

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



SALUD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIFARMA S.A.C FRENTE AL
COVID 19 EN EL PERÚ EN EL AÑO 2022

TESIS

PRESENTADA POR LA BACHILLER
VALENCIA CUEVA GABRIELA EDITH

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA

LIMA – PERÚ

2023

ASESOR

Dr. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8776-7527

TESISTA

VALENCIA CUEVA GABRIELA EDITH

ORCID: 0009-0006-7059-239x

LINEA DE INVESTIGACIÓN
PSICOLOGÍA – PSICOLOGÍA CLINICA

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por ser mi guía, porque nunca me dejo solo, por darme tantas cosas maravillosas, mil gracias, señor.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por hacer de mí una gran persona, por formarme profesionalmente.

A mi asesor

Por su apoyo incondicional, por brindarme su apoyo incondicional para poder culminar, mi trabajo de tesis.

A la empresa Cifarma S.A.C

Por brindarme las facilidades de poder realizar mi trabajo de tesis en dicha institución.

DEDICATORIA

A mis padres, mis hermanas y en especial a mis abuelos Gilberto y Leonor por su apoyo incondicional, que sin su ayuda esto no sería posible.

RESUMEN

Introducción: El presente trabajo de investigación se centra en el laboratorio de la empresa Cifarma S.A.C., ubicada en el distrito de Santa Anita-Lima. **Objetivo:** Analizar el nivel de relación entre las dimensiones de la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022. **Resultados:** Nos indican que, de la variable de riesgo psicosocial, un 68% de los trabajadores presentan un alto riesgo en la dimensión de exigencias psicológicas, y respecto a la variable de salud mental, un 94% tiene baja probabilidad de presentar trastornos depresivos. **Conclusión:** De acuerdo a la intensidad del trabajo establecido, el trabajador puede presentar ligeros síntomas depresivos, sin embargo, el impacto será significativo si el trabajador presenta redes de apoyo.

PALABRAS CLAVE: (salud mental, riesgo psicosocial trabajadores, pandemia Covid-19)

ABSTRACT

Introduction: This research work focuses on the laboratory of the company Cifarma S.A.C., located in the district of Santa Anita-Lima. **Objective:** To analyze the level of relationship between the dimensions of mental health and psychosocial risks in the workers of the company Cifarma S. A.C. against Covid-19 in Peru in the year 2022. **Results:** They indicate that, of the psychosocial risk variable, 68% of workers present a high risk in the dimension of psychological demands, and with respect to the health variable mental health, 94% have a low probability of presenting depressive disorders. **Conclusion:** According to the established work intensity, the worker may present slight depressive symptoms, however, the impact will be significant if the worker presents support networks.

KEY WORDS: (mental health, psychosocial risk workers, Covid-19 pandemic)

INDICE

	Pag
CARÁTULA	i
ASESOR	ii
LINEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
ÍNDICE	viii
INFORME ANTIPLAGIO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
1. PROBLEMA	15
Realidad problemática	15
Formulación del problema	19
Objetivos	19
Objetivo General y específicos	20
Propósito	20
Línea de Investigación	20
Objetivo de Responsabilidad Social	20
Justificación	22
Delimitación	23
Limitaciones	24
2. MARCO TEORICO	25
Antecedentes Nacionales e Internacionales	25
Bases teóricas y Marco Conceptual	28
3. HIPOTESIS y VARIABLES	36
Hipótesis	36
Variables	38
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42

Tipo, nivel y diseño de estudio	42
Población y muestreo	43
Medios de recolección de información	51
Procedimiento	54
Procesamiento de datos	56
Aspectos éticos	57
5 ANÁLISIS DE RESULTADOS	60
Resultados	60
Discusión	74
6.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
7 CONCLUSIONES	79
8. RECOMENDACIONES	83
9. REFERENCIAS	85
ANEXOS	97

INFORME ANPLIPLAGIO

TESIS_VALENCIA CUEVA GRACIELA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	ECOFLUIDOS INGENIEROS S.A.. "Actualización del Plan de Manejo Ambiental del DAP de la Planta Farmacéutica de la Empresa Cifarma-IGA0007789", R.D. N° 074-2019-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2021 Publicación	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%

repositorio.unsa.edu.pe



INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 03 DE NOVIEMBRE DEL 2023

NOMBRE DEL AUTOR(A): VALENCIA CUEVA GABRIELA EDITH

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "SALUD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIFARMA S.A.C FRENTE AL COVID 19 EN EL PERÚ EN EL AÑO 2022"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 17 %

Conformidad Autor:

VALENCIA CUEVA GABRIELA EDITH
73241978

Conformidad Asesor:

BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO
07068974

LISTA DE TABLAS

		Pág.
TABLA 1.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION A LA SEXO	44
TABLA 2.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION AL EDAD	45
TABLA 3.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION A LOS HIJOS	46
TABLA 4.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCION AL ESTADO CIVIL	46
TABLA 5.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EN FUNCIÓN A LA OCUPACIÓN	47
TABLA 6.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EN FUNCIÓN A LAS HORAS LABORALES	48
TABLA 7.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EN FUNCIÓN A LOS AÑOS DE SERVICIO	49
TABLA 8.	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA EN FUNCIÓN A LA TOLERANCIA DE LA FRUSTRACIÓN	50
TABLA 9.	NIVEL DE RIESGO EXIGENCIAS PSICOLOGICAS DE LOS TRABAJADORES	60
TABLA 10.	NIVEL DE RIESGO DE TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES	60
TABLA 11.	NIVEL DE RIESGO DE INSEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES	61
TABLA 12.	NIVEL DE RIESGO DE APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES	62
TABLA 13.	NIVEL DE RIESGO DE DOBLE PRESENCIA DE LOS TRABAJADORES	62

TABLA 14.	NIVEL DE RIESGO DE ESTIMA DE LOS TRABAJADORES	63
TABLA 15.	NIVEL DE TRASTORNO DEPRESIVO DE LOS TRABAJADORES	63
TABLA 16.	NIVEL DE TRASTORNO PSICÓTICO DE LOS TRABAJADORES	64
TABLA 17.	NIVEL DE TRASTORNO CONVULSIVO DE LOS TRABAJADORES	65
TABLA 18.	NIVEL DE CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE LOS TRABAJADORES	66
TABLA 19.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EVALUADA CON LA VARIABLE RIESGO PSICOSOCIAL	66
TABLA 20	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EVALUADA CON LA VARIABLE SALUD MENTAL	67
TABLA 21	CORRELACION DE VARIABLES EXIGENCIAS PSICOLOGICAS Y SALUD MENTAL	68
TABLA 22	CORRELACION DE VARIABLES TRABAJO ACTIVO Y LAS POSIBILIDADES DE DESARROLLO PSICOLOGICAS Y SALUD MENTAL	69
TABLA 23	CORRELACION DE VARIABLES INSEGURIDAD Y SALUD MENTAL	70
TABLA 24	CORRELACION DE VARIABLES CALIDAD DE LIDERAZGO Y SALUD MENTAL	71
TABLA 25	CORRELACION DE VARIABLES DOBLE PRESENCIA Y SALUD MENTAL	72
TABLA 26	CORRELACION DE VARIABLES ESTIMA Y SALUD MENTAL	73

LISTA DE ANEXOS

		Pág
ANEXO 1	Matriz de Consistencia	98
ANEXO 2	Matriz de Operacionalización	103
ANEXO 3	Instrumento de evaluación 1	107
ANEXO 4	Instrumento de evaluación 2	110
ANEXO 5	Evidencia de autorización para uso de instrumentos	112
ANEXO 6	Carta de compromiso para obtener la muestra en la empresa Cifarma S.A.C	115
ANEXO 7	Carta de respuesta de la empresa Cifarma S.A.C	116
ANEXO 8	Consentimiento informado	117

1. PROBLEMA

En la actualidad hemos sido testigo de los cambios existentes frente a la coyuntura puesta por el Covid -19, dicha enfermedad es vista como el enemigo del tiempo, debido a ello existen varios factores que generan un estado de descontrol emocional en la persona frente a esta nueva enfermedad desconocida y de difícil control epidemiológico, que juega un papel primordial en el bienestar de la salud mental de la población peruana creando así una serie de desequilibrios a nivel psicológico, social, emocional, económico y sobre todo laboral, asociados a los acontecimientos recientes que actualmente se han convertido en una problemática. Maguiña (2020) señala que la pandemia por Covid-19 ha generado preocupación, debido a que no existen las herramientas necesarias para abastecer en su totalidad a los peruanos, actualmente los hospitales y postas se encuentran en deterioro o abandonado en su total implementación, se presenta bajo personal especializado que erróneamente se encuentran sin seguro médico ni remuneración adecuada, existe carencia de equipos biomédicos y elementos de bioseguridad, entre otra causa (Maguiña, 2020).

Es por ello que la presente investigación busca conocer la salud mental de los trabajadores, en el sector macro industrial farmacéutico en relación al nivel del impacto de los riesgos psicosociales que presenten, es necesario reconocer que las condiciones laborales se han visto profundamente afectadas por la pandemia mundial (virus Covid 19) es por ello que las empresas han tomado la iniciativa de tomar medidas preventivas con el fin de evitar la aglomeración de sus trabajadores, y también brindar mejores herramientas de salubridad a su personal.

Las condiciones de trabajo son cualquier aspecto físico en donde el empleado se encuentra al momento de ocupar un cargo o actividad dentro de la organización, es decir, es el ambiente laboral donde el empleado se desenvuelve para ejecutar sus actividades o jornadas laborales. (Ocsa & Huayra, 2017, p. 21)

A nivel mundial se está afrontando el surgimiento de un reciente virus nombrado coronavirus el cual, usualmente “ocasiona un padecimiento infeccioso; la enfermedad, se situó en china Wuhan” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019, pp. 2-4).

A nivel nacional el 6 de marzo del 2020 se dio el primer caso positivo del virus denominado coronavirus, se dictó un aislamiento social con restricciones extremas, debido a que el virus iba avanzando notablemente en diferentes provincias de nuestro país: generando desempleos. En los meses de Febrero y Abril, las personas que trabajaban se redujeron a un 31.1% en establecimientos de uno a diez colaboradores, 18.0% en establecimientos de once a cincuenta colaboradores y en 15.1% en establecimientos de 51 a más colaboradores. Instituto Nacional de Estadística e Informática (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020, pp. 12-13).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL] (2021) menciona que recibió 49 mil 322 denuncias laborales en modalidad virtual en los trabajadores a niveles macro y micro empresas de todo el Perú. En el 2021 se registró en 29 mil 297 denuncias por motivo de incumplimientos del pago de remuneraciones, otro motivo de registro de denuncias es por liquidación y pago de beneficios sociales, considerada en 21 mil 094 denuncias virtuales; y por último por despido arbitrario, en 17 mil 498 denuncias. En donde se evidencia una mayor

tasa de denuncias en las regiones de: Lima Metropolitana: 27 mil 571 denuncias; Callao: 2 mil 318 denuncias; La Libertad: 2 mil 016 denuncias; Arequipa: mil 936 denuncias; y Piura: mil 898 denuncias, trayendo en consecuencia que los trabajadores presenten alta tensión laboral debido a que perciben el riesgo de exposición al virus, igualmente perciben la amenaza de ser despedidos (SUNAFIL, 2021).

El gobierno del Perú (01 febrero 2023) menciona que la pandemia del COVID-19 ocasiono el incremento de los problemas en la salud mental, como la aparición de los cuadros de ansiedad y depresión, los síntomas del estrés, el incremento de la violencia en las personas particularmente la familiar y de género y el consumo de alcohol u otras sustancias. Debido a todo ello se registró entre el periodo de enero a diciembre del 2022, 233,415 casos de violencia 72,325 casos de consumo de sustancias psicoactivas, 272,432 casos de depresión y 439,053 casos de ansiedad. El gobierno del Perú (01 febrero 2023).

Díaz Bambula, F. y Rentería Pérez, E. (2017) señala que los autores Grau y Moreno definen a los riesgos laborales como la posibilidad significativa de que un trabajador este propenso a sufrir un daño producto de la propia actividad laboral, además señalan que, para poder clasificar un riesgo, según el nivel de gravedad se estimará la posibilidad de que se origine el daño y la intensidad de este. (Díaz Bambula, F., & Rentería Pérez, E, (2017).

Los riesgos psicosociales provocan un impacto en la salud mental provocando una serie de desajustes en la psique de las personas, en especial en el trabajador, por ello es elemental comprender de manera analítica que se entiende por riesgos psicosociales especificando que dichas condiciones que se presentan en el centro laboral están relacionadas con la estructuración del trabajo,

la realización de la tarea y el entorno, desencadenándose así problemas en la salud, que repercuten de forma negativa sobre: la seguridad, el rendimiento y la satisfacción del trabajador, ciertas condiciones psicosociales producen actitudes y conductas inapropiadas al momento de desarrollar sus funciones en el trabajo derivándose en consecuencias nocivas para la salud y el óptimo bienestar del trabajador. Es así que, conforme a lo mencionado anteriormente la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016) expone que el “estrés laboral es la presión que tiene el ser humano ante las demandas e imposiciones, al no poder acomodarse a aptitudes y saberes; comienza a disponer del talento en dirección a actuar en contra del estrés” (p. 2). Por consiguiente, los riesgos psicosociales no solo afectan en la calidad del trabajo, sino que debido a ello se ve dañada el área personal que genera un efecto en la motivación, las actitudes, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales, y profesionales. Posada (2011); el estrés laboral son un conjunto de patrones que se reflejan a través de reacciones que los trabajadores vivencian al afrontar las exigencias ocupacionales que perjudican sus habilidades y destrezas, desafiando la capacidad de respuesta ante una dificultad que se presente dentro del ambiente laboral. En consecuencia, de todo ello se colige, que el trabajador es víctima de padecer lo siguiente: a) en relación a las respuestas fisiológicas: el trabajador presenta un aumento del ritmo cardíaco e hiperventilación; b) en el aspecto emocional: se evidencia la irritabilidad y nerviosismo; c) a nivel cognitivo: se presenta la disminución en la atención y percepción, y falta de memoria; por último, existe un cambio en el comportamiento, es decir, la presencia de la impulsividad y agresividad. (Posada, 2011, p. 69).

Según Cox (2004), los trabajadores dentro de una organización influyen de manera notoria en su ambiente (como se citó en Muñoz, Orellano, & Hernández, H., 2018). En este sentido, es imposible imaginar a las organizaciones sin seres humanos, pues por más que la tecnología avance, el recurso humano es quien les da vida y humaniza la relación cliente-empresa. En este marco, es imposible obviar los factores psicosociales que intervienen en su ambiente laboral (Cox, 2004).

Por todo lo mencionado, es necesario reconocer que los riesgos psicosociales influyen directamente en la salud mental de los empleados. La seguridad y la salud en el trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2011), determina que los sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo (SG-SST), están organizados por un grupo de métodos que actúan tanto de forma coherente y sistemática en la constante evaluación, seguimiento, y mejora del rendimiento en el tema de prevención de accidentes y enfermedades en el área laboral. Es por eso que en los últimos años las diferentes organizaciones internacionales se han preocupado por la implementación y aplicación del enfoque nuevo de sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo, juntamente con la participación activa de los trabajadores, en cuanto a la aplicación de medidas preventivas (OIT, 2011).

En base al análisis de la realidad descrita, se formula el siguiente problema de investigación ¿Cuál será el nivel de relación entre las dimensiones de la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C., frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022?. Con respecto al objetivo

general, se plantea lo siguiente, determinar el nivel de relación entre las dimensiones de la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022. A continuación, se presentaron los siguientes objetivos específicos: el primer objetivo específico será describir el nivel de relación de la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022, el segundo objetivo específico será describir el nivel de relación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022, el tercer objetivo específico es determinar el nivel de relación entre el nivel de salud mental y las dimensiones de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022, el cuarto objetivo específico es determinar el nivel de relación entre las dimensiones de la salud mental y de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022, y por último el quinto objetivo específico es determinar el nivel de relación entre la salud mental y riesgos psicosociales según sexo/edad en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.

El propósito es reconocer el estado actual de la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.AC., también buscar brindar un aporte para los futuros investigadores de la salud, que deseen realizar programas preventivos en beneficio de los trabajadores, tomando en consideración que el estilo de trabajo ha variado de acuerdo al tiempo, circunstancias ambientales y sobre todo sanitarias, impidiendo en su gran mayoría un desarrollo óptimo de sus capacidades y habilidades.

La ejecución de este análisis de estudio pondrá en evidencia que es necesario encontrar un ambiente laboral en donde se permita la libertad de expresión, el control de sus tiempos y movimientos al momento de realizar sus actividades, por el contrario al no encontrar las herramientas necesarias y sumado a ello la carga laboral impuesta, jugaría un rol necesario y notable en el decrecimiento del rendimiento eficaz a la hora de efectuar sus compromisos laborales, el trabajo actualmente se ha convertido en un aspecto de suma importancia ya que es un medio por el cual se facilita el progreso del ámbito económico, familiar y social.

Se hace referencia que los riesgos psicosociales son aquellas circunstancias que no solo alteran la parte psíquica de la persona sino también afectan la salud de manera general, que se presentan dentro del ambiente laboral y que están siendo vinculadas con la organización, el contenido de trabajo, y la realización de la tarea.

Es preciso no solo prevenir, sino también establecer alternativas que generen un impacto competente en donde se permita el mejoramiento del clima laboral posibilitando así el incremento de la productividad y evidenciando el avance de su mejoramiento en su calidad de vida.

Por ende, en la realización de la presente investigación pondremos en evidencia de manera objetiva la relación existente entre la salud mental por medio de la evaluación de los riesgos psicosociales, con el fin de evitar que se originen con el transcurso del tiempo patologías que afecten en la adaptación, cooperación y en el rendimiento óptimo frente a los riesgos psicosociales que estarán sujetos los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú.

Desde el aspecto teórico esta investigación busca mediante teorías y conceptualizaciones generar un aporte concreto sobre la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022, así mismo de esta forma podremos evidenciar sobre los riesgos psicosociales que afectan al trabajador en su salud en general, con la finalidad de que la investigación pueda conocer la relación existente entre las variables y de esta manera se pueda brindar las recomendaciones oportunas de los estudios realizados a los futuros investigadores, según lo menciona Hernández y Mendoza (2018).

A nivel metodológico para evaluar las siguientes variables de la salud mental y los riesgos psicosociales se apoya del empleo de uso de los cuestionarios, donde nos ayuda a poder crear nuevos instrumentos, y a analizar los datos obtenidos, según lo menciona Hernández y Mendoza (2018). Para evaluar los riesgos psicosociales utilizaremos las siguientes dimensiones: las exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y por último estima, con la finalidad de proporcionar un mejor estudio de los riesgos psicosociales que posiblemente presenten en dicha empresa Hernández y Mendoza (2018).

A nivel de justificación práctica Hernández y Mendoza (2018) señala que permite dar solución a la problemática de estudio. Donde nos permite identificar los riesgos psicosociales que estarán propensos los trabajadores dentro del área laboral. Por ello este estudio permite evaluar la relación entre la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022, de tal forma que se pueda proveer los riesgos

psicosociales para que de esta manera se logre reducir el predominio de las patologías, favoreciendo así la mejoría de las relaciones de trabajo, estado de la salud, rendimiento y clima laboral. Hernández y Mendoza (2018).

Desde el aspecto social es necesario recalcar que ha existido un cambio dentro del ámbito laboral debido a la aparición del Covid-19 donde se observa que el desempeño de los trabajadores está siendo perjudicada debido a la indiferencia causado por el temor del contagio, los actos repulsivos y comentarios dolientes marcados de prejuicios de las personas que han sido víctimas de la enfermedad. De acuerdo con Batthyány et al. (2011) nos señala que las ciencias sociales permiten obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social, con el fin de estudiar las situaciones y así realizar un diagnóstico frente a las necesidades o problemas que se presenten (Batthyány et al., 2011).

A nivel psicológico se ha denotado que la salud mental de las personas se ha declinado de manera abrupta y veloz debido a los altos índices de mortalidad en la población, generando de esta forma incertidumbre y desapego hacia las necesidades secundarias como el área familiar, social y personal, Esta metodología estudia los procesos mentales de las personas que han cometido una conducta antisocial. La metodología se basa a través de las estrategias, enfoques, métodos, planes de investigación metodológica, diseños y técnicas de investigación psicológica para brindar los aportes pertinentes del estudio de las ciencias sociales (Gerlero et al. 2012).

La población, eje de estudio se centró en los trabajadores entre las edades de 18 a 65 años de la empresa Cifarma S.A.C., con RUC N° 20109346722, ubicado en la Carretera Central 1315, Urbanización Santa Anita 1er sector (Km 3), del distrito de Santa Anita, provincia y departamento de Lima - Perú. Contando

con una población de 100 trabajadores aproximadamente, las limitaciones que se evidenciaron al momento de la ejecución de la investigación dentro de la empresa Cifarma S.A.C. fueron las siguientes:

1.- Presenta herramientas accesibles para la realización de la tesis a nivel económico, poblacional y estructural, dentro de las imposibilidades nos encontramos con el reto de poder realizar las encuestas de manera presencial debido a la coyuntura actual que seguimos vivenciando.

2.- Poco acceso a todo el personal de la empresa por situaciones de alto riesgo o vulnerables que presentan enfermedades crónicas como: hipertensión, obesidad, diabetes, adulto mayor, maternidad y lactancia.

3.-Debido a la existencia de la pandemia hace que la institución tengas más requisitos para realizar la encuesta, entre ellos fue el uso exclusivo del carnet de vacunación, el uso de implementos de seguridad y las citas previas a programación de atención, cuyo fin tuvo como propósito evitar así las aglomeraciones inoportunas.

2. MARCO TEORICO

Para realizar este proyecto se tomó como referencia de estudio, diversos análisis de artículos y trabajos de investigación, relacionados a las siguientes variables: “Riesgos Psicosociales” y “Salud Mental”, donde se estudió investigaciones internacionales y nacionales que serán detalladas a continuación.

Rusdel Cabezas (2020) en su artículo académico: el “Impacto de riesgos psicosociales ocasionado por Covid-19 en Pymes de manufactura de plástico en el país de Ecuador 2020”. Objetivo analizar los riesgos psicosociales, método descriptivo, Los resultados hay altos índices de la exigencia psicológica. Conclusiones, fortalecer el desarrollo de las habilidades (Cabezas, R., 2020).

Jácome (2020) en su trabajo de investigación “Salud Mental y Trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito-Ecuador 2020”. Objetivo fue investigar los niveles de ansiedad y depresión, metodología es de tipo descriptiva. Resultados señalan posible ansiedad y depresión (Jácome, A., 2020).

Cifuentes y Escobar (2021) en su estudio: “Factores de Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por Covid-19”. Objetivo evaluar la exposición al riesgo, metodología cuantitativa. Resultados y conclusiones alto índice en las condiciones de trabajo (Cifuentes Casquete, K., & Escobar Segovia, K., 2021).

Espinoza y Chipana (2021) en su investigación: “Resiliencia y salud mental en el contexto de la pandemia por Covid-19 en el personal del centro de salud Guadalupe-Ica, 2021”. Objetivo conocer si hay relación. Método observacional. Resultados y conclusiones se obtuvo un rango moderado y alto en la salud mental (Espinoza Solar, M. A., & Chipana Ccencho, A. K., 2021).

Ruíz (2020) en su investigación “Frecuencia de problemas de salud mental en trabajadores de salud durante la pandemia de Covid-19 en Lima-Perú en el año 2020”, objetivo conocer el índice de los problemas de salud mental, el método es un diseño metodológico no experimental, resultados y conclusiones son que profesionales de la salud padecen de ansiedad (Ruíz, Y., 2020).

Ramos (2021) realizó un estudio: “Ansiedad por Covid-19 y salud mental en trabajadores de limpieza pública del distrito de Socabaya, Arequipa en pandemia 2021 en el Perú”. Objetivo conocer las variables sociodemográficas, la investigación es de tipo cualitativa. Resultados y las conclusiones indican que hay alto índice de participación en las mujeres con ansiedad (Ramos, A., 2021).

Guerrero (2015) realizó en su investigación cuyo objetivo es conocer si el estrés laboral tiene relación con los riesgos psicosociales, método es de tipo descriptivo con diseño no experimental. Resultados y conclusiones indican hay un nivel inadecuado en las dimensiones de riesgos psicosocial correspondiente a participación, gestión del tiempo (Guerrero, M., 2015).

Guillen (2021) en su trabajo de investigación: “Percepción de riesgo al Covid-19 y salud mental en trabajadores de salud del hospital de Chancay en el periodo julio a agosto del 2020 en Lima - Perú”. El método es un estudio

transversal. Los resultados y las conclusiones señalan que existe síntomas de ansiedad, depresión y estrés (Guillen, H. L., 2021).

Castro (2016) realizó un estudio cuyo es objetivo conocer los niveles de estrés y los riesgos psicosociales, el método fue descriptiva correlacional-transversal, con un diseño no experimental, en los resultados se encontró a las exigencias psicosociales, las conclusiones denotan los trabajadores presentan mayor presencia en la inseguridad exigencias psicológicas (Castro, c. e., 2016).

Diversas disciplinas tales como la psiquiatría, sociología, y la psicología buscan a través de los años brindar aportaciones sobre la salud mental, con la intención de encontrar respuestas a la existencia humana. Sotolongo (2006) nos señala que los fenómenos del siglo XXI, no se deben reflejar como disciplinas independientes ni individualistas. (como se citó en Flórez & Gallego, 2011).

Los seres humanos necesitamos establecer vínculos afectivos para relacionarnos con mayor plenitud, dicha coyuntura ha dañado el área social. Huarcaya (2020) nos indica que el aislamiento social ha ocasionado el aumento de los trastornos mentales, debido a que las personas han perdido algo esencial en sus vidas, propensos a presentar depresión y ansiedad (Huarcaya, 2020).

A continuación, se tomará en cuenta en esta investigación, los variados conceptos acerca de la salud mental y riesgos psicosociales que será necesario para fortalecer la investigación.

Iturriza, D. D. (2013) precisa que la Organización Mundial de la Salud - OMS, define a la salud mental como un estado de bienestar en donde la persona es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales

de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (Iturriza, D. D. ,2013).

La dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud que figura en la constitución de la OMS: «La salud es un estado de completo, bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Iturriza, D. D., 2013).

En vista que es necesario conocer la evolución y antecedentes de la salud mental a continuación se realizó una cronología respecto a los enfoques de la salud mental.

Rafael Bisquerra (2021) pedagogo, psicólogo español, que desarrolla el enfoque psicopedagogía de las emociones, diseñando el modelo educativo enfocado en el desarrollo de las 5 competencias. Bisquerra, 2021 señala que las emociones son fundamentales en el desarrollo de las habilidades (Bisquerra,2021).

Alarcón (2009) destacado autor dentro de la psicología contemporánea desarrollo la psicología positiva donde señala diferentes concepciones de la felicidad, como un bienestar subjetivo y como experiencia óptima, para llegar a una definición propia acerca de la felicidad la define como un estado de satisfacción que experimenta de manera interna el individuo (Alarcón, R. ,2009).

La salud mental presenta diferentes enfoques los autores Hernández-Holguín (2020) y Macyntre et al. (2018) precisan en primer lugar que el enfoque biomédico, tiene un origen biológico, así mismo, encontramos el enfoque

comportamental, que precisa que para evitar la enfermedad y gozar de una buena salud se da prioridad estilo de vida (como se citó en Titistar et al., 2022).

El enfoque centrado en la enfermedad y el enfoque de la salud mental positiva, los autores Cratsley y Mackey (2018) nace desde la aparición de los signos, síntomas, como un desencadenante del estado crónico de los trastornos mentales, el enfoque de salud mental positiva, se centra en el funcionamiento óptimo de la persona (como se citó en Titistar et al., 2022).

Según Pulido (2018) , la psicopatología es un enfoque que busca clasificar a las enfermedades mentales, a través del análisis de actitudes o comportamiento de las personas. Se clasifica como normal a aquellas personas que gozan de una salud mental equilibrada, por el contrario, lo anormal es tildado como enfermos mentales, locos y desadaptados (como se citó en Garzón,2023)

Para esclarecer las posturas de cada corriente, teoría o punto de análisis, se relató constructos de las variables, salud mental y riesgos psicosocial, con el objetivo de conocer a profundidad cada postura.

Los constructos tienen la finalidad de aportar nuevas perspectivas acerca de la salud mental. Miranda (2018) señala que en el siglo XX la corriente del conductismo nace en Estados Unidos como iniciativa para indagar el concepto de enfermedad mental, de tal forma, la psicología humanista que tiene como característica esencial a la persona (como se citó en Gastelu & Castro, 2022).

Gutiérrez et al. (2021) precisa que el bienestar psicológico es una característica básica de la salud mental. (Unda & Lupano,2020). Para promover el bienestar psicológico, es preciso conocer a los mecanismos latentes asociados

para luego desarrollar programas (García et al., 2019; Gutierrez et al., 2021) (como se citó en Jachilla, 2022).

Sobre el constructo de riesgo psicosocial, es necesario abordar el estudio de la literatura organizacional que lleva a construir un enfoque de acerca de la satisfacción laboral. Salessi y Omar (2017) señalan que la satisfacción laboral es unos de los constructos que están dentro de la psicología organizacional. Salessi y Omar (2017) (como se citó en Treviño & López, 2022).

Según Robles (2020), la psicología preventiva se encarga de optimizar los comportamientos saludables, minimizando las actitudes o comportamientos que generen la aparición de patologías por lo tanto es elemental desarrollar conductas adaptativas las personas, mediante el empleo y estimación de la educación para la salud (como se citó en Garzón, 2023).

La salud psicológica actualmente se considera como un componente de la salud mental que está enfocada a implicaciones del comportamiento de la persona. El Gobierno del Perú (23 de mayo del 2019) menciona que la ley permite mejorar los servicios de la salud mental en el país brindando un mayor enfoque en las comunidades y en las familias (Gobierno del Perú, 23 de mayo del 2019).

Debido a toda esta coyuntura a consecuencia del Covid-19 se ha resaltado la importancia de tener una atención especializada en las zonas rurales, cabe resaltar que las poblaciones rurales no cuentan con los medios económicos. Abdela (2020) menciona que los pacientes que solicitaron mayor tratamiento o rehabilitación fueron los más afectados durante la pandemia Abdela (2020).

Debido a esta problemática la reforma de la salud mental está centrada en las necesidades del ciudadano. Hoyo et al. (2021) precisa que el término salud es un estado armonioso del funcionamiento biológico y parte fundamental e íntima

para la conexión profunda de la persona con su vida y el mundo que lo rodea, con el propósito de encontrar el significado de la salud (Hoyo et al., 2021).

A raíz de esta presente enfermedad se ha revalorado la importancia de la reforma de salud mental peruana donde se implementan nuevos servicios especializados incorporando un equipo multidisciplinario. La estrategia de la salud mental implementada en el año 2022 hasta el 2026 no es más que una oportunidad para el cuidado de la salud mental de la población (Salgado, 2022).

Según el Ministerio de Salud del Perú [Minsa] (2020), en el año 2020, en los meses de marzo hasta octubre se registró en altas cifras de mortalidad, se han hospitalizado 36,500, de los cuales el 80.86% (29,517) han sido dados de alta. Asimismo, a dicha fecha se registraron 6,983 hospitalizados, cifras resaltadas durante todo el año 2020 (Ministerio de salud ,2020).

El Covid-19 ha generado en los trabajadores de la salud altos grados de estrés psicológicos. Botero Álvarez, (2012, p. 5) precisa que el impacto sobre la salud es debido a una situación psicosocial inadecuada que conlleva a alteraciones psicológicas y fisiológicas, afectando el desempeño y productividad aumentando los índices de ausentismo laboral (como se citó en Loor et al., 2023).

El Ministerio de Salud, a través de la Dirección de Salud Mental, de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, del Viceministerio de Salud Pública, ha elaborado una guía técnica, permitiendo la implementación de las siguientes líneas de intervención, donde incorporan el cuidado de la salud mental en el contexto del Covid-19 (Alva et al., 2022).

La satisfacción laboral es de los fenómenos estudiados del siglo que pertenece al campo la psicología laboral donde estudian la efectividad, el ausentismo, el compromiso y el desempeño del trabajador. García (2010) señala que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes que tienen cada persona en su trabajo (como se citó en García, 2010, p. 2).

El estrés es una respuesta fisiológica que a nivel emocional causa daños, producto del desequilibrio entre las capacidades y las altas exigencias percibidas dentro de la organización. Los autores Gonzales, A. y Pérez, J. (2018) señalan que el trabajador sufre estrés en consecuencia de la sobrecarga que surgen dentro de las organizaciones (como se citó en Palomino, 2018).

Se entiende por clima laboral como un medio en donde los trabajadores ejercen una actividad determinada y se relacionan entre sí, formando emociones dentro del ambiente laboral. Bordas (2016) señala que el clima laboral es un conjunto de componentes emocionales y la percepción tienen acerca de la empresa tendrá un impacto en la productividad de los empleados (Bordas ,2016).

A continuación, se presentarán variados conceptos acerca de los riesgos psicosociales para la profundidad de esta investigación de carácter objetiva.

Flores (2020) nos señala que el mundo laboral cada día es más cambiante, las organizaciones estiman en su gran mayoría las actitudes de sus trabajadores, como un recurso importante para alcanzar el éxito, cuando se desea un mejor desempeño laboral, es necesario evaluar el comportamiento organizacional que influyen en la competencia laboral (Flores et al., 2020).

Los riesgos psicosociales son los escenarios que están presente dentro de una organización (la gestión del trabajo, el contexto social y ambiental). Gil-Monte (2012) señala que la percepción de riesgo no solo es de manera física, sino que también puede ser un riesgo psicológico en efecto del despido, la pérdida de estatus, la pérdida de prestigio, entre otros (p. 2).

Cuando el desarrollo de las habilidades y competencias laborales se ve afectado con la presencia de los riesgos psicosociales perjudica la salud de los trabajadores, afectando el desempeño laboral, volviéndose una fuente de estrés. Es necesario mejorar la calidad de vida laboral, promoviendo la seguridad laboral, la motivación y satisfacción a través de las recompensas (Macías et al., 2023).

El gobierno peruano en efecto de la pandemia del Covid-19 decreta por primera vez “el trabajo remoto” en donde las empresas autorizaran a sus empleados laboren bajo la modalidad virtual. Montero (2020) señala que la nueva modalidad ha brindado beneficios, el bienestar laboral, tiempo de calidad con la familia y la mejoría de las relaciones inter-intrapersonales (Montero et al., 2020).

Los factores de riesgo en el trabajo son aquellas circunstancias que actúan sobre el peligro aumentado la gravedad. Herranz (2018), indica que las condiciones laborales, sociales, ambientales, económicas y políticas producen perturbaciones significativas en la salud mental, como impacto a los cambios constantes en el mundo laboral (Herranz, 2018).

Es necesario recalcar que la virtualidad ha traído algunos aspectos como: el aumento de la productividad laboral, cambios en los horarios de turnos producto de la alta demanda y el manejo inadecuado para evitar la sobrecarga .Moltrazio y

Correa (2020) precisan que el empleador debe identificar los riesgos con el fin de no vulnerar los derechos laborales (Moltrazio & Correa, 2020).

La pandemia ha generado un impacto en el mundo laboral, he incita a crear cambios dentro de las organizaciones. Grimaldi y Simonds (2018) señalan que dentro del campo laboral es esencial investigar el comportamiento a través de las nuevas metodologías de estudios a fin de adecuar programas de salud para la seguridad de los trabajadores (Grimaldi & Simonds, 2018, pp. 81 - 82).

Al respecto, se abordó diversas teorías de la variable riesgo psicosocial, se tomó en consideración la Teoría de los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo, para Neffa (2015) nos señala que el trabajo es una actividad humana libre que es realizado bajo tensión y que se da frente a un determinado puesto de trabajo (Neffa, 2015).

Neffa (2015) el tipo de trabajo que se experimente dentro de una organización puede generar fatiga excesiva debido a que se presenten posibles riesgos para la salud del trabajador, estas consecuencias son ocasionadas por la falta de información adecuada, el mal manejo de las funciones del equipo de trabajo (como se citó en Coyaguillo, 2020).

Teoría de Demandas-Control y Modelo Demandas -Control-Apoyo Social Karasek, Karasek y Theorell (1979-1990) señala que hay dos postulados: el primero hace mención al bajo control y altas demandas, el segundo se relaciona con las competencias. Alban (2018) señala que el estrés no solo se da por las altas demandas, sino por el bajo apoyo social (como se citó en Coyaguillo, 2020).

La Teoría X y Y según Madero y Rodríguez (2018) precisa lo siguiente: la teoría X nos da a un tipo de liderazgo autoritario basado en las normas estrictas, donde se establecen fuertes coacciones y sanciones para así generar mayor eficacia y productividad. La teoría Y busca desarrollar las habilidades con el fin de incentivar la motivación a los trabajadores (Madero & Rodríguez, 2018).

3. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPOTESIS

Mediante la información recopilada se ha formulado las siguientes hipótesis, general y específicas.

3.1.1 Hipótesis General

HG: Existe un nivel de relación significativa y directa entre las dimensiones de la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.

Ho: No existe un nivel de relación significativa y directa entre las dimensiones de la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.

3.1.2 Hipótesis Especificas

HE1: Existe un nivel de relación significativa y directa entre las exigencias psicológicas y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

H0: No existe un nivel de relación significativa y directa entre las exigencias psicológicas y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

HE2: Existe un nivel de relación significativa y directa entre el trabajo activo y posibilidades de desarrollo y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

H0: No existe un nivel de relación significativa y directa entre el trabajo activo y posibilidades de desarrollo y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

HE3: Existe un nivel de relación significativa y directa entre la inseguridad y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

H0: No existe un nivel de relación significativa y directa entre la inseguridad y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

HE4: Existe un nivel de relación significativa y directa entre el apoyo social y calidad de liderazgo y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

H0: No existe un nivel de relación significativa y directa entre el apoyo social y calidad de liderazgo y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

HE5: Existe un nivel de relación significativa y directa entre la doble presencia y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

H0: No existe un nivel de relación significativa y directa entre la doble presencia y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

HE6: Existe un nivel de relación significativa y directa entre la estima y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

H0: No existe un nivel de relación significativa y directa entre la estima y la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

3.2 VARIABLES

La investigación cuenta con dos variables correlativas, salud mental y riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C.

En relación a la definición conceptual según Cortés en el año 2012, indica que los riesgos psicosociales son un conjunto de interacciones que tiene lugar en la empresa, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla la persona con sus características individuales, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (Cortés, 2012, pág. 612).

Respecto a la definición operacional se utilizó para la recolección el cuestionario denominado ISTAS 21 versión 1.5 (Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) (2015) dicho cuestionario se desarrolló de manera cualitativa y cuantitativa, consta de 38 ítems, que nos permitió identificar y medir el impacto de los riesgos psicosociales durante la realización del trabajo, siendo adaptado en el Perú por Maribel Mollo Flores (docente de la Universidad de Lima).

Este instrumento está compuesto por 6 dimensiones; la primera es la exigencia psicológica, son agrupadas desde el 1 al 6 (6 ítems), la segunda dimensión es el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, que se agrupa desde el 7 al 16 (10 ítems), la tercera dimensión es de inseguridad, que parte desde los ítems 17 al 20 (4 ítems) la cuarta dimensión es apoyo social y calidad de liderazgo, son los ítems 21 al 30 (10 ítems), la quinta dimensión es doble presencia, que parte desde el 31 al 34(4 ítems), para finalizar la última dimensión es la estima, que se encuentra desde el 35 y 38 (4 ítems).

La escala de valoración es de respuesta politómica de tipo Likert, en base de 38 ítems, en donde se presentan 5 posibles respuestas desde: siempre (4), muchas veces (3), algunas veces (2), solo algunas veces (1) y nunca (0).

Para la calificación de cada dimensión mencionada se suman los ítems, del 1 al 6 para la dimensión de exigencias psicológicas, para la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo los ítems del 7 al 16, la dimensión inseguridad los ítems 17 al 20, del ítem 21 al 30 la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, para la dimensión de doble presencia los ítems 31 al 34 y los ítems 35 al 38 la dimensión de estima.

Las puntuaciones según las tablas de calificación, fueron de acuerdo al instrumento de los niveles que miden los riesgos psicosociales, con una puntuación que va desde 0 hasta 120 como puntuación máxima.

La autora Marta B. Rondón en el año 2006, señala que la OMS definió a la salud mental, como un estado de bienestar que permite a cada persona realizar su potencial, enfrentarse a las dificultades usuales de la vida, trabajar productiva y fructíferamente, y así contribuir con su comunidad. Si analizamos esta definición, notaremos que el deterioro en la salud mental impide que las personas lleguen a ser lo que desean ser, no les permite superar los obstáculos cotidianos y avanzar con su proyecto de vida y da lugar a falta de productividad y de compromiso cívico con la nación. Trayendo como resultado: la frustración, pobreza y violencia, junto con la incapacidad de desarrollar en democracia y de considerar el bien común. (Rondón, 2006).

En relación a la definición operacional se utilizó para la recolección el Cuestionario de Síntomas en Salud Mental (S.R.Q), dicho cuestionario se desarrolló de manera cuantitativa y cualitativa, adaptado en el Perú por el Ministerio de Salud, donde nos permite identificar situaciones específicas que haya vivido la persona en los últimos 30 días y determinar la situación actual de la salud mental en los peruanos. Del mismo, nos da a conocer las condiciones que afectan actualmente la salud mental de las personas.

Este instrumento está compuesto por 4 dimensiones: trastorno depresivo, agrupada desde el 1 al 18 (18 ítems), la segunda dimensión es el trastorno psicótico que se agrupa desde el 19 al 22 (4 ítems), la tercera dimensión es el trastorno convulsivo con 23 ítems (1 ítems) y la última dimensión es el consumo de bebidas alcohólicas con 24 al 28 (5 ítems), estas dimensiones son tomadas del cuestionario de Síntomas en Salud Mental (S.R.Q) (2020) compuesto por 28 ítems, la escala de valoración es de respuesta de tipo dicotómica KR-20, donde se presentan 2 respuestas Binarias de si o no .

Para la calificación de cada dimensión mencionada se suman los ítems, del 1 al 8 para la dimensión de trastorno depresivo, para la dimensión de trastorno psicótico los ítems del 19 al 22, el ítem 23 pertenece a la dimensión de trastorno convulsivo, y del 24 al 28 para la dimensión de consumo de bebidas alcohólicas.

Las puntuaciones según tablas de calificación de acuerdo con el instrumento de los niveles que miden la salud mental general son: baja probabilidad y alta probabilidad, y de las dimensiones que midieron los niveles del instrumento son: del trastorno depresivo: baja probabilidad (8), alta probabilidad (9 – 18), en el trastorno psicótico: baja probabilidad (0), alta

probabilidad (1 – 4), en el trastorno convulsivo: baja probabilidad (0), alta probabilidad (1) y por último el consumo de bebidas alcohólicas: baja probabilidad (6 – 11), alta probabilidad (0).

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional que a través del empleo de los análisis estadísticos busca lograr su objetividad, el estudio según el método de investigación busca medir el grado de relación existente entre la salud mental y riesgo psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el 2022. Hernández Sampieri et.al (2018) señala que una investigación presenta diferentes niveles (exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa) y que, al momento de concluir el desarrollo del estudio, se halla nuevos enfoques.

Es decir, conforme se realizó la investigación se toma en consideración el tipo de enfoque y la línea de investigación al que está orientado el estudio, enfocado básicamente en el tema seleccionado. Sin duda alguna el estudio es de suma importancia ya que nos permitió enriquecer a profundidad las variables escogidas, por otra parte, es necesario recalcar que al tener un conocimiento claro se puede relacionar con otras variables, por ello el presente trabajo de investigación es de nivel correlacional.

Es una investigación básica porque a través de diversas investigaciones nos darán a comprender y ampliar nuestros conocimientos sobre la investigación, según señala Baena (2014) la investigación pura o también denominada básica “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p. 11), cuyo propósito es revelar nuevos conocimientos para

integrar nuevos postulados teóricos, incrementándose en si nuevos saberes científicos (Baena, 2014).

Es de diseño no experimental transversal, es decir la investigación se centra en analizar y observar los diferentes contextos, que se presentan en un tiempo y lugar determinado, sin alterar, ni manipular las variables estudiadas, según señala Hernández Sampieri et al. (2013), citado por Hernández Sampieri et al. (2018).

4.2 POBLACIÓN Y MUESTREO

POBLACIÓN

Respecto a la población está conformada por 100 trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., de RUC N° 20109346722, ubicado en la Carretera Central 1315, Urbanización Santa Anita 1er sector (Km 3), del distrito de Santa Anita, provincia y departamento de Lima – Perú. La encuesta se realizó a los trabajadores el mes de abril del 2022.

MUESTREO:

La investigación presentó como foco de estudio, un muestreo de tamaño significativo censal, conformada por 100 trabajadores aproximadamente, es decir se consideró a todos los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., se detalló las tablas descriptivas sociodemográficas señalando el sexo, el estado civil, si tienen hijos, la edad, la ocupación, horas laborales, tolerancia a la frustración y por último años de servicio en la empresa.

TABLA 1

Sexo de los trabajadores

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según el sexo de los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C. en el año 2022.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	53	53.0%
Mujeres	47	47.0%
Total	100	100%

En la tabla 1 nos indica que en el estudio tiene una participación mayoritaria del grupo de hombres, los cuales representan el 53% del total de trabajadores. Asimismo, se puede observar que las mujeres representan el 47% del total de trabajadores.

TABLA 2

Edad de los trabajadores

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según la edad de los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C. en el año 2022.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre los 18 a 25	8	8%
Entre los 26 a 33	34	34%
Entre los 24 a 40	28	28%
Entre los 41 a 52	28	28%
De 53 años a más	2	2%
Total	100	100%

En la tabla 2 en relación con la edad de los participantes, se observa que el 34% de los trabajadores tienen entre 26 a 33 años, seguido de un 28% de trabajadores que tienen entre 24 a 40 años o 41 a 52 años. También, se observa la presencia de dos grupos minoritarios de trabajadores que tienen entre 18 a 25 años (8%) y de 53 a más años (2%).

TABLA 3

Hijos de los trabajadores

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según los hijos de los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C. en el año 2022.

Hijos	Frecuencia	Porcentaje
NO	54	54%
SI	46	46%
Total	100	100%

En la tabla 3 se puede observar que la gran mayoría de trabajadores 54% no tiene hijos. Por el contrario, el 46% del total de trabajadores tiene al menos 1 hijos.

TABLA 4

Estado civil de los trabajadores

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según el estado civil de los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C. en el año 2022,

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	60	60.6%
Conviviente	7	7.1%
Casado	29	29.3%
Divorciado	3	3.0%
Total	100	100%

En la tabla 4 se observa con respecto al Estado Civil de los trabajadores, podemos observar que la gran mayoría (61%) son solteros, seguido del grupo de casados que representa el 29% del total de trabajadores. Además, se puede observar que el 7% de los trabajadores son convivientes y solo el 3% son divorciados.

TABLA 5

Ocupación de los trabajadores

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según la ocupación de los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C. en el año 2022.

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	12	12%
Operarios	7	7%
Químicos Farmacéuticos	43	43%
Ingenieros	8	8%
Auxiliares	8	8%
Entre otros	22	22%
Total	100	100%

En la tabla 5, se evidencia con respecto a la ocupación de los trabajadores donde nos indica que el 43% de los participantes son químicos farmacéuticos, seguido de un 12% de trabajadores que son administrativos. Asimismo, se tiene que los ingenieros y los auxiliares representan el 8% respectivamente, y los

operarios representan el 7% del total de trabajadores. También, se destaca que un 22% de los trabajadores tienen otro tipo de ocupación laboral.

TABLA 6

Horas laborales de los trabajadores

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según las horas laborales de los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C en el año 2022

Horas Laborales	Frecuencia	Porcentaje
48 horas a la semana de L a V (TM)	75	75%
48 horas a la semana de L a V (TN)	4	4%
48 horas a la semana de M a S (TM)	5	5%
Horarios Rotativos	16	16%
Total	100	100%

TM: Turno Mañana

TN: Turno Noche

En la tabla 6 se denota con respecto a las Horas Laborales, que la gran mayoría (75%) de los trabajadores trabajan 48 horas a la semana en turno mañana de lunes a viernes, seguido de un 16% de trabajadores que cuentan con horarios rotativos. Además, se observa que un 5% de trabajadores trabaja 48 horas a la semana en turno mañana de martes a sábado y el 4% de trabajadores trabaja 48 horas a la semana turno noche de lunes a viernes

TABLA 7

Años de servicio de los trabajadores

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según los años de servicios de los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C. en el año 2022

Años de servicios	Frecuencia	Porcentaje
1 año recientemente	31	31%
2 a 4 años	28	28%
5 a 8 años	15	15%
10 años en adelante	26	26%
Total	100	100%

En la tabla 7 se determina en relación a los años de servicio de los trabajadores en la empresa Cifarma S.A.C. se observa que el 31% tiene 1 año recientemente en la institución, seguido de un 28% de trabajadores que están entre 2 a 4 años y el 26% de trabajadores que tienen más de 10 años trabajando en la institución. Además, se observa que el 15% de trabajadores tiene trabajando en la institución entre 5 a 8 años.

TABLA 8

Tolerancia de los trabajadores

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según la tolerancia a la frustración de los trabajadores de la empresa de Cifarma S.A.C. en el año 2022.

Tolerancia a la frustración	Frecuencia	Porcentaje
Puedo tolerar la frustración	56	56%
Baja tolerancia a la frustración	26	26%
Mediana tolerancia a la frustración	16	16%
Alta tolerancia a la frustración	05	5%
Total	100	100%

En la tabla 8 se evidencia con respecto al nivel de tolerancia a la frustración lo en tiempo de auditoría por parte de los trabajadores, se observa que el 56% tolera la frustración y el 26% de tiene baja tolerancia a la frustración. Se tiene que el 16% de los trabajadores manifiesta tener una mediana tolerancia y el 5% tiene alta tolerancia a la frustración en tiempo de auditoría.

4.3. MEDIOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Los medios de recolección de información de esta investigación, se utilizó la siguiente ficha técnica:

- **Título original:** Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- **Título:** Cuestionario denominado ISTAS 21 versión 1.5
(CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE (COPSOQ))
- Año de creación: 2000
- Autor: Moncada S y Kristensen T.S.
- Objetivo del instrumento: Conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo.
- Lugar: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia
- Año de Adaptación: 2015
- Adaptación al español: Marybel Mollo Flores
- Lugar: Perú
- Administración: Individual y autónomo
- Duración: Sin tiempo limite
- Aplicación: Cualquier tipo de trabajo

Adaptado en el Perú por: Marybel Mollo Flores. Institución: Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Administración: Cuestionario individual y autónomo, Aplicación: Cualquier tipo de trabajo, Duración: Sin límite de tiempo, Significación: Identifica y mide la exposición a riesgos psicosociales, Confiabilidad y validez: Es uno de los métodos actualmente más utilizados, fuertemente

apoyado por una organización sindical que más información reciente ha aportado sobre sus características psicométricas. Ha sido baremado en la mayor muestra española hasta la fecha. Validez y confiabilidad contrastadas internacionalmente: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia. Confiabilidad y validez promedio por dimensiones de factores psicosociales (40 ítems) = 72.08% por el Alfa de Cronbach. Validada en el 2015 en la investigación: Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú. Obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.63.

Esta adaptación se realizó en el 2015, la investigación sobre la Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú, Obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.63, este Instrumento es utilizado en diferentes investigaciones en el Perú.

Propiedades psicométricas originales del instrumento:

Las propiedades psicométricas del Copsoq-Istas 21 fueron examinadas en los siguientes términos: a) de su consistencia interna (confiabilidad), para lo que se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach de manera global y por subescala; b) su estructura factorial, mediante el empleo de técnicas de análisis factorial confirmatorio; c) su validez convergente, por medio del método de la varianza media extraída; y d) su validez discriminante, mediante comparaciones sucesivas entre la varianza media extraída y la varianza compartida. El puntaje total para cada factor de riesgo fue calculado como la suma de los puntajes correspondientes a cada uno de sus ítems y luego recategorizado en una escala

compuesta por tres niveles (1 = baja exposición al factor de riesgo psicosocial, 3 = elevada exposición al factor de riesgo psicosocial), habiendo empleado para ello los baremos publicados por Moncada et ál. (2004).

Propiedades psicométricas en muestras peruanas similares a las del estudio propuesto.

Se desarrolló el análisis factorial confirmatorio demostrando que todos los ítems se asocian con al menos una dimensión, confirmando las seis dimensiones latentes del cuestionario. Es así que se cumplió con los supuestos mínimos para la aplicación de la misma, obteniendo el cálculo de la medida de adecuación muestral de KMO = 728, en conjunto con la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2= 29356,2$; $p=,000$). Finalmente, se obtuvo la validez parcial de consistencia compuesta por medio del método coeficiente omega de McDonald con puntajes fiables para solo cuatro de las seis dimensiones del modelo (oscilan entre 0,541 y 0,906).

- Título Original: Self Reporting Questionnaire (SRQ)
- Título: **CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS EN SALUD MENTAL (S.R.Q)**
- Objetivo del instrumento: Estimar la existencia de un estado que probablemente pueda estar impactando en la salud mental. Analiza sobre situaciones que específicamente hay vivido la persona en los últimos treinta (30) días.
- Año de creación: 1980
- Autor /Institución: Organización Mundial de la Salud.
- Lugar: Colombia, Filipinas, india y Sudan.
- Autor / Institución: Él abreviado por el Ministerio de Salud del Perú.
- Adaptado en el Perú por: Ministerio de Salud del Perú

- Año de adaptación: 2020
- Lugar: Perú
- Unidades de observación: Adolescente, Joven, Adulto.
- Técnica para la aplicación: entrevista puede ser autoadministrado o grupal.
- Duración: Aproximadamente 10 minutos.

Este instrumento fue validado y tipificado por el Ministerio de Salud del Perú, y es lanzado en la estrategia nacional de salud mental y cultura de paz como instrumento para el tamizaje en la salud mental, con el fin de detectar nuevos casos en salud mental que presenten la sociedad peruana. En este cuestionario se evidencian los principales trastornos de salud mental para su prevención: Trastorno Depresivo, Trastorno Psicótico, Trastorno Convulsivo y el Consumo de bebidas alcohólicas.

4.4 PROCEDIMIENTO

Se realizó la coordinación con el área de recursos humanos de la empresa Cifarma S.A.C. para establecer una visita programada al establecimiento y coordinar el procedimiento de la realización del cuestionario.

La encuesta se realizó en diversas áreas: control de calidad, producción, acondicionado, almacén, finanzas y recursos humanos, previa coordinación con las jefaturas de las mismas, de tal forma se asignó un tiempo determinado a los trabajadores para que puedan responder el instrumento de medición.

Es importante recalcar, que los participantes al momento de realizar el cuestionario digital, tendrán como primera opción marcar el consentimiento

informado, teniendo como alternativas un SI o NO, una vez dado su confirmación procederán al llenado del cuestionario digital. Cada información obtenida es de carácter confidencial.

Antes de enviar el link también se envió un documento en Word donde se señaló la importancia y los objetivos de la investigación, la duración aproximada de la realización de las pruebas y, por último, que la encuesta es de naturaleza confidencial, respetando los parámetros de los datos personales de los trabajadores.

Debido a la coyuntura actual (pandemia por el Covid-19) se realizó en dos modalidades, físico y virtual dado que hay personal que realizan trabajo remoto “home office”. Para este grupo se envió el instrumento de medición (cuestionarios) a sus correos corporativos para que proceden a llenar la encuesta de manera virtual.

Los instrumentos de medición utilizados fueron: Cuestionario de Síntomas en Salud Mental (S.R.Q) y ISTAS 21 versión 1.5 (Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), el primer instrumento nos permitió identificar la sintomatología actual de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. y el segundo instrumento nos permitió evaluar los riesgos psicosociales que presentarán los trabajadores dentro de la empresa.

Terminada la encuesta se procedió a recopilar la información para luego ingresarlo a la base de datos SPSS 26, el procesamiento de datos se realizó según el ítem 4.5.

4.5. PROCESAMIENTO DE DATOS

El análisis se realizó en base al método cuantitativo, mediante la estadística descriptiva para la organización de la información recopilada, con los resultados obtenidos de los cuestionarios, los datos fueron vaciados a una hoja de cálculo Excel y posteriormente se procesaron los datos al SPSS26. (Statistical Product and service solutions).

Con la asistencia del programa SPSS se ordenó los resultados en tablas de frecuencia. Dentro de los análisis utilizados, se encontró: a) Análisis descriptivo: donde se empleó frecuencias y porcentajes; como (sexo, edad, los hijos, ocupación, horas laborales, años de servicio, tolerancia la frustración) b) Análisis estadísticos inferencial, esto determino la distribución de la muestra empleando el estadístico de Kolmogórov-Smirnov para determinar la correlación; dichas tablas se mencionan en el punto de resultados.

Para mayor detalle del estudio si la muestra tiene una distribución normal se emplearán estadísticos paramétricos para determinar la correlación y si la muestra tiene una distribución no normal se emplearía estadísticos no paramétricos.

4.6 ASPECTOS ÉTICOS:

De acuerdo a los criterios éticos que presenta la investigación; como la justicia, la confidencialidad, la reserva, la benevolencia, el respeto, y la no maleficencia, se respetó la integridad y la confidencialidad de los participantes, salvaguardando de esta forma la identidad y la veracidad de los resultados obtenidos. En el consentimiento se detalló de manera precisa lo que se realizó con la información de las encuestas, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y solo serán usados con fines de la investigación.

Asimismo, con el propósito de generar confianza con el encuestado, se señaló que toda información que brinden los trabajadores será guardada confidencialmente, es decir, solo será conocida por la investigadora que realiza el estudio. Ello permitió evitar las posibles exposiciones de riesgos, como la divulgación de la información personal y que personas ajenas obtengan los resultados de las encuestas.

Es necesario señalar que la colaboración fue de naturaleza voluntaria, es decir que cada participante tenía la opción de elegir si desea continuar con el cuestionario, con la finalidad de que no se sientan obligados sino por el contrario que su ayuda sea con la mejor disposición.

Los participantes fueron encuestados a través de las diferentes plataformas virtuales, como el uso de correos electrónicos, whatsapp y otros medios, para el respectivo llenado de las encuestas digitales, es preciso señalar que la información recabada será del uso exclusivo de la investigadora, es decir, ningún participante podrá acceder a la información, se contó con una restricción rigurosa,

y de esta forma minimizar la exposición de riesgos. Como alternativa opcional se utilizó códigos o encuestas anónimas para proteger la confidencialidad de los participantes.

Esta investigación no cuenta con riesgos por obtención de muestras biológicas o por procedimientos médicos, siendo que no se realizó prestaciones de salud, análisis clínicos, entre otros. Asimismo, respecto a los riesgos psicológicos existe la probabilidad que se registre en un índice menor la presencia de los trastornos depresivos, trastornos psicóticos, trastornos convulsivos.

La participación de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C, permitió identificar los posibles riesgos que han estado expuesto durante todo el proceso de la pandemia por el Covid-19 hasta la actualidad. De esta forma se podrá ejecutar programas de intervención, donde se trabajará estilos de afrontamientos al estrés, con la intención de que los trabajadores presenten un adecuado manejo de sus emociones frente a las crisis.

Participar del estudio, ayudó a la comunidad científica a conocer el estado actual de la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. especialmente relacionados a la salud mental y riesgos psicosociales, a lo cual está enfocado la investigación, con el fin de aportar a la sociedad nuevas perspectivas de estudio e intervención.

Al terminar el estudio se podrá identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores, en relación a la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, las cuales afecta en la capacidad del desarrollo óptimo del trabajo, es necesario señalar que dentro de los beneficios a realizar este estudio de investigación será optimizar el desempeño de las habilidades del

trabajador, mejorando el rendimiento de sus actividades, eliminando la carga emocional y generando un mejor clima laboral.

Por último, para realizar el estudio se solicitó la autorización previa al comité de ética de la investigación de la UPSJB, la información que se obtenga será guardada de manera segura respetando la ética profesional.

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 RESULTADOS

TABLA 1

Nivel de riesgo de exigencias psicológicas de los trabajadores

Exigencias Psicológicas	Frecuencia	Porcentaje
Alto Riesgo	68	68.00%
Moderado Riesgo	24	24.00%
Bajo Riesgo	8	8.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 9 indica que dentro del ambiente laboral se evidencia que existe un alto riesgo en exigencias psicológicas dando un porcentaje de 68% en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A. C. Además, se observa que el 24% de los trabajadores tienen un riesgo moderado y solo el 8% tiene un bajo riesgo de exigencias psicológicas en la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 10

Nivel de riesgo de trabajo activo y posibilidades de desarrollo de los trabajadores

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Frecuencia	Porcentaje
Alto Riesgo	11	11.00%
Moderado Riesgo	24	24.00%
Bajo Riesgo	65	65.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 10 nos indica que riesgo laboral de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, se observa que el 65% de trabajadores tiene un bajo riesgo, seguido de un 24% de trabajadores que cuenta con un moderado riesgo. Solo el 11% de trabajadores presenta un alto riesgo de trabajo activo y posibilidades de desarrollo en la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 11

Nivel de riesgo de inseguridad de los trabajadores

Inseguridad	Frecuencia	Porcentaje
Alto Riesgo	56	56.00%
Moderado Riesgo	32	32.00%
Bajo Riesgo	12	12.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 11 nos señala que el riesgo laboral de Inseguridad, se observa que el 56% de trabajadores tiene un alto riesgo, seguido de un 32% de trabajadores que cuenta con un moderado riesgo. Solo el 12% de trabajadores presenta un bajo riesgo de inseguridad en la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 12

Nivel de riesgo de apoyo social y calidad de liderazgo de los trabajadores

Apoyo social y calidad de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Alto Riesgo	25	25.00%
Moderado Riesgo	32	32.00%
Bajo Riesgo	43	43.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 12 menciona al riesgo laboral de apoyo social y calidad de liderazgo, se puede observar que el 43% de los trabajadores presenta un bajo riesgo, seguido de un 32% de trabajadores que presenta un moderado riesgo. Asimismo, se observa que el 25% de los trabajadores presenta un alto riesgo de apoyo social y calidad de liderazgo en la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 13

Nivel de riesgo de doble presencia de los trabajadores

Doble Presencia	Frecuencia	Porcentaje
Alto Riesgo	86	86.00%
Moderado Riesgo	13	13.00%
Bajo Riesgo	1	1.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 13 en relación al riesgo laboral de doble presencia, se puede observar que la gran mayoría (86%) de los trabajadores presenta un alto riesgo.

Cabe, destacar que el 13% de trabajadores presenta un moderado riesgo y 1% de trabajadores presenta un bajo riesgo de doble presencia en la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 14

Nivel de riesgo de estima de los trabajadores

Estima	Frecuencia	Porcentaje
Alto Riesgo	58	58.00%
Moderado Riesgo	23	23.00%
Bajo Riesgo	19	19.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 14 menciona que el riesgo psicosocial de estima en el trabajo, se puede observar que el 58% de los trabajadores tiene un alto riesgo, seguido de un 23% de trabajadores que tiene un moderado riesgo. Solo el 19% de trabajadores tiene un bajo riesgo de estima en la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 15

Nivel de trastorno depresivo de los trabajadores

Trastorno Depresivo	Frecuencia	Porcentaje
Baja Probabilidad	94	94.00%
Alta Probabilidad	6	6.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 15 señala con respecto a las enfermedades de salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., se puede observar que el 94% de los trabajadores tiene baja probabilidad de tener trastorno depresivo. Por otro lado, el 6% tiene alta probabilidad de tener trastorno depresivo, debido que no se adecuan a sus actividades, generando de esta forma a sentimientos de impotencia y de vacíos ya que estaría ocasionando en el trabajador inseguridad al momento de ejecutar un trabajo.

TABLA 16

Nivel de trastorno psicótico de los trabajadores

Trastorno Psicótico	Frecuencia	Porcentaje
Baja Probabilidad	27	27.00%
Alta Probabilidad	73	73.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 16 nos revela que la incidencia del trastorno psicótico en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., se observa que el 73% de los trabajadores tiene una alta probabilidad de presencia de trastorno psicótico y el 27% de trabajadores que tiene una baja probabilidad de trastorno psicótico.

Se puede apreciar en la presente tabla que existe alta probabilidad de padecer trastornos psicóticos, tal como nos señala los ítems 19 y 22 del cuestionario relacionado a la salud mental, evidenciando de esta forma que los trabajadores pueden sufrir alteraciones en el pensamiento y alucinaciones.

TABLA 17*Nivel de trastorno convulsivo de los trabajadores*

Trastorno Convulsivo	Frecuencia	Porcentaje
Baja Probabilidad	99	99.00%
Alta Probabilidad	1	1.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 17 nos indica que la incidencia del trastorno convulsivo en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., se observa que casi la totalidad (99%) de los trabajadores tiene una baja probabilidad de presencia de trastorno convulsivo y solo existe un 1% de trabajadores que tiene una alta probabilidad de trastorno convulsivo.

Se puede estimar en la presente tabla que existe una baja probabilidad de padecer trastornos convulsivos, tal como nos señala el ítem 23 del cuestionario relacionado a la salud mental, evidenciando de esta forma que los trabajadores no sufren ninguna alteración, ni existe presencia de convulsiones, ni ataques epilépticos.

TABLA 18

Nivel de consumo de bebidas alcohólicas de los trabajadores

Consumo de Bebidas Alcohólicas	Frecuencia	Porcentaje
Baja Probabilidad	92	92.00%
Alta Probabilidad	8	8.00%
Total	100	100.00%

En la tabla 18 nos menciona que el consumo de bebidas alcohólicas en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., se observa que casi la totalidad (92%) de los trabajadores tiene una baja probabilidad de consumo de bebidas alcohólicas y solo existe un 2% de trabajadores que tiene una alta probabilidad de consumo de bebidas alcohólicas. Según nos señala el ítem 24 y 28 del cuestionario de Síntomas en salud mental (S.R.Q).

Tabla 19

Distribución de la muestra evaluada con la variable riesgo psicosocial

Riesgos psicosociales	KW	p valor
Exigencias psicológicas	0.093	0.035
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	0.100	0.016
Inseguridad	0.088	0.053
Apoyo social y calidad de liderazgo	0.095	0.026
Doble presencia	0.136	0.000
Estima	0.102	0.013

La prueba de normalidad nos permite establecer que la distribución de los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. no siguen una distribución normal ya que su significancia (P) es menor a 0.05, es decir los datos no se ajustan a la distribución normal, de este modo se utilizan estadísticos no paramétricos

TABLA 20

Distribución de la muestra evaluada con la variable salud mental

Salud mental	KW	p valor
Trastorno Depresivo	0.208	0.000
Trastorno Psicótico	0.288	0.000
Trastorno Convulsivo	0.530	0.000
Consumo de Bebidas Alcohólicas	0.512	0.000

La prueba de normalidad nos permite establecer que la distribución de la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. no siguen una distribución normal ya que su significancia (P) es menor a 0.05, es decir los datos no se ajustan a la distribución normal, de este modo se utilizan estadísticos no paramétricos

TABLA 21

Análisis de correlación entre las exigencias psicológicas y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Correlaciones		Trastorno Depresivo	Trastorno Psicótico	Trastorno Convulsivo	Consumo de Bebidas Alcohólicas
Exigencias Psicológicas	Rho	0.333	0.145	0.019	0.114
	P-valor	0.001	0.150	0.849	0.259
	N	100	100	100	100

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, nos permite establecer que entre las exigencias psicológicas y el trastorno depresivo existe una relación directa, mediana y significativa en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. Lo que indica que cuando se aumenta el riesgo de exigencias psicológicas en el trabajo, se aumenta la probabilidad de padecer trastorno depresivo en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 22

Análisis de correlación del trabajo activo y las posibilidades de desarrollo y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Correlaciones		Trastorno Depresivo	Trastorno Psicótico	Trastorno Convulsivo	Consumo de Bebidas Alcohólicas
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Rho	0.030	0.026	0.056	0.070
	P-valor	0.769	0.799	0.581	0.491
	N	100	100	100	100

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, nos permite establecer que no existe relación significativa entre el trabajo activo y posibilidades de desarrollo con la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Por lo tanto, se acepta la (H₀)hipótesis nula donde se indica que no existe una relación significativa y directa entre trabajo activo y las posibilidades de desarrollo con la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 23

Análisis de correlación entre la inseguridad y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Correlaciones		Trastorno Depresivo	Trastorno Psicótico	Trastorno Convulsivo	Consumo de Bebidas Alcohólicas
	Rho	0.334	0.226	0.124	0.253
Inseguridad	P valor	0.001	0.024	0.218	0.011
	N	100	100	100	100

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, nos permite establecer que entre la Inseguridad y el trastorno depresivo existe una relación directa, mediana y significativa ($p < 0.05$) en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

De la misma forma, se puede establecer que entre la inseguridad y el trastorno psicótico existe una relación directa, pequeña y significativa ($p < 0.05$) en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Por último, se puede establecer que entre la inseguridad y el trastorno convulsivo existe una relación directa, pequeña y significativa en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 24

Análisis de correlación entre apoyo social y calidad de liderazgo y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Correlaciones		Trastorno Depresivo	Trastorno Psicótico	Trastorno Convulsivo	Consumo de Bebidas Alcohólicas
Apoyo social y	Rho	- 0.259	-0.152	-0.012	0.077
calidad de	P valor	0.009	0.132	0.904	0.449
liderazgo	N	100	100	100	100

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, nos permite establecer que el apoyo social y calidad de liderazgo con el trastorno depresivo tienen una relación inversa, pequeña y significativa en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Por lo tanto, se acepta la (H₀)hipótesis nula donde se indica que no existe una relación significativa y directa entre apoyo social y calidad de liderazgo y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 25

Análisis de correlación entre la doble presencia y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Correlaciones		Trastorno Depresivo	Trastorno Psicótico	Trastorno Convulsivo	Consumo de Bebidas Alcohólicas
	Rho	-0.021	0.073	0.174	0.082
Doble Presencia	P-valor	0.832	0.472	0.083	0.415
	N	100	100	100	100

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, nos permite establecer que no existe relación significativa entre la doble presencia y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., lo que significa que presenta una relación directa, y significativa.

Por lo tanto, se acepta la (H₀)hipótesis nula donde se indica que no existe una relación significativa y directa entre la doble presencia y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

TABLA 26

Análisis de correlación entre la estima y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

Correlaciones		Trastorno Depresivo	Trastorno Psicótico	Trastorno Convulsivo	Consumo de Bebidas Alcohólicas
	Rho	-0.183	-0.096	0.138	-0.070
Estima	P-valor	0.068	0.342	0.170	0.489
	N	100	100	100	100

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman, nos permite establecer que no existe relación significativa entre la estima y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., lo que significa que presenta una relación directa, y significativa.

Por lo tanto, se acepta la (H₀) hipótesis nula donde se indica que no existe una relación significativa y directa entre estima y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C.

5.2 DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación tiene como objetivo principal: determinar el nivel de relación entre las dimensiones de la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022. Donde se revela que existe un nivel de relación directa y significativa entre ambas variables, es decir, se concluye que de acuerdo a la intensidad del trabajo establecido dentro del entorno laboral el trabajador puede presentar ligeros síntomas depresivos, sin embargo, si el trabajador presenta redes de apoyo el impacto no será significativo.

En relación a la hipótesis específica 1 nos revela que existe un nivel de relación directa y significativa entre las exigencias psicológicas y el trastorno depresivo, lo que significa que, al aumentar el riesgo de exigencias psicológicas en el trabajo, se aumenta la probabilidad de padecer trastorno depresivo, esto indica que existe una alta demanda laboral. Burga & Wiese (2018) en su trabajo de investigación nos precisa que es necesario tener alta motivación laboral ya que permite a la empresa lograr una adecuada productividad, con el propósito de brindar a los trabajadores mejores condiciones y una adecuada estabilidad emocional, incentivando de esta manera el desempeño laboral (Burga & Wiese, 2018).

Se puede concluir de la hipótesis específica 2 menciona que se acepta la hipótesis nula (H_0) donde se indica que no existe un nivel de relación significativa y directa entre trabajo activo y las posibilidades de desarrollo y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. Esto quiere decir, que hay menor influencia entre el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo con la salud mental. Según Eufrazio (2018) nos dice, que el desempeño laboral es percibido como el conjunto de acciones y conductas que el colaborador tiene en el cumplimiento de las tareas y funciones, para ello es importante considerar el conocimiento y las habilidades (Eufrazio, 2018).

En relación a la hipótesis específica 3 nos señala que existe un nivel de relación directa y significativa entre la inseguridad y el trastorno depresivo, indica que cuando se aumenta el riesgo de inseguridad se aumenta la probabilidad de padecer trastorno depresivo en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. Por lo tanto, es necesario que empresas se preocupen por el bienestar y satisfacción de los trabajadores. Marinaki (2020) precisa que el bienestar laboral es un estado en donde los empleados fortalecen su salud mental y física en resultado de interactuar adecuadamente entre sus actividades y el entorno laboral (como se citó en Aliaga, 2022).

La hipótesis específica 4 nos indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) donde se indica que no existe un nivel de relación significativa y directa entre apoyo social y calidad de liderazgo con la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C., indica que cuando se disminuye el nivel de apoyo social y calidad de liderazgo, aumenta la probabilidad de padecer trastorno depresivo. Para reforzar la idea, mencionaremos la teoría de la motivación enfocado en la

teoría del estilo del liderazgo precisado por León (2015), este tipo de liderazgo tiene como meta principal que los trabajadores se encuentren estables anímicamente y emocionalmente ya que estimula la productividad León (2015, p. 57).

En relación a la hipótesis específica 5 nos señala que se acepta la hipótesis nula (H_0), donde se indica que no existe un nivel de relación significativa y directa entre doble presencia y la salud mental. La dimensión de doble presencia no tendría un impacto significativo en la salud mental, debido a que conocen sus actividades laborales y pueden llevar a la par ambos roles (trabajo-casa). Los autores Wei & Miraglia (2018) precisan que el clima laboral se forma por un conjunto de factores que se desarrollan a partir de las actitudes y comportamientos que los trabajadores van presentando conforme el grado de convivencia que se dan dentro de la organización (como se citó en Ramírez, 2022).

En relación a la hipótesis específica 6 nos indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) donde se indica que no existe un nivel de relación significativa y directa entre estima y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. Debido que presentan un buen soporte emocional, sin necesidad de búsqueda de reconocimientos de sus labores o jornadas laborales. Gonzáles et. al. (2021) nos señala las siguientes características, como la percepción, expectativas que presenta cada trabajador hacia la realización de su trabajo, los factores psicológicos, el comportamiento y actitudes del trabajador hacia las empresas, es decir evaluar el nivel de satisfacción del trabajador para mejorar el desempeño laboral (Gonzáles et. al. ,2021).

Los resultados dan a conocer que existen mayores niveles de exigencias psicológicas en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C, esto significa que a mayor intensidad en el trabajo existe menor rendimiento e inestabilidad emocional, ocasionado por la sobrecarga laboral. Asemejándose con el estudio del autor Rusdel Johan Cabezas (2020) donde nos señala que dentro de sus resultados de su investigación las dimensiones más destacadas son las exigencias psicológicas y el trabajo activo, sin embargo, recalca que poseen mayores índices en la dimensión de exigencias psicológicas (Cabezas, R.J. 2020).

En los resultados obtenidos en relación a la variable salud mental se evidenció que existe una baja probabilidad en el trastorno depresivo, convulsivo, psicótico y consumo de bebidas alcohólicas, debido a que los trabajadores presentan redes de apoyo, conocen el ritmo de sus actividades laborales, no presentan síntomas de convulsiones, ni alteración del pensamiento ni alucinaciones. A diferencia del estudio de Anthony Jácome (2020) nos indica que los trabajadores que están en continuo contacto perciben un alto riesgo de contagiarse generando en si la aparición de otra sintomatología como la depresión, la ansiedad y el estrés al momento de realizar sus actividades laborales (Jácome, A., 2020).

Los resultados de la investigación del autor Guillen (2021) en su trabajo de investigación denominado “Percepción de riesgo al Covid-19 y salud mental en trabajadores de salud del hospital de Chancay en el periodo julio a agosto del 2020 en Lima, Perú”, se encontró evidencias de la presencia un alto porcentaje de sintomatología de ansiedad, depresión y estrés. En relación a los resultados obtenidos nos indica que los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. presentan

bajos niveles de depresión, ya que manejan de manera adecuada sus tiempos en el momento de ejecutar sus actividades o jornadas laborales (Guillen, H. L. V 2021).

Castro (2016) en su estudio encontró que existe mayor exposición en las dimensiones de inseguridad, estima, apoyo social, calidad de liderazgo, doble presencia y exigencias psicológicas. Sin embargo, en esta investigación se observa que existe menor exposición entre las dimensiones de estima, doble presencia, apoyo social y calidad de liderazgo, lo que indica que los trabajadores, presentan un adecuado sentimiento de pertenencia e identificaron dentro de la empresa, permitiendo de tal manera las formaciones buenas redes de apoyo entre sus compañeros. En referencia a la dimensión de exigencias psicológicas se evidencia nuevamente altos niveles de exposición en consecuencia de la sobrecarga laboral e intensidad del trabajo (Castro M. C. E (2016).

Los resultados de la investigación del autor Ramos (2020) denominado “Ansiedad por Covid-19 y salud mental en trabajadores de limpieza pública del distrito de Socabaya, Arequipa en pandemia 2021 en el Perú”. Nos indica con respecto a las variables sociodemográficas según el sexo femenino es el que presenta mayor predominio, en relación a la edad se oscila entre los 40 años a más. A diferencia de esta investigación, nos detalla que las variables sociodemográficas de los trabajadores predominan en mayores porcentajes el sexo masculino, indicando así mismo que la edad con mayor participación se encuentra entre los 26 a 33 años, en condición de estado civil soltero. Ramos, S, A.K. (2021).

6. CONCLUSIONES

PRIMERO Se puede concluir que las exigencias psicológicas tienen un nivel de relación directa, valor $Rho=0.333$ ($Rho>0$: directa) y significativa= 0.001 ($p<0.05$: significativa), con el trastorno depresivo, es decir que cuando existe un mal manejo en los tiempos designados para realizar cada actividad laboral, y a la vez el alto volumen de sobrecarga nos indica que al aumentar las exigencias psicológicas en el trabajo, mayor es la posibilidad de sufrir trastorno depresivo en los trabajadores. Por lo tanto, la hipótesis específica uno nos revela que existe un nivel de relación directa y significativa entre las exigencias psicológicas y el trastorno depresivo.

SEGUNDO Se concluye que el trabajo activo y posibilidades de desarrollo no se relaciona de forma significativa con la salud mental, valor $Rho=0.030$ ($Rho>0$: directa) y significativa= 0.769 ($p<0.05$: significativa), Lo que significa que hay menor influencia entre el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo, es decir los trabajadores presentan un trabajo dinámico, con el objetivo que no se vuelva sedentario y en las posibilidades desarrollo presentan todos los recursos necesarios para su desenvolvimiento, es por ello que no tiene impacto en la salud mental. Por lo tanto, la hipótesis específica dos señala que se acepta la hipótesis nula (H_0) donde se indica que no existe un nivel de relación significativa y directa entre trabajo activo y las posibilidades de desarrollo y la salud mental.

TERCERO Se concluye que la inseguridad tiene un nivel de relación directa valor $Rho=0.334$ ($Rho>0$: directa) y significativa= 0.001 ($p<0.05$: significativa), con el trastorno depresivo, trastorno psicótico y consumo de bebidas alcohólicas. Lo que indica, que, si el riesgo de inseguridad en el trabajo aumenta la posibilidad de sufrir trastorno depresivo es mayor a la probabilidad de sufrir trastorno psicótico y consumo de bebidas alcohólicas en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. y que los trabajadores dentro de la empresa al percibir su vida en riesgo pueden tener inestabilidad emocional y desgaste mental. En relación a la hipótesis específica tres nos señala que existe un nivel de relación directa y significativa entre la inseguridad y el trastorno depresivo.

CUARTO Se concluye que el apoyo social y calidad de liderazgo tiene un nivel de relación inversa $Rho>0= - 0.259$ ($Rho>0$: inversa) y significativa= 0.009 ($p<0.05$: significativa) con el trastorno depresivo. Lo que indica, que, si aumenta el nivel de apoyo social y calidad de liderazgo en el trabajo, la posibilidad de sufrir trastorno depresivo disminuye, debido presentan un adecuado sentimiento de pertenencia e identificaron dentro de la empresa, permitiendo de tal manera las formaciones buenas redes de apoyo entre sus compañeros. La hipótesis específica cuatro nos indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) donde se indica que no existe un nivel de relación significativa y directa entre apoyo social y calidad de liderazgo con la salud mental de los trabajadores de la empresa.

QUINTO Se concluye que la doble presencia no se relaciona de forma significativa con la salud mental, valor $Rho=-0.021$ ($Rho>0$: directa) y

significativa=0.832($p < 0.05$: significativa). Lo que significa, que el riesgo psicosocial de doble presencia no tiene relación con los trastornos depresivo, psicótico, convulsivo y consumo de bebidas alcohólicas. Lo que significa que los trabajadores conocen sus actividades laborales y pueden llevar a la par ambas con el trabajo de la empresa, es decir presentan un equilibrio entre la organización del trabajo doméstico y sus actividades. En relación a la hipótesis específica cinco nos señala que se acepta la hipótesis nula (H_0), donde se indica que no existe un nivel de relación significativa y directa entre doble presencia y la salud mental.

SEXTO Se concluye que la estima no se relaciona de forma significativa con la salud mental, valor $Rho = -0.183$ ($Rho > 0$: directa) y significativa=0.068 ($p < 0.05$: significativa) en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C. Esto quiere decir, que el riesgo psicosocial del entorno laboral de estima no tiene relación con los trastornos depresivo, psicótico, convulsivo y consumo de bebidas alcohólicas. Es decir que los trabajadores que presentan un buen soporte emocional sin necesidad de búsqueda de reconocimientos de sus laborales o jornadas laborales. En relación a la hipótesis específica seis nos indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) donde se indica que no existe un nivel de relación significativa y directa entre estima y la salud mental de los trabajadores de la empresa Cifarma.

7. RECOMENDACIONES

PRIMERO Esta investigación busca relacionar salud mental y riesgos psicosocial dada la dificultad de encontrar investigaciones que relacionen las mismas variables, considero importante recomendar a los futuros investigadores, profundizar en el estudio de estas variables, de este modo incrementar las fuentes bibliográficas para las sucesivas investigaciones.

SEGUNDO Que en sucesivas investigaciones acerca de la salud mental consideren también la relación con las siguientes variables: mobbing, agotamiento emocional, satisfacción laboral, salud ocupacional; teoría de la gestión del ocio, teoría del lipovesky, de esta manera conocer los posibles detonantes de la salud mental en el trabajo y brindar a la población herramientas necesarias para el cuidado físico y mental del trabajador.

TERCERO Cabe destacar que, debido a los últimos acontecimientos vividos, por el Covid-19, es necesario resaltar que la salud mental ha ido deteriorándose en el tiempo, lo cual exige mayor búsqueda de estrategias y estudios de análisis para abordar y reducir las consecuencias de la sobrecarga laboral en el trabajo, para ello es necesario que existe mayor abordaje y nuevos enfoques de estudios de análisis.

CUARTO Para el enriquecimiento en la información de la investigación considero importante recomendar el estudio de nuevas herramientas de apoyo y soporte como: estrategias de prevención y autocuidado para la población, con el fin de no solo aportar estudios preliminares con base científica sino también generar recursos necesarios para el desarrollo de la psicoeducación de la población.

QUINTO Considero importante para futuras investigaciones, mejorar las herramientas de evaluación de salud mental y riesgo psicosocial (cuestionarios) dado que las existentes pueden generar fatiga y desmotivación al momento del llenado.

SEXTO Finalmente brindar e implementar talleres psicoeducativos posterior a la investigación con el objetivo de fortalecer y gestionar las emociones, control de la frustración, estabilidad emocional de los trabajadores.

8. REFERENCIAS

- Abarca, U., & Zegarra, A. (2022). *Factores de Riesgo Psicosocial y Motivación en trabajadores de una Entidad Financiera de Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica San Pablo. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/17323>
- Abdela, S., Van Griensven, J., Seife, F., & Enbiale, W. (2020). Descuidar el efecto de Covid-19 en las enfermedades tropicales desatendidas: la perspectiva etíope. *Transacciones de la Real Sociedad de Medicina Tropical e Higiene*, 114 (10), 730-732. <https://doi.org/10.1093/trstmh/traa072>
- Aliaga, P. (2022). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Bienestar Laboral en el Personal en una Microred en Junín, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87042>
- Alva-Arroyo, L. L., Núñez del Prado Murillo, J., Ancaya-Martínez, M., & Floréz-Ibarra, J. M. (2022). Experiencias de telesalud en un hospital especializado en salud mental durante la pandemia de Covid-19 en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 38, 653-659. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2021.384.9220>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.

- Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., ...Rojo, V. (2011). *Metodología de la investigación para las ciencias sociales: apuntes para un curso inicial*.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4544>
- Breña, D. T. H. (2021). *Factores psicosociales de riesgo y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Perú Data, 2020* [Tesis de maestría Universidad Continental]. Repositorio de Institucional de la Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9779/5/IV_PG_MRHGO_TE_Huamani_Brena_2021.pdf
- Bordas Martínez, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia [UNED].
[file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Altamirano%20Ojeda,%20Raquel%20\(1\). pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Altamirano%20Ojeda,%20Raquel%20(1).pdf).
- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S. J. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mobrevejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mobrevejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Cabezas, R. (2020). *Impacto de riesgo psicosocial ocasionado por Covid -19 en pymes de fabricación de plástico* [Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19732/1/UPS-GT03107.pdf>

Castro, C. E. (2016). *Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y UCI de una clínica privada* [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1040>

Caycho, T. (2010). Alarcón, R.(2009). Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología. *Revista de Psicología*, 28(2), 411-414. [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/1500 Texto%20del%20art%C3%ADculo-5790-1-10-20120328%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/1500 Texto%20del%20art%C3%ADculo-5790-1-10-20120328%20(2).pdf)

Churo, M. (2016). Satisfacción laboral en el personal del área de recursos humanos del hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional de la Universidad Alas Peruanas. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10108>

Cifuentes Casquete, K., & Escobar Segovia, K. (Eds.). (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por Covid-19. *Revista Ciencias Pedagógica e Innovación*, 9(1), 43-50. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i1.411>

Correa, F., & Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. *Revista Derechos en Acción*, 16(16), 397-415. <https://doi.org/10.24215/25251678e428>

- Coyaguillo, P. (2020). *Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en el personal del área técnica de la Dirección General de Aviación Civil del Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre* [Tesis de licenciatura, Universidad Central de Ecuador]. Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20947>
- Díaz Bambula, F., & Rentería Pérez, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de Salud Ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19 (2), 129. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Espinoza Solar, M. A., & Chipana Ccencho, A. K. (2021). *Resiliencia y salud mental en el contexto de la pandemia por Covid-19 en el personal del Centro de Salud Guadalupe-Ica, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1164>
- Eufracio, M. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15208>
- Espinal, C. (2002) *Importancia de la educación emocional en la educación infantil, según el modelo de Rafael Bisquerra* [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/2197>

9/ESPINAL_VELASQUEZ_CINDY_JOHANA_2022-04-11%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, E. , Xu, X., & Lu, Y. (2020). Human Capital 4.0: una tipología de competencia de la fuerza laboral para la Industria 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management* , 31(4), 687-703. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2019-0309>

Flórez, J., & Gallego, H. (2011). La salud mental desde la transdisciplinariedad y el modelo integral. *Tesis Psicológica*, 6(1), 118-141. <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139022629008.pdf>

Gastelu, S., & Castro, M. (2022). *Adaptación de la escala de Salud Mental en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89604>

Garzón Bermeo, D. S. (2023). *Prevalencia de psicopatología en reclusos de mínima seguridad del centro de rehabilitación social Azuay NO. 1-TURI* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay) <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12667/1/18194.pdf>

Gerlero, S. S., Corvalán, F., Orzuza, S., & Temporetti, F. (2012). Metodologías de la investigación en psicología: una reseña histórica de los planes de estudio y programas de la carrera de psicología, Universidad Nacional de Rosario (1955-2012). In *IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología- Universidad de Buenos Aires. <https://www.academica.org/000-072/138>

- Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_abstract
- Gobierno del Perú. (01 de febrero de 2023). *Gobierno promulga Ley de la Salud Mental*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/campa%C3%B1as/6388-dale-un-like-a-la-salud-mental>
- Gobierno del Perú. (23 de mayo de 2019). *Gobierno promulga Ley de la Salud Mental*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/28681-gobierno-promulga-ley-de-salud-mental%2520%20f>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Grimaldi, J., & Simonds, R. (2018). *La Seguridad Industrial Su Administración*. México: Editorial Alfa Omega. <https://es.scribd.com/doc/63998914/La-Seguridad-Industrial-Grimaldi>
- Guerrero, M. (2015). *Estrés laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo 2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4251>
- Guillen, H. L. (2021). *Percepción de riesgo al Covid-19 y salud mental en trabajadores de salud del hospital de Chancay en el periodo julio a agosto del 2020 en Lima, Perú* [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma].

Repositorio de la Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3785>

Hernández, R., & Mendoza, C. (Ed.). (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Herranz, T. (2018). Psicodrama: un escenario al servicio de la clínica. *Revista Clínica Contemporánea*, 9(2), 1-20. <https://doi.org/10.5093/cc2018a12>

Hoyo, D., Losardo, R., & Bianchi, R. (2021). Salud plena e integral: un concepto más amplio de salud. *Revista de la Asociación Médica Argentina*, 134(1), 18-25. https://www.ama-med.org.ar/uploads_archivos/2147/Rev-1-2021_pag-18-25_Losardo.pdf

Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-34. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (15 de mayo de 2020). *Empleo llegó 25% en Lima Metropolitana en el trimestre febrero-marzo-abril del 2020*. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-disminuyo-25-en-lima-metropolitana-en-el-trimestre-febrero-marzo-abril-del-2020-12188/>

Iturriza, D. D. (2013). *Salud mental, sensibilidad emocional y resiliencia en los estudiantes de la escuela de criminología Universidad de los Andes* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Madrid. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/14211>

Jachilla, J. (2022). *Bienestar psicológico y agresividad en estudiantes adolescentes de la institución pública del distrito de Chasquitambo, 2022*

- [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103036>
- Jácome Llumipanta, A. (2020). *Salud Mental y Trabajo: Estudio de Depresión y Ansiedad ante el Covid-19 en el Personal de Cajas de un Hospital Privado de Quito-Ecuador 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Internacional SEK]. Repositorio de la Universidad Internacional SEK.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3857>
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y *riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. *Universidad Autónoma de Madrid, 19*, 4-50.
<http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>
- León, A. (2015). *Estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa SOCOPUR SAC, distrito de Tarapoto, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31459>
- Loor, M., Palma, C., & Guilcapi, S. (2023). Los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP). *Revista Multidisciplinaria Arbitrada de Investigación Científica, 7(1)*, 18-35. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.18-35>
- Macías, M. G. L., Loor, C. L. P., & Criollo, S. O. G. (2023). Los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los docentes del

- Instituto Tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP). *Revista Multidisciplinaria Arbitrada de Investigación Científica*, 7(1), 18-35.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.18-35>
- Madero-Gómez, S., & Rodríguez-Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Maguiña, C. (2020). Reflexiones sobre el Covid-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública. *Acta medica Perú*, 37(1).
<https://doi.org/10.35663/amp.2020.371.929>
- Manzano, J. (2014). Cuadernos de Psiquiatría y Psicoterapia del Niño y del Adolescente. *Sepypna*, 57, 9-15.
<https://www.sepypna.com/documentos/articulos/psiquiatria-57/1-juan-manzano-sepypna57.pdf>
- Márquez, P. (2018). *Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29527>
- Ministerio de Salud del Perú [Minsa]. (2020). *Documento técnico: Plan de preparación y respuesta ante posible segunda ola pandémica por COVID-19 en el Perú*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5203.pdf>
- Montero-Ulate, B., Vasconcelos-Vásquez, K., & Arias-Murillo, G. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de Pandemia por la Covid-

19. *Comunicación y Salud*, 10(2), 109–125.
[https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532–544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Ocsa, C., & Huayra, Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Palomino, G. (2018) *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24554>
- Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66-73.
https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1449
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2017) Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes

- universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>
- Ramírez, F. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Chepén* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78494>
- Ramos, A. (2021). *Ansiedad por Covid-19 y salud mental en trabajadores de limpieza pública del distrito de Socabaya, Arequipa en pandemia 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12727>
- Romero-Montes, A., Sánchez-Chávez, F., Lozano-Vargas, A., Ruíz-Grosso, P., & Vega-Dienstmaier, J. (2016). Estructura de la sintomatología psiquiátrica según el SRQ-18 en pacientes ambulatorios con trastornos mentales evaluados en un hospital general de Lima. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 79(3), 142-151. <https://doi.org/10.20453/rnp.v79i3.2920>
- Rondón, M. (2006). Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 23(4), 237-238. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342006000400001
- Ruíz, Y. (2020). *Frecuencia de problemas de salud mental en trabajadores de salud durante la pandemia de Covid-19 en Lima-Perú en el año 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Juan Bautista]. Repositorio de la Universidad Privada San Juan Bautista.
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/2938>

Salgado, A. (2022). Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud (2022-2026) Aproximación al documento y valoración crítica. *Revista Clínica Contemporánea*, 13(7), 1-9. <https://doi.org/10.5093/cc2022a7>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL]. (17 de diciembre de 2021). *Más de 49 mil denuncias virtuales recibió SUNAFIL durante este año*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/570927-mas-de-49-mil-denuncias-virtuales-recibio-sunafil-durante-este-ano>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL]. (17 de diciembre de 2021). *Más de 49 mil denuncias virtuales recibió SUNAFIL durante este año*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/570927-mas-de-49-mil-denuncias-virtuales-recibio-sunafil-durante-este-ano>

Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J.F.(2002). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNA : VALENCIA CUEVA GABRIELA EDITH

ASESOR : BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL : SAN BORJA

TEMA : SALUD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIFARMA S.A.C FRENTE AL COVID 19 EN EL PERU EN EL AÑO 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES
<p>GENERAL:</p> <p>PG: ¿Cuál es la relación entre el nivel de relación entre las dimensiones de la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C frente al Covid - 19 en el Perú en el año 2022?</p>	<p>OBJETIVOS:</p> <p>OG: Determinar el nivel de relación entre las dimensiones de la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C. frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>OE1: Describir el nivel de relación de la salud</p>	<p>GENERAL:</p> <p>HG: Existe un nivel de relación significativa y directa entre la salud mental y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.</p>	<p>Variable 1: Salud Mental Indicadores:</p> <p>-Trastorno Depresivo</p> <p>INDICADORES Identificar los síntomas depresivos.</p> <p>-Trastorno Psicótico</p> <p>INDICADORES Identificar posibles ideas delirantes y alucinaciones</p> <p>-Trastorno Convulsivo</p> <p>INDICADORES</p>

	<p>mental de los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.</p> <p>OE2: Describir el nivel de relación de los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.</p> <p>OE3: Determinar el nivel relación entre el nivel de salud mental y las dimensiones de los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.</p> <p>OE4: Determinar el nivel de relación entre las dimensiones de la salud mental y de los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C</p>		<p>Evaluar si existe frecuencia de convulsiones.</p> <p>-Consumo de bebidas alcohólicas</p> <p>INDICADORES Evalúa la frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas.</p> <p>Variable 2: Riesgo Psicosocial Indicadores:</p> <p>-Exigencias Psicológicas</p> <p>INDICADORES Relacionado con el volumen del trabajo.</p> <p>-Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</p> <p>INDICADORES Se evalúa las posibilidades y condiciones en el trabajo y las condiciones en el trabajo.</p> <p>-De inseguridad</p> <p>INDICADORES Se relaciona con la estabilidad en el trabajo</p> <p>-Apoyo social y calidad de</p>
--	--	--	--

	<p>frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.</p> <p>OE5: Determinar el nivel de relación entre la salud mental y riesgos psicosociales según sexo / edad de los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C frente al Covid-19 en el Perú en el año 2022.</p>		<p>liderazgo</p> <p>INDICADORES Mantener las relaciones sociales adecuadas.</p> <p>-Doble Presencia</p> <p>INDICADORES Responden de manera inmediata a ambas actividades.</p> <p>-Estima</p> <p>INDICADORES Tiene relación con el trato justo y el reconocimiento</p>
--	---	--	---

DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Tipo de investigación</p> <p>Según Hernández Sampieri et al. (2018) nos señala que al momento de realizar la investigación no necesariamente se conoce cuál de los 4 tipo de niveles se emplea ya que puede cambiar en el transcurso del estudio.</p> <p>Teniendo en cuenta que el conocimiento que se descubre, de4l enfoque que seda al estudio, estudio es de suma importancia ya que nos permitió enriquecer a profundidad las variables escogidas, por otra parte, es necesario recalcar que al tener un conocimiento claro se puede relacionar con otras variables, por ello el presente trabajo de investigación es correlacional.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Cuantitativo, no experimental transversal, es decir la investigación se centra en analizar y observar los diferentes contextos, que se presentan en un tiempo y lugar</p>	<p>Población</p> <p>La población eje de estudio se centró en los trabajadores entre las edades de 18 a 65 años de la empresa Cifarma S.A.C., con RUC N° 20109346722, ubicado en la Carretera Central 1315, Urbanización Santa Anita 1er sector (Km 3), del distrito de Santa Anita, provincia y departamento de Lima – Perú. Contando con una población de 100 trabajadores aproximadamente.</p> <p>No hay criterios de inclusión y exclusión debido a que la población es censal.</p> <p>Muestreo</p> <p>La investigación presento como foco de estudio una muestra de tamaño significativa censal, conformada por 100 trabajadores aproximadamente, es decir se considerada a todos los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuestionario de Síntomas en Salud Mental (S.R.Q) -Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)

<p>determinado, sin alterar, ni manipular las variables estudiadas (Hernández Sampieri et al. 2013), citado por Hernández Sampieri et al. (2018).</p>		
---	--	--

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

ALUMNA : VALENCIA CUEVA GABRIELA EDITH

ASESOR : BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL : SAN BORJA

TEMA : SALUD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIFARMA
S.A.C FRENTE AL COVID 19 EN EL PERU EN EL
AÑO 2022.

VARIABLE 1: SALUD MENTAL			
DIMENSION - INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
DIMENSIÓN 1: Trastorno Depresivo: INDICADORES: Depresivo: Identificar los síntomas depresivos.	1-18	Ordinal	-Encuesta -Cuestionario de Síntomas en Salud Mental (S.R.Q)
DIMENSIÓN 2: Trastorno Psicótico INDICADORES: Identificar posibles ideas delirantes y alucinaciones	19-22	Ordinal	

<p>DIMENSION3 Trastorno Convulsivo</p> <p>INDICADORES Evaluar si existe frecuencia de convulsiones.</p>	<p>23</p>	<p>Ordinal</p>	
<p>DIMENSION 4 Consumo de bebidas alcohólicas.</p> <p>INDICADORES Evalúa la frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas las relaciones sociales adecuadas.</p>	<p>24-28</p>	<p>Ordinal</p>	

VARIABLE 2: RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSION - INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
<p>DIMENSIÓN 1: Exigencias Psicológicas</p> <p>INDICADORES: Relacionado con el volumen del trabajo.</p>	1;2;3;4;5 ;6	Ordinal	<p>-Encuesta -Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)</p>
<p>DIMENSIÓN 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo:</p> <p>INDICADORES: Se evalúa las posibilidades y condiciones en el trabajo y las condiciones en el trabajo.</p>	7;8;9;10;11;12, 13;14;15;16	Ordinal	
<p>DIMENSION 3 De inseguridad</p> <p>INDICADORES Se relaciona con la estabilidad en el trabajo.</p>	17;18;19;20	Ordinal	

<p>DIMENSION 4 Apoyo social y calidad de liderazgo</p> <p>INDICADORES Mantener las relaciones sociales adecuadas.</p>	21-30	Ordinal	
<p>DIMENSION 5 Doble Presencia</p> <p>INDICADORES Responden de manera inmediata a ambas actividades.</p>	31-34	Ordinal	
<p>DIMENSION 6 Estima</p> <p>INDICADORES Tiene relación con el trato justo y el reconocimiento.</p>	35-38	Ordinal	

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN 1

CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE (COPSOQ)

- 1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?
- 2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- 3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?
- 4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?
- 5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?
- 6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?
- 7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?
- 8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?
- 9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?
- 10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?
- 11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?
- 12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?
- 13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

- 14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?
- 15) ¿Tienen sentido tus tareas?
- 16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?
- 17) En estos momentos ¿estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?
- 18) Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?
- 19) Por si te varían el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?
- 20) Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, ¿que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?
- 21) ¿Sabes exactamente que margen de autonomía tiene tu trabajo?
- 22) ¿Sabes exactamente que tareas son tu responsabilidad?
- 23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que puedan afectar tu futuro?
- 24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?
- 25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeras?
- 26) ¿Recibes ayuda y apoyo inmediato superior?
- 27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros /as?
- 28) ¿En el trabajo ¿sientes que formas parte del grupo?

- 29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?
- 30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?
- 31) ¿Qué parte del trabajo familiar y domésticos haces tu?
- 32) Si faltas algún día a tu casa ¿las tareas domésticas que realizas se e quedan sin hacer?
- 33) ¿Cuándo estas en la empresa ¿piensas en las tareas domesticad y familiares?
- 34) ¿Hay momentos en lo que necesariamente estar en las empresas y en casa a la vez?
- 35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
- 36) ¿En las situaciones difíciles en el trabajo recibo apoyo necesario?
- 37) ¿En mi trabajo me tratan injustamente?
- 38) ¿Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que je realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado?

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN 2

CUESTIONARIO DE SINTOMAS EN SALUD MENTAL (S.R.Q)

- 1.- ¿Tienes frecuentes dolores de cabeza?
- 2.- ¿Tiene mal apetito?
- 3.- ¿Duerme mal?
- 4.- ¿Se asusta con facilidad?
- 5.- ¿Sufre de temblor de manos?
- 6.- ¿Se siente tenso, nervioso o aburrido?
- 7.- ¿Sufre de mala digestión?
- 8.- ¿No puede pensar con claridad?
- 9.- ¿Se siente triste?
- 10.- ¿Llora usted con mucha frecuencia?
- 11.- ¿Tiene dificultad en disfrutar sus actividades diarias?
- 12.- ¿Tiene dificultad para tomar decisiones?
- 13.- ¿Tiene dificultad en hacer su trabajo? (¿sufre usted con su trabajo?)
- 14.- ¿Es incapaz de desempeñar un papel útil en su vida?
- 15.- ¿Ha perdido el interés en las cosas?

- 16.- ¿Se siente aburrido?
- 17.- ¿Ha tenido la idea de acabar con su vida?
- 18.- ¿Se siente cansado todo el tiempo?
- 19.- ¿Siente usted que alguien ha tratado de herirlo en alguna forma?
- 20.- ¿Es usted una persona mucho más importante de los que piensan los demás?
- 21- ¿Ha notado interferencias o algo raro en su pensamiento?
- 22.- ¿Oye voces sin saber de dónde vienen o que otras personas no pueden oír?
- 23.- ¿Ha tenido convulsiones, ataques, o caídas al suelo con movimientos de brazos y piernas, con mordedura de lengua o pérdida del conocimiento?
- 24.- ¿Alguna vez te ha parecido a su familia, sus amigos, su médico, o su sacerdote que usted estaba bebiendo demasiado licor?
- 25: - ¿Alguna vez ha querido dejar de beber, pero no ha podido?
- 26.- ¿Ha tenido alguna vez dificultades en el trabajo (o estudio) a causa de la bebida, como beber en el trabajo o en el colegio o fallar a ellos?
27. - ¿Ha estado en riñas o la han detenido estando borracho?
28. - ¿Le ha parecido alguna vez que usted bebía demasiado?

EVIDENCIA DE AUTORIZACIÓN PARA USO DE INSTRUMENTOS CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS EN SALUD MENTAL (S.R.Q)

← SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LA PRUEBA ADAPTADA DE RIESGOS PSICOSOCIALES



gabriela edith valencia cueva
Para: mmollo@ulima.edu.pe
Cco: gavalenciacueva@gmail.com

← ↶ ↷ ...
Mié 29/06/2022 11:10

Estimada Dra. Marybel Mollo

Por medio de la presente me es grato saludarla, y a la vez solicitar me conceda el permiso y autorización de la prueba adaptada: "Cuestionario de riesgos psicosociales", la cual usted es autora de la adaptación, con el fin de poder utilizarla en la investigación de tesis que vengo realizando.

Esperando su pronta respuesta, quedo atenta a usted.

Atentamente,

Bachiller Gabriela Edith Valencia Cueva

937052224

[Anales de la Facultad de Medicina](#)

versión impresa ISSN 1025-5583

An. Fac. med. vol.77 no.4 Lima oct./dic. 2016

ARTÍCULOS ORIGINALES

Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú

Exploratory and factorial analysis of the 'Questionnaire of psychosocial factors at work' in Peru

Manuel Pando Moreno¹; Walter Varillas^{2,a}; Carolina Aranda Beltrán^{1,b}; Fernanda Elizalde Núñez¹

¹ Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, (México).

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos, (Perú),

^a Sociólogo; Maestría (egr.) en Políticas Públicas Gestión de Proyectos Sociales y en Salud Ocupacional;

^b Doctora en Salud Pública;

^c Licenciada en Psicología.

Servicios Personalizados
Revista ▾
SciELO Analytics
Google Scholar H5M5 (2017)
Artículo ▾
Español (pdf)
Artículo en XML
Referencias del artículo
Como citar este artículo
SciELO Analytics
Traducción automática
Enviar artículo por email
Indicadores ▾
Links relacionados ▾
Compartir ▾
G+ Twitter YouTube LinkedIn +Otros
+Otros
Permalink

CoPsoQ **istas 21** **versión 1.5**

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**
Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010)

Empresa: CRACO	Fecha de respuesta: noviembre 2003
-----------------------	---

Versión española del CoPsoQ © ISTAS 2002, 2010. CoPsoQ original danés © NRCWE 2005. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO. PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

Estructura de la sintomatología psiquiátrica según el SRQ-18 en pacientes ambulatorios con trastornos mentales evaluados en un hospital general de Lima.

Structure of psychiatric symptoms according to the SRQ-18 in outpatients with mental disorders assessed in a general hospital in Lima.

Andrea D. Romero-Montes^{1,a}, Fabiola N. Sánchez-Chávez^{1,a}, Antonio Lozano-Vargas^{1,b,2,c}, Paulo Ruiz-Grosso^{1,d,2}, Johann Vega-Dienstmaier^{1,b,2,c}

RESUMEN

Objetivos: Describir la estructura de la sintomatología psiquiátrica evaluada mediante el instrumento SRQ-18 en pacientes ambulatorios con trastornos mentales de un hospital general de Lima. **Métodos:** Utilizando un registro de datos demográficos y clínicos de 210 pacientes de consultorio externo de psiquiatría del Hospital Cayetano Heredia (Lima, Perú), se exploraron los vínculos entre síntomas psiquiátricos del cuestionario SRQ-18 mediante correlaciones tetracóricas graficadas a través de redes generadas con el programa NodeXL. **Resultados:** Los ítems más fuertemente correlacionados fueron los referidos al consumo de alcohol, un conglomerado vinculado con el resto de síntomas psiquiátricos a través del ítem sobre ideas suicidas. Otros conglomerados evidencian depresión (con anhedonia, pérdida del interés y tristeza, como los síntomas principales, además de llanto, dificultades para trabajar, ideas de inutilidad, aburrimiento, ideas suicidas, cansancio e indecisión), ansiedad (nerviosismo/tensión y susto fácil), síntomas físicos (dormir mal, pobre apetito y problemas digestivos) y psicosis (pensamiento "raro" y pseudopercepciones auditivas). Asimismo, se encuentra una fuerte interconexión entre los síntomas depresivos, ansiosos y físicos. **Conclusiones:** Se evidenciaron 5 conglomerados de síntomas correspondientes a los síndromes relacionados a problemas con el alcohol, depresión, ansiedad, síntomas físicos y psicosis.

PALABRAS CLAVE: Síndromes psiquiátricos, síntomas psiquiátricos, nosología.

SUMMARY

CARTA DE COMPROMISO PARA OBTENER LA MUESTRA EN LA EMPRESA CIFARMA S.A.C



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 015-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

San Borja, 02 de abril del 2022

Ing. Ricardo Gaviria Raymond
Gerente General
Cifarma S.A.C

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Dr. Jacinto Alberto QUISTGAARD ALVAREZ Director del Programa de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista sede San Borja, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para la señorita **Gabriela Edith Valencia Cueva** egresada del Programa de Psicología, quien necesita realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para concluir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "**Salud mental y riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C frente al COVID-19 2022**" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. Ps. P. 3510

ÁREA DE INVESTIGACIÓN
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE
PSICOLOGÍA – UPSJB

CARTA DE RESPUESTA DE LA EMPRESA CIFARMA S.A.C

Cifarma[®]

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres,"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Lima, 02 de mayo de 2022

Señorita:

GABRIELA EDITH VALENCIA CUEVA

Av. Solidaridad Mz F4 Lote 3 – Sector 12 de noviembre, San Juan de Miraflores

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación

Referencia: Correo electrónico de fecha 12 de abril de 2022.

De mi especial consideración:

Por medio del presente hago llegar a usted mi cordial saludo y en atención al correo de la referencia mediante el cual, solicita la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica para la investigación de tesis denominado "Salud mental y riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa CIFARMA S.A.C. frente al COVID-19 en el Perú en el año 2022".

Al respecto, precisamos que se le ha OTORGADO LA AUTORIZACIÓN para que pueda aplicar los instrumentos de evaluación a los trabajadores de la empresa CIFARMA S.A.C.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi consideración.

Atentamente,


Florencia Castillo Espinoza
Jefe de RRHH y UHS
CIFARMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de este estudio es determinar la relación entre la salud mental y riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Cifarma S. A.C frente al Covid- 19 en el Perú en el año 2022. Todos los participantes completaran un cuestionario demográfico y se les realizaran preguntas de 1 instrumentos relacionados a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con solo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 20 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud., además de las preguntas del instrumento Cuestionario Psicosocial de Copenhague y Cuestionario de síntomas en Salud Mental (S.R.Q)

Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Formulario Google, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usado con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardara con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C , especialmente relacionados a la salud mental y riesgos psicosociales. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer su salud mental y riesgos psicosociales y otros aspectos de la salud mental conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados de algunos “test” que haya

completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre recomendaciones para una adecuada salud mental, disponibles en el link: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64746682008.pdf>

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano de la salud mental y riesgos psicosociales y otros aspectos de la salud mental en los trabajadores de la empresa Cifarma S.A.C Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos si Ud. desea ser contactado para futuros estudios que si incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, el estudiante Gabriela Edith Valencia Cueva al teléfono 937 052 224 en Lima, o por correo electrónico a gabriela4525@hotmail.com.

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe, o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro "Contacto con los investigadores"

_____ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

_____ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de "Si" o "No"

_____ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

_____ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

Código del Participante
