Control sobre los tiempos de trabajo:** Opción para detener momentáneamente las funciones del trabajo. Esta dimensión complementa la de influencia.
- **Sentido de trabajo:** Además, de los objetivos que presenta las labores, como estar agobiado y conseguir a cambio unos ingresos monetarios, específicamente consiste en vincularlo con otros valores importante.
- **Integración en la empresa:** Asociación de cada empleado con la institución. No es entendida al contenido de las labores en sí.

C. Apoyo social y calidad de liderazgo: Definido como factor esencial de relaciones interpersonales, compuesto por jerarquías, ejecutivos y jefes inmediatos, toda organización debe tener la capacidad de realizar talleres de trabajo en equipos con la finalidad de mejorar relaciones interpersonales entre personal y comprometer cumplimiento de los objetivos.

Da indicios sobre el estado del clima laboral en el lugar de trabajo. Está conformada por 5 subdimensiones:

- **Claridad de rol:** Nivel de definición de los quehaceres y deberes del área de trabajo.
- **Conflicto de rol:** Requerimientos opuestos que se presentan y podrían originar problemas de carácter profesional o ético.
- **Calidad de liderazgo:** Comportamientos y cualidades del superior inmediato que acceden juzgar su valor como líder.
- **Calidad de la relación con superiores:** Cualidades tanto de los superiores inmediatos como de la institución en general que accede recibir el tipo de data que se requiere y en el momento correcto para ejecutar las tareas del puesto de trabajo.
- **Calidad de la relación con sus compañeros de trabajo:** Sentido de pertenencia a un equipo de trabajo.

D. Compensaciones: Permite determinar el modelo DER de Siegrist, con la finalidad de medir el desbalance de esfuerzo-recompensa y como el trabajador se benefició por su esfuerzo. Por lo tanto, es el esfuerzo que trabajador realiza diariamente, a cambio de este esfuerzo debe existir una compensación por su esfuerzo diario, que pueden ser bonos o premios motivacionales.

Permite medir el balance entre lo que el colaborador entrega y la recompensa que obtiene, y la estabilidad del empleo. Compuesta por 3 subdimensiones:

- **Estima:** Refiere al reconocimiento y apoyo de los superiores y/o compañeros de trabajo por el trabajo efectuado para desarrollar las labores. Incluye recibir un trato justo.
- **Inseguridad respecto a las condiciones generales de contrato:** Preocupación por las cláusulas del contrato, variaciones de salario, sistemas de pago, opciones de despido o ascenso.
- **Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo:** Inseguridad sobre cláusulas de trabajo tales como cambios de responsabilidades, cambios de horarios laborales.

E. Doble presencia: Hace referencia a la preocupación e inquietud que tiene el trabajador por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Demuestra cómo influyen en los diversos conflictos en el trabajo e igualmente en el hogar, ambos son independientes, pero son afectados en forma paralela, perjudicando al trabajador en su rendimiento laboral y familiar. Es el que determina la desigualdad que sucede entre el sexo masculino y femenino en relación a lo laboral y familiar, esto es debido a los diversos cambios sociales y económicos, llegando a la conclusión que más afecta al sexo femenino que al masculino, por el papel de madres que tienen al cuidar y proteger el hogar.

Está conformada por 1 subdimensión:

- **Preocupación por tareas domésticas:** Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral.

Dentro de este estudio, se destacó algunas teorías que son importantes para la variable de riesgos psicosociales:

Modelo Demanda/Control/Apoyo social (DCAS)

Este modelo se basa en que, la tensión psicológica causa efectos negativos en la salud; por lo que, es usado para describir y analizar las situaciones laborales y tiene énfasis en las características psicosociales del entorno laboral. Asimismo, explica acerca de las demandas laborales y el control que el trabajador tiene del puesto de trabajo; estas demandas hacen referencia a las exigencias y/o cargas psicológicas que el puesto implica; y el control es el grado de autonomía con la que cuentan los trabajadores para el desarrollo de sus funciones y conductas dentro del trabajo.

“El modelo plantea que dentro de un trabajo donde interactúan altas demandas y bajo control, se obtendrá como resultado un trabajo altamente estresante y la tensión mental será la principal consecuencia; acompañada de malestares físicos y psicológicos” (Montero et al. 2013).

Cabe mencionar que, la prevención de la tensión laboral según este modelo; se realizará mejorando las exigencias laborales, aumentando el control del trabajador sobre sus condiciones laborales e incrementando el apoyo social de jefes, subordinados y compañeros.

Modelo Desbalance Esfuerzo - Recompensa (DER)

Según Siergrist (1996) citado en Pulache (2019), este modelo se entiende como la justicia percibida ante las recompensas obtenidas por los esfuerzos realizados. Por lo que, implica tres sistemas de recompensas: el dinero (obtener el salario adecuado ante el trabajo realizado), la estima (contar con el respeto y/o apoyo social) y las oportunidades para la carrera o seguridad en el trabajo (posibilidades de promoción y estatus social).

Flores (2014), menciona que este modelo postula que los mayores efectos sobre el bienestar del trabajador se producirán cuando los factores estructurales (entorno laboral) y de personalidad (esfuerzo intrínseco) actúan a la vez.

El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER" ha sido desarrollado para identificar condiciones de fallo de reciprocidad en los compromisos sociales con especial atención al mundo laboral y para predecir reducciones del bienestar y aumento de susceptibilidad a la enfermedad como consecuencias de tal exposición.

El modelo de Siegrist de esfuerzo-recompensa postula que altas demandas y bajas recompensas conducen a un mayor riesgo para la salud, desencadenando reacciones negativas en el plano emocional y fisiológico. El esfuerzo consta de esfuerzos extrínsecos relacionados con las demandas del trabajo, y esfuerzos intrínsecos relacionados a la personalidad por la implicación y dedicación excesiva de la persona en el trabajo. Por otro lado, la recompensa engloba no solo al salario y los bonos por desempeño, sino también la posibilidad de desarrollo, la seguridad del empleo, la promoción, la estima, el apoyo, el control.

Respecto a la justificación, este estudio se justifica teóricamente porque permitirá ampliar y profundizar el conocimiento sobre estos riesgos en el área laboral de salud, y posteriormente poder ser incorporado al campo de la ciencia, en el cuál se comprobará la importancia que tiene abordar temas de factores psicosociales o estrés laboral. Asimismo, tiene como justificación práctica, poder identificar y evaluar la existencia de riesgos psicosociales en los trabajadores del MINSA, de manera que este constructo no pase desapercibido, con el fin de que posteriormente se puedan crear programas preventivos sobre

estos riesgos en el ámbito de salud. Además, se justifica metodológicamente, ya que permitirá ser un aporte de conocimiento científico, haciendo uso del instrumento psicológico validado, el cual identifica los riesgos psicosociales entre hombres y mujeres trabajadores de salud del MINSA (siendo útil para el ámbito clínico y organizacional). Finalmente, la relevancia social de la presente investigación, se sustenta debido a que será beneficioso para el personal de salud; ya que a través de los resultados encontrados se podrá desarrollar estrategias de afrontamiento ante la presencia de los riesgos psicosociales, lo cuál ayudará a formar a trabajadores del área de salud de calidad; es decir calidad en cuanto a mejorar practicas, mejor atención de calidad humana y la realización optimas de sus procedimientos; siendo esto beneficioso para la comunidad.

1.1. Formulación del problema

¿Existe diferencias en los riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar las diferencias en los riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de los riesgos psicosociales en el personal de salud del género masculino de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Identificar el nivel de los riesgos psicosociales en el personal de salud del género femenino de un hospital del MINSA de La Libertad.

- Establecer las diferencias en la dimensión exigencia psicológicas según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Establecer las diferencias en la trabajo activo y desarrollo de habilidades según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Establecer las diferencias en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Establecer las diferencias en la dimensión compensaciones según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Establecer las diferencias en la dimensión doble presencia según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis General

H1: Existe diferencias en los riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

1.3.2. Hipótesis Especificas

- Existen riesgos psicosociales en los varones en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

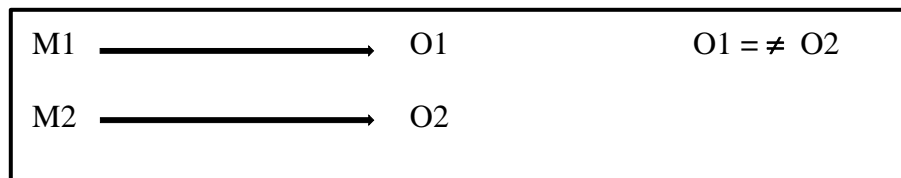
- Existen riesgos psicosociales en las mujeres en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Existe diferencias en la dimensión exigencia psicológicas según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Existe diferencias en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Existe diferencias en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Existe diferencias en la dimensión compensaciones según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.
- Existe diferencias en la dimensión doble presencia según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación:

La investigación es tipo no experimental, pues la variable no ha sido manipulada, asimismo, es transversal debido a que se recolectaron los datos en una única ocasión (Hernández et al., 2014).

En cuanto al diseño de investigación, el estudio es descriptivo comparativo (Hernández et al., 2014), ya que busca contrastar los riesgos psicosociales entre dos grupos poblacionales, hombres y mujeres, su diagrama es el siguiente:



Siendo:

M1: Trabajadores de género masculino

M2: Trabajadores de género femenino

O1: Riesgos psicosociales de los trabajadores de género masculino

O2: Riesgos psicosociales de las trabajadoras de género femenino

2.2. Población

La población de estudio estuvo constituida por 82 trabajadores destacados en el área COVID del hospital Santa Isabel perteneciente al Ministerio de Salud (MINSA) del distrito El Porvenir, en la provincia de Trujillo, con contrato vigente en el año 2020.

Tabla 1

Distribución de la población según género

	N	%
Femenino	52	63%
Masculino	30	37%
Total	82	100%

2.3. Muestra

La muestra quedó definida por 60 trabajadores descatalogados en el área COVID del hospital Santa Isabel perteneciente al Ministerio de Salud (MINSA) del distrito El Porvenir, en la provincia de Trujillo, siendo 30 trabajadores de género masculino y 30 trabajadores de género femenino, tal como se muestra a continuación

Tabla 2

Distribución de la muestra según género

	N	%
Femenino	30	50%
Masculino	30	50%
Total	60	100%

Criterios de Inclusión

- Colaboradores que acepten participar del estudio a través del consentimiento informado.
- Colaboradores con contrato vigente en el año 2021.

Criterios de Exclusión

- Colaboradores que se encuentren de vacaciones en las fechas que se evaluó.
- Colaboradores que formen parte del área administrativa.

2.4. Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, pues se escogió como participantes a aquellos colaboradores que acepten ser parte de la investigación, tomando en cuenta la accesibilidad y proximidad (Otzen y Manterola, 2017)

Técnicas e instrumentos de recolección de análisis de datos

Respecto a la técnica para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario siendo este un conjunto de preguntas, permitiendo recopilar información del constructo en estudio (Sánchez et al., 2018).

Instrumento

- **Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 - versión breve**

Ficha técnica

Este instrumento tiene como procedencia original en Dinamarca, teniendo como finalidad identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud. Consta de

20 ítems, distribuidos en 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones, y doble presencia. Además los ítems poseen 5 opciones de respuesta, las cuales son: siempre, la mayoría de las veces, algunas veces, solo unas pocas veces y nunca.

Validez y confiabilidad del instrumento

La primera adaptación se realizó por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2003) en Barcelona-España, con la denominación CopsoQ-istas 21. Luego, en los años 2007 y 2009, en Chile, la Superintendencia de Seguridad Social junto con la Escuela de Salud Pública, la Dirección del Trabajo y el Instituto de Salud Pública, lograron validar el instrumento junto a Candía y Pérez, denominándolo con el nombre de Suseso-Istas 21. Finalmente en el año 2018 se logró validar la versión larga y corta de la prueba.

Validez y confiabilidad del instrumento en Perú

Para la presente investigación se empleó la adaptación realizada por Tacca y Tacca (2019) en Lima, quien determinó la validez a partir de un análisis factorial exploratorio del instrumento SusesoIstas 21, donde se demostró que las cargas factoriales de cada ítem fueron superiores a 0.50, siendo un valor óptimo.

Respecto a la confiabilidad, Tacca y Tacca (2019) identificó a través del coeficiente alfa de Cronbach, una confiabilidad de .95, evidenciándose que el instrumento es altamente confiable.

Procedimiento

Primero, se contactó al jefe del área COVID - 2021 del Hospital Santa Isabel, con la finalidad de explicarle el objetivo de la presente investigación y solicitar su autorización para llevar a cabo la evaluación en los colaboradores de su área. Posteriormente, se obtuvo su permiso de manera verbal, procediéndose a elaborar un formulario en Google Forms, en el cual se incluyó el consentimiento informado y el instrumento con sus respectivas instrucciones. De esta manera, se envió de manera virtual el link del cuestionario y se solicitó la participación voluntaria del personal de salud, remarcando que los datos recolectados son estrictamente confidenciales y anónimos. Además, se realizó un seguimiento a los encuestados; es decir, se verificó el llenado correcto de las encuestas y finalmente, se organizaron los datos en tablas para la elaboración de la base de datos y el procesamiento de estos.

Análisis de datos

Al finalizar el proceso de aplicación del cuestionario “SUSESO/ISTAS 21- versión breve” en los trabajadores del personal de salud-MINSA, se procedió a la elaboración de una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 21, posterior a ello se procedió a utilizar la prueba de U de Mann-Whitney, la cual permite contrastar medianas entre dos grupos independientes con libre distribución. Asimismo, los resultados de la prueba permitieron corroborar la hipótesis de la existencia o ausencia de las diferencias estadísticamente significativas entre género respecto a los

riesgos psicosociales dentro de sus diferentes dimensiones.

Consideraciones éticas

Se tomó en cuenta el consentimiento informado, estipulado en el capítulo III, Artículo 24° del Colegio de Psicólogos del Perú, a través del cual el participante tiene presente los beneficios y riesgos que puede haber en la evaluación, brindando plena libertad para aceptar o declinar su participación en la investigación. Además, se informó a los participantes sobre el uso que se hará de la información recogida, especificando aspectos como la confidencialidad, estipulado en el Artículo 59° y anonimato, según el Artículo 36° (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 3

Diferencias en los riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un Hospital del MINSA de La Libertad.

ESCALA DE SUCESO/ISTAS21	Estadístico U de Mann Withney ^a		
	U de Mann Withney	Sig. Asint. Bilateral (hombres-mujeres)	Decisión
Riesgos Psicosociales Total	435.000	.317	No se acepta la hipótesis

Nota: U: estadístico U de Mann - Whitney; p: significancia estadística; *p<.05: significativo

De acuerdo a la lectura en la tabla 3, al haber sometido los datos generales a diferencias de medias en la prueba de U de Mann-Whitney entre trabajadores del personal de salud - MINSA, se obtuvo que: se halla un P valor de .317 ($P > 0,05$) que, con un nivel de significancia del 0,05%, resulta no significativo, por lo tanto, no existen diferencias entre hombres y mujeres que trabajan en el sector salud.

Tabla 4

Nivel de los riesgos psicosociales en varones en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

Riesgos Psicosociales en Hombres	f	%
Bajo	0	0%
Medio	1	3,3%
Alto	29	96,7%
Total	30	100%

Como se puede observar en la tabla 4 el 96,7% de los varones del personal de salud - MINSA se encuentran en un nivel alto de riesgos psicosociales, el 3,3% se encuentra en un nivel medio y el 0% en un nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de los riesgos psicosociales en las mujeres en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

Riesgos Psicosociales en Mujeres	F	%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	30	100%
Total	30	100%

Como se puede observar en la tabla 5 el 100% de las mujeres del personal de salud - MINSA se encuentran en un nivel alto de riesgos psicosociales.

Tabla 6

Diferencias en la dimensión exigencias psicológicas según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

ESCALA DE SUCESO/ISTAS21 EN LA DIMENSIÓN EXIGENCIA PSIOLÓGICA	Estadístico U de Mann Withney ^a		
	U de Mann Withney	Sig. Asint. Bilateral (hombres-mujeres)	Decisión
Dimensión Exigencia Psicológica	432.500	.718	No se acepta la hipótesis

Nota: U: estadístico U de Mann - Whitney; p:significancia estadística; *p<.05: significativo

En la tabla 6, se observan los resultados de las diferencias en la dimensión exigencias psicológicas según género, obteniéndose mediante el estadístico U de Mann - Whitney, que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p>.05$) entre hombres y mujeres que trabajan en el sector de Salud de un hospital del Ministerio de Salud (MINSA).

Tabla 7

Diferencias en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

ESCALA DE SUCESO/ISTAS21 EN LA DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	Estadístico U de Mann Withney^a		
	U de Mann Withney	Sig. Asint. Bilateral (hombres- mujeres)	Decisión
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	435.000	.317	No se acepta la hipótesis

Nota: U: estadístico U de Mann - Whitney; p:significancia estadística; *p<.05: significativo

En la tabla 7, se observan los resultados de las diferencias en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades según género, obteniéndose mediante el estadístico U de Mann - Whitney, que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre hombres y mujeres que trabajan en el sector de Salud de un hospital del Ministerio de Salud (MINSA).

Tabla 8

Diferencias en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

ESCALA DE SUCESO/ISTAS21 EN LA DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Estadístico U de Mann Withney^a		
	U de Mann Withney	Sig. Asint. Bilateral (hombres-mujeres)	Decisión
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	420.000	.154	No se acepta la hipótesis

Nota: U: estadístico U de Mann - Whitney; p: significancia estadística; *p<.05: significativo

En la tabla 8, se observan los resultados de las diferencias en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo según género, obteniéndose mediante el estadístico U de Mann - Whitney, que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre hombres y mujeres que trabajan en el sector de Salud de un hospital del Ministerio de Salud (MINSA).

Tabla 9

Diferencias en la dimensión compensaciones según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

ESCALA DE SUCESO/ISTAS21 EN LA DIMENSIÓN COMPENSACIONES	Estadístico U de Mann Withney ^a		
	U de Mann Withney	Sig. Asint. Bilateral (hombres-mujeres)	Decisión
Dimensión Compensaciones	409.000	.504	No se acepta la hipótesis

Nota: U: estadístico U de Mann - Whitney; p:significancia estadística; *p<.05: significativo

En la tabla 9 se observan los resultados de las diferencias en la dimensión compensaciones según género, obteniéndose mediante el estadístico U de Mann - Whitney, que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p>.05$) entre hombres y mujeres que trabajan en el sector de Salud de un hospital del Ministerio de Salud (MINSA).

Tabla 10

Diferencias en la dimensión doble presencia según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad.

ESCALA DE SUCESO/ISTAS21 EN LA DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA	Estadístico U de Mann Withney ^a		
	U de Mann Withney	Sig. Asint. Bilateral (hombres-mujeres)	Decisión
Dimensión Doble Presencia	437.000	.827	No se acepta la hipótesis

Nota: U: estadístico U de Mann - Whitney; p: significancia estadística; *p<.05: significativo

En la tabla 10, se observan los resultados de las diferencias en la dimensión doble presencia según género, obteniéndose mediante el estadístico U de Mann - Whitney, que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre hombres y mujeres que trabajan en el sector de Salud de un hospital del Ministerio de Salud (MINSA).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Tras analizar los resultados obtenidos, el objetivo general de la presente investigación fue determinar las diferencias en los riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, de acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 3, se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre los riesgos psicosociales en varones como en mujeres. Esto quiere decir que, ambos géneros están expuestos a la aparición de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tales como, agotamiento, depresión, estrés laboral, angustia, miedo y/o culpa; a causa de las condiciones y/o situaciones de trabajo que presentan (Montero et al.,2013)

Estos resultados guardan relación con la investigación de Ayala (2018) denominada “Factores de riesgo psicosocial en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral en supermercados de Lima”, quien concluyó que al comparar los factores de riesgo psicosocial en función al sexo a través de la prueba U de Mann Whitney no se observan diferencias significativas.

El primer objetivo específico fue identificar el nivel de los riesgos psicosociales en el personal de salud del género masculino de un hospital del MINSA de La Libertad. Los resultados presentan que el nivel más predominante en colaboradores del género masculino es el nivel alto con un 96.7%. Los varones sufren un alto nivel de riesgos psicosociales, ya que ante mayores demandas/exigencias y menores recursos, se genera una alta sobre carga mental, es decir, que mientras más sea el esfuerzo mental en el

trabajo, mayor será el grado de atención, organización del trabajo en cuanto al ritmo a que se ve sometido el trabajador y que actúa como factor de presión sobre el proceso cognitivo y la toma de decisiones dentro de su área laboral, ya que la carga mental es un conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza. (Cifre et.al, 2011).

Estos resultados difieren con los hallados por Huihua y Llanos (2020), quienes demuestran en sus resultados que los niveles de riesgos psicosociales en el género masculino fueron de 63,5% en nivel bajo siendo este el que predomina, 3% en nivel promedio y 33,5% en nivel alto, señalando estos autores que los varones están más expuestos a situaciones de estrés en su área de trabajo, como formar una línea de carrera o mantener su contrato vigente, tienden a acostumbrarse a las distintas situaciones estresantes en base a su experiencia.

El segundo objetivo específico fue identificar el nivel de los riesgos psicosociales en el personal de salud del género femenino de un hospital del MINSA de La Libertad. Los resultados presentan que el nivel más predominante en colaboradores del género masculino es el nivel alto con un 100%. Las mujeres sufren un alto nivel de riesgos psicosociales, ya que las condiciones de trabajo, la monotonía, falta de control, asignación de puesto de baja calificación, escasas oportunidades de realizar una línea de carrera y falta de apoyo social. (OIT,2013)

Estos resultados son similares a los hallados por Huihua y Llanos (2020), quienes demuestran en sus resultados que los niveles de riesgos psicosociales en el género femenino fueron 31,5% en nivel bajo, 1,5% nivel promedio y 67% en nivel alto siendo

este el que predomina, señalando los autores que las mujeres presencian doble trabajo, carga emocional y un rol asignado por la sociedad como responsable de liderar situaciones en el hogar.

El tercer objetivo específico fue establecer las diferencias en la dimensión exigencias psicológicas según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, de acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 6, se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en la dimensión exigencias psicológicas entre varones y mujeres que trabajan en el sector de salud de un hospital del MINSA. Según los resultados encontrado bajo el modelo teórico de Moncada et al. (2005), menciona que tanto varones como mujeres se sienten agobiados o con desgaste emocional debido a sus funciones laborales; asimismo, ocultan sus emociones durante su jornada laboral. Los resultados de este estudio, indican que se presenta un alto nivel de exigencias psicológicas en ambos generos, lo cual se puede decir que el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad presenta incidencias y consecuencias altas en cuanto a su salud mental.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Chaj (2013) denominada “Factor de riesgo psicosocial y salud mental, estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango”, quien concluyó que, los factores evaluados en los trabajadores de ambos sexos tienen un nivel desfavorable e intermedio, además no tienen buena salud mental debido a que esta es afectada por los riesgos psicosociales. Por su parte Castro (2016) en su estudio “Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y UCI de una clínica privada”, concluyó que, las enfermeras pertenecientes a la muestra de

estudio de acuerdo a la dimensión desfavorable poseen un nivel alto respecto a las exigencias psicológicas en su entorno laboral. Lo expuesto se sostiene bajo la teoría de Candia, Pérez y González (2018), quienes establecen que, las exigencias psicológicas influyen de forma directa y diversa en los trabajadores de acuerdo a la labor que ejecutan, en muchos casos puede ser exigente o no, de ahí depende el nivel de exigencia que influye en el trabajador.

El cuarto objetivo específico fue establecer las diferencias en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, de acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 7, se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades entre varones y mujeres que trabajan en el sector de salud de un hospital del MINSA. Según los resultados encontrados bajo el modelo teórico de Moncada et al. (2005) sustenta que tanto varones como mujeres no poseen autonomía en la elaboración de sus horarios, métodos de trabajo o innovación. Asimismo carecen de sentido de pertenencia con su organización, lo cual se puede decir que el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad presenta control estricto durante su desempeño y en como ejecutan sus funciones.

Estos resultados coinciden con la investigación de Del Aguila (2019) denominada “Evaluación de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud de Morales, julio – diciembre, 2018”, quien concluyó que, la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades tiene un nivel de exposición psicosocial desfavorable reflejado en un 60% de perjuicio en el desempeño laboral. Lo mencionado es fortalecido por la teoría de

Candia, Pérez y González (2018), quienes establecen que, el trabajo activo y desarrollo de habilidades consiste en verificar las tareas que efectúa el trabajador dentro de la organización, así como, su aprendizaje y su desarrollo como empleado. Además, esta dimensión controla el desempeño activo y formas de ejecutar las tareas funcionalmente, monitoreando el cumplimiento de labores y normas establecidas.

El quinto objetivo específico fue establecer las diferencias en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, de acuerdo con los resultados en la tabla 8, se muestra una no existencia de diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo entre varones y mujeres que trabajan en el sector de salud de un hospital del MINSA. Según los resultados encontrados bajo el modelo teórico de Moncada et al. (2005) explica que, tanto varones como mujeres carecen de claridad de rol, calidad de relación con sus superiores y compañeros de trabajo, teniendo como causa conflictos de rol y una mala gestión de liderazgo. Lo cual se puede decir que, el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, no se encuentran en un clima laboral favorable, por lo que se deben mejorar las relaciones interpersonales.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Falconi y Capelo (2021) denominada “Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de Latinoamérica”, quien concluyó que, los factores de riesgos psicosociales en el trabajo se reflejan en un 23.08% en la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo. Además, la investigación de Aranda, Gonzáles y Pando (2013), establece que, toda gestión, conducta o comunicación entre las personas tiene el finalidad propósito de prevenir,

resguardar y favoreciera los demás, tanto en situaciones vivenciales críticas como cotidianas, enfrentando y afrontando de manera adecuada todo escenario, por problemático que este sea, para ello el Apoyo social resulta adecuado para reducir los riesgos negativos de tipo psisocial en el trabajo. Lo expuesto es fortalecido por la teoría de Candia, Pérez y González (2018), quienes mencionan que, esta dimensión es esencial para factores de relaciones interpersonales, entre todos los miembros de una organización, para ello se requiere efectuar talleres de trabajo en equipo con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores y comprometer el cumplimiento de los objetivos.

El sexto objetivo específico fue establecer las diferencias en la dimensión compensaciones según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, de acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 9, se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en la dimensión compensaciones entre varones y mujeres que trabajan en el sector de salud de un hospital del MINSA. . Según los resultados encontrado bajo el modelo teórico de Moncada et al. (2005) menciona que tanto varones como mujeres carecen del reconocimiento y apoyo por parte de sus jefe e incluso compañeros; además, presentan preocupación por las condiciones generales de su contrato e inseguridades sobre las condiciones dentro de su trabajo. Lo cual se puede decir, que el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, presentan un desbalance de esfuerzo - recompensa y como el trabajador se beneficia por su esfuerzo .

Estos resultados guardan relación con el estudio de Rupay (2018) denominado “Rangos de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes

de cabina de una aerolínea en Perú”, quien concluyó que, la dimensión compensaciones tiene la mayor frecuencia de tripulantes presentando un nivel de riesgo muy alto con 57.6%, teniendo una relación significativa con el estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina. Lo mencionado es reforzado por Candia, Pérez y González (2018), quienes exponen que, las compensaciones tienen la finalidad de medir el desbalance de esfuerzo - recompensa de cada trabajador. Además, es el esfuerzo que el trabajador realiza a diario, y para este esfuerzo debe existir una compensación pudiendo ser bonos o premios motivacionales.

El séptimo objetivo específico fue establecer las diferencias en la dimensión doble presencia según género en el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, de acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 10, se evidencia que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en la dimensión doble presencia entre varones y mujeres que trabajan en el sector de salud de un hospital del MINSA. Según los resultados encontrado bajo el modelo teórico de Moncada et al. (2005) explica que, tanto varones como mujeres presentan inquietud e intranquilidad a causa de las exigencias domésticas que puedan afectar su desempeño dentro del trabajo; lo cual se puede decir, que el personal de salud de un hospital del MINSA de La Libertad, no logrará discernir los conflictos en el trabajo y los del hogar, ya que ambos son independientes, generando una afectación paralela.

Estos resultados coinciden con la investigación de Valencia (2022) denominada “Riesgos psicosociales y calidad de vida en equipo de salud de atención primaria, contexto de pandemia covid-19, Antofagasta, Chile, 2021”, quien concluyó que, luego de analizar la relación de los riesgos psicosociales y calidad de vida en

trabajadores de un Centro de Salud Familiar, la dimensión de los riesgos psicosociales más vulnerable fue la dimensión Doble presencia con 54% de riesgos altos, obteniendo calificación de Riesgo de Alto nivel. Lo expuesto es reforzado por Candia, Pérez y González (2018), quienes mencionan que, la Doble presencia hace referencia a la preocupación e inquietud que tiene el trabajador por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Además, es el que determina la desigualdad que sucede entre el sexo masculino y femenino en relación a lo laboral y familiar, esto es debido a los diversos cambios sociales y económicos, llegando a la conclusión que más afecta al sexo femenino que al masculino, por el papel de madres que tienen al cuidar y proteger el hogar.

CONCLUSIONES

- No se detectó diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) de riesgos psicosociales según género en el personal de salud de un hospital del Minsa de la Libertad, concluyendo que estos riesgos psicosociales son percibidos y/o experimentados de la misma manera en mujeres y varones, los estresores pueden ser similares para ambos géneros.
- Se identificó que el nivel más predominante en colaboradores del género masculino fue el nivel alto (96,7%).
- Se identificó que el nivel más predominante de estrés laboral en colaboradores del género femenino fue el nivel alto (100%).
- No existe diferencia estadísticamente significativa ($p > .05$) en la dimensión exigencias psicológicas según género.

No existe diferencia estadísticamente significativa ($p>.05$) en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades según género.

- No existe diferencia estadísticamente significativa ($p>.05$) en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo según género.
- No existe diferencia estadísticamente significativa ($p>.05$) en la dimensión compensaciones según género.
- No existe diferencia estadísticamente significativa ($p>.05$) en la dimensión doble presencia según género.

REFERENCIAS

Aranda, C., González, R. y Pando, M. (2013). *Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de Burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México)*. Ciudad de Guadalajara, México.

Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300010

Arena y Andrade (2013) *Factores de riesgos psicosociales en una industria alimenticia de la ciudad de Cali*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80127000004>

Ayala, C. (2018). *Riesgos psicosociales en trabajadores de una universidad – Trujillo*.

Trujillo – Perú : Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de:

<https://1library.co/document/nq70n5vy-riesgos-psicosociales-en-trabajadores-de-una-universidad-trujillo.html>

Candia y Pérez (2018). *Manual del Método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa y breve*. Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y salud en el Trabajo. Recuperado de https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf

Capelo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de*

Latinoamerica. Cuenca-Ecuador: Universidad dell Azuay. Recuperado de:

<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>

Castro, C. (2016). *Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y uci de una clínica privada*. Lima, Perú: Universidad Ricardo

Palma. Recuperado de:

[http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro_mc.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chaj, A. (2013). *Factor de riesgo psicosocial y salud mental, estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango*. Quetzaltenango-

Guatemala:Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chaj-Adrian.pdf>

Chavez, J. (2020). *Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé programa de*

afrentamiento 2019. Lima, Perú: Universidad Fedrico Villarreal. Recuperado de:

[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4182/CH%C3%81V
EZ%20PACHECO%20JUDITH%20-](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4182/CH%C3%81V
EZ%20PACHECO%20JUDITH%20-)

[%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4182/CH%C3%81V
EZ%20PACHECO%20JUDITH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cifre, Salanova & Franco (2011) *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el*

trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? Gestión Práctica de Riesgos Laborales.

España: Universitat Jaume I de Castellón. Recuperado de:

http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/articulos/2011/2011_cifre_riesgos_an.pdf

Coral, M. (2014). *Análisis, Evaluación y Control de Riesgos Disergonómicos y*

*Psicosociale en una empresa de reparación de motores eléctricos.*Lima, Perú:

Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:

https://www.academia.edu/32722586/pontificia_universidad_cat%3%93lica_del_per%3%9a_facultad_de_ciencias_e_ingenier%3%8da_an%3%81lisis_evaluaci%3%93n_y_control_de_riesgos_disergon%3%93micos_y_psicosociales_en_una_empresa_de_reparaci%3%93n_de_motores_el%3%89ctricos

Del Aguila, (2019). *Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el*

desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. julio –

diciembre 2018. Tarapoto , Perú: Universidad Nacional de San Martín. Recuperado

de:

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3423/ENFERMERIA%20-%20Alexander%20Segundo%20Del%20Aguila%20Arevalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hilario, S. (2016). *Factores organizacionales relacionados con el estrés laboral en personal de salud. Hospital Distrital Santa Isabel de El Porvenir, departamento La Libertad-Perú, 2016*. La Libertad, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20428/Hilario_VSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luceño, L., Martín, J., Gruía, A. & Brabete, A. (2020). *Influencia del proceso de aculturación en la percepción de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134793717300581>
- Mansilla, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica: Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=557036>
- Mamani, D. y Quiroz, E. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo*. Trujillo-Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6861/1/REP_ELIZABETH.QUIROZ_DIEGO.MAMANI_DESEMPE%
c3%91O.LABORAL.DE.TRABAJADORES.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6861/1/REP_ELIZABETH.QUIROZ_DIEGO.MAMANI_DESEMPE%c3%91O.LABORAL.DE.TRABAJADORES.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. (2014). *Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima*. Perú. Recuperado de https://www.academia.edu/32591505/informe_tecnico_de_los_factores_de_riesgo_psicosocial_en_trabajadores_de_lima

Molina, D. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021*. Quito, Ecuador: Universidad Internacional SEK del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/>

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2004). Método ISTAS21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (pp. 1-182). España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Moreno, C. (2018). *Evaluación de factores psicosociales y de doble presencia que pueden afectar en el desempeño laboral del personal de una empresa textil en el 2017*. Quito, Ecuador: Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20463/3/T-UCE-0012-FIG-015-P.pdf>

Mukhtar, S.(2020). *Salud psicológica durante el brote pandémico de la enfermedad por coronavirus*. Int J Soc Psychiatry. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32434402/>

Organización Internacional del Trabajo (2013) *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.*

Pulache, J. (2017). *Dimensiones de Riesgo Psicosocial según Género en tres*

Organizaciones de Cajamarca 2017. Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte. Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10756/Pulache%20Minchan%20Juliane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quepuy, A. (2019). *Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral En Trabajadores*

Enfermeros De Un Hospital Público. 2018. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2352/1/TL_QuepuyOrdinolaAurora.pdf

Rupay, S. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú.* Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicologia%20%28Sa%20bal%20Rupay%20Huaraya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valencia, M. (2021) *Riesgos psicosociales y calidad de vida en equipo de salud de atención primaria, contexto de pandemia covid-19, Antofagasta, Chile, 2021.*

Ciudad de Antofagasta, Chile: Universidad de Concepción. Recuperado de:

<http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/11594/9782/Tesis%20de%20Mag%20c3%adster%20Miguel%20Valencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 01: Consentimiento informado

Cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión breve

Reciba un cordial saludo, somos egresados de la Universidad Privada del Norte y actualmente estamos realizando una investigación para obtener nuestro título universitario titulado "RIESGOS PSICOSOCIALES SEGÚN FACTOR GÉNERO EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MINSA DE LA LIBERTAD - 2021"

Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación y, por lo tanto, serán anónimas. En tal sentido, solicitamos su consentimiento para el llenado de las preguntas que se presentan a continuación. Agradecemos su tiempo y colaboración.

Información de contacto para que pueda comunicarse en caso de una emergencia, duda o reclamo concerniente al estudio realizado: mastoarteaga.3.98@gmail.com / bacaantonio105@gmail.com

Consentimiento *

- Si acepto
- No acepto

CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 - VERSIÓN BREVE

Este cuestionario incluye 18 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

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

A. Datos demográficos

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. ¿Qué edad tiene?

- Menos de 26 años
 Entre 26 y 35 años
 Entre 36 y 45 años
 Entre 46 y 55 años
 Más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual

3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted?

1		
---	--	--

4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted?

1		
---	--	--

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

1		
---	--	--

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

Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin realizar?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Tabla 11

Confiabilidad de los resultados

	α de Cronbach
Escala	0.776

En la tabla 11, se muestra el análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach que ofrece un resultado de 0.776, presentando una consistencia interna aceptable.