



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA
SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACION
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO
ESPINOZA, AREQUIPA - 2022**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
GESTIÓN EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN**

Presentado por:

Lic. ANTEZANA ULLOA Leylanyn Milagros

ASESOR: MG. MORI CASTRO, Jaime Alberto

CODIGO ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

Agradezco a Dios por darme la vida, ser mi guía en este arduo camino además de brindarme las oportunidades para poder ser mejor ser humano y profesional; a mis padres quienes siempre me brindaron su apoyo incondicional y hacer de mí una gran persona; a mis hijos por su gran amor y ser mi inspiración para superarme cada día más a todos mis compañeros y personas que contribuyen en el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo en darme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional. A mi asesor quien con sus asesoría y orientación permite encaminar la elaboración del presente Proyecto de Investigación que paso a paso lo pude ir desarrollando.

ASESOR DE TESIS: Mg. MORI CASTRO Jaime Alberto

JURADO

Presidente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Vocal: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	12
1.2.1.	Problema general	13
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	15
1.3.1.	Objetivo general	15
1.3.2.	Objetivos específicos	15
1.4.	Justificación de la investigación	16
1.4.1.	Teórica	16
1.4.2.	Metodológica	16
1.4.3.	Práctica	16
1.5.	Delimitaciones de la investigación	17
1.5.1.	Temporal	17
1.5.2.	Espacial	17
1.5.3.	Recursos	17
2.	MARCO TEÓRICO	18
2.1.	Antecedentes	18
2.2.	Base Teórica	22
2.3.	Formulación de hipótesis	28
3.	METODOLOGÍA	30
3.1.	Método de la investigación	30
3.2.	Enfoque de la investigación	30
3.3.	Tipo de investigación	30
3.4.	Diseño de la investigación	30
3.5.	Población, muestra y muestreo	31
3.6.	Variables y operacionalización	34
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.7.1.	Técnica	37
3.7.2.	Descripción de instrumentos	37
3.7.3.	Validación	38
3.7.4.	Confiabilidad	38
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	39

3.9.	Aspectos éticos	40
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	41
4.1.	Cronograma de actividades	41
4.2.	Presupuesto	42
5.	REFERENCIAS	43
	Anexos	50
	Matriz de consistencia	51

Resumen

Objetivo: Analizar la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022. **Metodología:** Estudio de enfoque cuantitativo, de corte transversal y diseño correlacional. La población total será de 32 personal de Enfermería que labora en Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, el cual cumpla los criterios de inclusión y exclusiones respectivamente. **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:** Como técnica la encuesta y como instrumento el Cuestionario; para riesgo psicosocial ISTAS21 versión breve y para Satisfacción Laboral S20/23. **Procedimiento:** La recolección de datos se realizará en un periodo de 3 meses, en instalaciones de la Central de Esterilización del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa. Seguidamente los datos ingresan a una base de datos analizados bajo el programa SPSS Versión 27.0. **Análisis Estadístico:** Para el análisis descriptivo se hará uso de tablas de frecuencias, medidas de tendencia central y de dispersión así mismo representaciones graficas. Para la contrastación de la hipótesis se utilizará el Chi cuadrado y se aplicará el coeficiente de correlación de Sperman

Palabras claves: Riesgos Psicosocial, Satisfacción Laboral, Central de esterilización

Abstract

Objective: To analyze the influence of the psychosocial risk level on the job satisfaction of the nursing staff of the Sterilization Center of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital, Arequipa - 2022. **Methodology:** Study with a quantitative approach, cross-sectional and correlational design. The total population will be 32 Nursing personnel who work in the Sterilization Center of the Honorio Delgado Regional Hospital in Arequipa, who meet the inclusion and exclusion criteria, respectively. **Techniques and Instruments of data collection:** As a technique the survey and as an instrument the Questionnaire; for psychosocial risk ISTAS21 brief version and for Job Satisfaction S20/23. **Procedure:** The data collection will be carried out in a period of 3 months, in the facilities of the Sterilization Center of the Honorio Delgado Espinoza Hospital, Arequipa. The data is then entered into a database analyzed under the SPSS Version 27.0 program. **Statistical Analysis:** For the descriptive analysis, use will be made of frequency tables, measures of central tendency and dispersion, as well as graphic representations. To test the hypothesis, the Chi square will be used and the Sperm correlation coefficient will be applied.

Keywords: Psychosocial Risk, Job Satisfaction, Sterilization Center

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El riesgo de la salud ocupacional adquirió mucha relevancia en el ámbito laboral, hay factores psicosociales que debido a la frecuente exposición pueden ejercer influencias en la salud mental, física y social, que desencadenaran enfermedad como el estrés, enfermedad cardiovascular y otras. La alteración de la salud de los trabajadores influye en los contenidos de la actividad que hace y pueden afectar su desempeño laboral diario (1).

En salud los trabajadores se exponen a varios tipos de riesgos, generando así un aumento de casos independientemente de la gravedad y sus consecuencias el cual al no controlarlo se consideran problemas para el trabajador. Por ello es de necesidad sus evaluaciones y sus prevenciones; en lograr que la institución, empleados y empleador tengan desarrollos en su entorno saludable, permiten ejercer su capacidad con el alto nivel de motivaciones y satisfacción (2).

El hospital se clasifica como el centro de trabajo de riesgo alto, que pueden generar daño incapacitante o permanente del trabajador. Hay áreas críticas donde el trabajador se expone dada la condición de trabajo, el insumo el que se exponen, las ergonomías y los estreses que pueden ocasionar una enfermedad ocupacional (3).

El riesgo afectar individualmente o grupos, pueden desencadenar todo tipo de alteraciones en la salud del trabajador, además bajos desempeños laborales e incumplimientos de todos los objetivos institucionales, con toda la diaria producción el cual se ven afectadas; el trabajador a mediano, corto y largos plazos presentarán algunas lesiones de orígenes ocupacionales (4).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) hay cerca de 781 casos nuevos de sujetos con enfermedad profesional diariamente en América, en el mundo toda enfermedad profesional genera 3.4 millones de fallecimiento en el año, representando el 87% de decesos que están relacionados con los trabajos considerando, así como la silenciosa epidemia (5).

En nuestro país, La Ley N°. 29783, es una Ley de Salud en el trabajo y Seguridad y los reglamentos, como Decreto Supremo N°. 005-2012-TR, donde se reconocen los agentes psicosociales siendo parte del riesgo, en las instituciones laborales los empleadores deben prever que sus exposiciones no generen daños en la salud del trabajador (6).

Ley del Trabajo de la Enfermera y el reglamento del Colegio de Enfermeros del Perú (2002), artículo 9 del inciso “C y D” señala que, el personal de enfermería tiene derecho a contar con ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal. Así como de disponer con los recursos, materiales y equipamiento necesario, adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de salud de calidad (7).

La satisfacción laboral es considerada como un estado emocional positivo o placentero como resultado de la apreciación de una persona respecto a sus experiencias laborales y el clima organizacional (8).

El abordaje de la satisfacción laboral en el área de los recursos humanos en salud es fundamental pues se considerada como un predictor importante de la calidad y eficiencia de los sistemas de salud. Además, se relaciona positivamente con la salud física y mental tanto del profesional de la salud como del paciente; y negativamente con la intención de abandono laboral, burnout y cambio de trabajo o carrera (9).

Entonces, cuando un trabajador está contento va a adquirir actitudes positivas y aquellos trabajadores insatisfechos muestran unas actitudes negativas, pues todas las organizaciones sean públicas o privadas se dirigen a lograr buenas productividades, por ello, los propósitos son mantener muy satisfechos a los trabajadores, dado que los recursos humanos son claves para lograr los éxitos (10).

Las Centrales de Esterilización son los servicios encargados de proporcionar al servicio del hospital los materiales esterilizados en adecuadas condiciones el cual van a ser utilizados en los pacientes, donde son considerados, como el centro del hospital. Es en este lugar donde el personal de enfermería que labora debe estar sumamente concentrado para llevar a cabo los procedimientos además de contar un ambiente saludable ya que no se relación con otras personas más que con las propias del turno (11).

Para la realización de todo este proceso el personal está expuesto a diverso riesgo químicos, ergonómicos, biológicos, físicos y psicosociales que, por la falta de medidas pueden generar daño permanente o temporal con muerte de los sujetos expuestos (12).

Frente al problema se considera que el tema a estudiar se justifica por la importancia, y necesidad por las consideraciones de una revisión bibliográfica y basados a los datos internacionales y nacionales, se encuentran que los factores de riesgos están vinculados con los trabajos dado que al haber alteraciones de salud del trabajador de instituciones de salud. Hay la necesidad de hacer investigaciones de la problemática y así plantear las siguientes interrogantes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022?
- ¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social en la empresa y compensaciones en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022?
- ¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022?
- ¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con la supervisión, la participación en la organización y satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022?

- ¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con las prestaciones materiales, recompensas complementarias y satisfacción intrínseca del trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022
- Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social en la empresa, compensaciones en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022
- Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

- Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con la supervisión, la participación en la organización y satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022
- Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con las prestaciones materiales, recompensas complementarias y satisfacción intrínseca del trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación trasciende en la importancia que se debe brindar al riesgo psicosocial expuestos en la enfermera de Central de esterilización debido a que se afectan en el desarrollo de su trabajo y en la relación interpersonal entre los trabajadores; además de interferir en la satisfacción laboral. Esta investigación nos brindara teorías y conceptos relacionados al riesgo psicosocial que se hacen frente las enfermeras y satisfacción laboral presente cuya finalidad es dar mayores entendimientos sobre ellas y así establecer patrones de comportamientos, el estudio ayudara como antecedentes y aportes teóricos para una investigación en contexto similar.

1.4.2. Metodológica

La investigación analizará el desarrollo de las variables del estudio en los contextos determinados y se podrá brindar la forma de medir los fenómenos para la mejora de la condición que se exponen los profesionales de la salud para mitigar su impacto en la salud y en a satisfacción con su entorno laboral.

1.4.3. Práctica

El estudio se justificará por la forma de práctica dado que se presentarán los resultados porcentuales de cómo se presentan las variables así mismo de cuáles son las falencias en los procesos y poder recomendar en base a ello.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El trabajo de investigación se ejecutará en periodos de tres meses; correspondiente al mes de marzo a mayo 2022. Cuyo periodo establecido se obtendrá información para la marcha de la propuesta de estudio de investigación cuya información relevante para el presente estudio se obtendrá de la institución seleccionada.

1.5.2. Espacial

La presente investigación se desarrollará en la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de la ciudad de Arequipa.

1.5.3. Recursos

Los recursos usados en esta investigación sean de tipo Humanos, conformado por la población de estudio, además de la propia investigadora y estadístico para la elaboración de tablas. Con referencia a los recursos financieros será proporcionado por la tesista encargada de la ejecución del proyecto.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel internacional:

Sánchez y Jurado (13) en el 2020, en Ecuador, cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa logística de la ciudad de Cuenca”, estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, se utilizó como método de recolección de datos la encuesta y se aplicaron 2 cuestionarios SUSESO ISTAS 21 y S20/30 con una muestra de 55 trabajadores, de los cuales el 81,9% son hombres, 18,1% mujeres, siendo El 72,7% menores de 35 años. Como resultado se obtuvo que existe una asociación significativa y negativa de los riesgos psicosociales con respecto a la satisfacción laboral, demostrando que a medida que crece el riesgo psicosocial, disminuye la satisfacción laboral.

Alemán y col., (14) en el 2017, en Nicaragua, cuyo objetivo fue “Determinar el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del Hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños”, estudio de tipo descriptivo, transversal, el universo fue 27 personal de enfermería, tuvo como resultado que el 69.6%, del personal es menor de 30 años, predominando el sexo femenino con 74%. Técnico superior y licenciatura en un 69.5%, 100% permanente, el tiempo de laborar en el servicio la mayoría está en el rango de 1 a 5 años donde se concluye que el principal hallazgo fue que el mayor grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería, estuvo relacionado con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, pero no así con las consideraciones sobre el salario y sistema de incentivos de cuidados intensivos.

Abenza y col., (15) en el 2021, en España, tuvo como objetivo “ Analizar los factores de riesgo psicosocial relacionado con el trabajo y nivel de satisfacción laboral” estudio de tipo

observacional, descriptivo, transversal, no comparativo cuya muestra fue de 440 personal de salud, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario ISTAS 21 y el S10/12 para satisfacción laboral, como resultados obtenidos se tuvo que los riesgos psicosociales valorados desfavorablemente para la mayoría de las dimensiones de cada grupo en estudio, con situación de insatisfacción laboral del ambiente físico, supervisión y prestaciones, prevaleciendo un nivel de ausencia de somnolencia diurna los cuales se concluye que el grado de satisfacción laboral y los riesgos psicosociales son perjudiciales para los trabajadores.

Rivera y col., (16) en el 2021, en Chile, cuyo objetivo fue “Analizar la relación de factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de trabajadores que desempeñan en unidades de oncología y cuidados paliativos de región de Chile”. Estudio no experimental, transversal, correlacional, cuantitativo cuya muestra fue de 110 trabajadores. Los resultados indican que existe relación con significancia estadística ($p \leq 0,05$) entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el trabajo, la dimensión de riesgo psicosocial con mayor riesgo es exigencias psicológicas ($x: 11,24$; $DE:3,06$) y doble presencia ($x: 3,23$; $DE:1,90$) y el factor en que se percibe menor satisfacción es el ambiente físico de trabajo ($x: 4,32$ $DE:1,77$; entonces se puede afirmar que los trabajadores que se desempeñan en unidades de oncología y perciben mayor riesgo psicosocial en el trabajo tienen menor satisfacción laboral, lo que podría impactar en la calidad de la atención.

A nivel nacional:

Guanilo y Tello (17) en el 2019, con el objetivo “Determinar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y la satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Pacasmayo”, estudio de tipo cuantitativo, descriptivo – correlacional y de corte transversal, la muestra fue 20 enfermeras y se aplicó 2

cuestionarios Multidimensional DECORE y Satisfacción Laboral de Melia y Peiro, los resultados evidenciaron que las enfermeras perciben los factores psicosociales en su mayoría de nivel saludable: demandas laborales (40%), apoyo organizacional (65%), control (35%) y recompensas (45%); en cuanto al nivel de satisfacción laboral, el 45% está satisfecho, el 30% indiferente y el 25% insatisfecho. Al aplicar la prueba Tau-c de Kendall se encontró un coeficiente de correlación de 0.825, con nivel de significancia $p= 0.000$, lo cual indica que existe relación directa y altamente significativa entre las variables de estudio ($p < 0,01$).

Aliaga (18) en el 2020, tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial con la satisfacción laboral en enfermeras del hospital Regional de Cajamarca”, estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, el grupo de estudio fue 148 enfermeras, se utilizó como método de recolección de datos la encuesta, con 2 cuestionarios BIPEFRPS y Escala SL-ORG cuyo resultado muestra que existe una correlación inversamente proporcional entre los factores de riesgo psicosocial con la satisfacción laboral en enfermeras. La magnitud de esta correlación es de $r=-0,224$, correspondiente a una correlación inversa.

Barreda y Rodas (19) en el 2017, tuvieron como objetivo “Identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral” realizaron un estudio cuantitativo, método descriptivo- correlacional; tuvo como población de estudio a 50 trabajadores de una empresa distribuidora, se aplicaron 2 instrumentos SUSESO ISTAS 21 y el S20/23 ; los resultados demuestran que existe una relación estadísticamente significativa entre el factor de riesgo psicosocial de exigencias psicológicas con la satisfacción con la supervisión ($r= -0.327$; $p<0.05$); el factor de riesgo inseguridad se relaciona con la satisfacción con el ambiente físico ($r= -0.389$; $p<0.05$) y con la supervisión ($r= -0.351$;

$p < 0.05$); además el factor de riesgo de doble presencia se relaciona con la satisfacción intrínseca ($r = -0.553$; $p < 0.05$), en todos los casos la relación es inversa lo que nos indica que mayor riesgo psicosocial menor será la satisfacción de los evaluados.

Gutiérrez y Alarcón (20) en el 2018, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud”, realizaron un estudio cuantitativo, correlacional y la muestra fue de 39 trabajadores, sus resultados demuestran que con un valor de ($Tau_b = 0,429$), existe una relación directa moderada entre exigencias psicosociales y satisfacción laboral, con un valor de ($Tau_b = 0,620$), existe una relación directa moderada entre trabajo activo y posibilidades de desarrollo y satisfacción laboral, con el valor de ($Tau_b = 0,583$), existe una relación directa fuerte entre inseguridad y satisfacción laboral, siendo el valor de ($Tau_b = 0,905$), existe una relación directa fuerte entre el Apoyo social y calidad de liderazgo y satisfacción laboral, concluyendo que existe una relación directa moderada entre las variables factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud.

Tapia (21) en el 2017, tuvo como objetivo “Establecer la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, realizaron un estudio de tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional; cuya población y muestra estuvo formado por 100 enfermeras utilizando para la recolección de datos como el cuestionario ISTAS y S20/23 para satisfacción laboral. Los resultados indican que existe correlación alta, negativa y significativa ($\rho = -0,756$; $p = 0,000 < 0,05$) entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, concluyendo que existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de Áreas Críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. Ello significa

que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, menor satisfacción laboral de las profesionales de enfermería.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Variable independiente: Riesgo psicosocial

Riesgos psicosociales: Son factores y situaciones que se encuentran o asocian con tareas del trabajador o el ambiente de trabajo, las cuales crean o potencian el estrés, los trastornos emocionales, y problemas interpersonales (ejemplo, estrés, trabajo por turnos) (22).

a) Factores de riesgo psicosocial

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984 en Ginebra definieron los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (23).

Para la Sociedad peruana de salud ocupacional (SOPESO) el riesgo psicosocial nace mediante el aspecto de la condición y organización de trabajo. Al producirse tiene incidencias en salud de los sujetos mediante el mecanismo psicológico y fisiológico. Las existencias de riesgos psicosociales en el trabajo afectan, toda la salud del trabajador, en el desempeño de su trabajo (24).

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización, contenidos y tiempo del trabajo, para las que existen estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los y las trabajadores. Psico porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente), y social debido a que su

origen es social: está en el contexto de la organización del trabajo. Según Cortez los factores psicosociales pueden ser motivados por: las características del puesto de trabajo, la organización del trabajo y características personales (25).

Dimensiones de los riesgos psicosociales

Según el Instituto de Seguridad Laboral se identifican cinco grandes dimensiones de riesgos psicosociales (26):

Exigencias psicológicas en el trabajo

Existen grandes variedades de exigencias que se pueden agrupar: Exigencias cuantitativas definida por una relación de cantidad de trabajo y tiempos disponibles en realizarse. Si los tiempos son insuficientes, las exigencias altas se van a presentar como ritmos de los trabajos acelerados, acumulaciones de trabajos, que pueden tener relaciones con las distribuciones temporales irregulares de toda tarea. La exigencia emocional al ser afectado los sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Las exigencias psicológicas del trabajo, donde se trabaja rápido o irregular, cuando se requieren que se escondan el sentimiento, el callar opiniones, en la toma de decisión difícil y rápida, o con mucha demanda sensorial. Puede producir fatiga y estrés (27).

Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Cuando hablamos de control como factor de riesgo diferenciamos dos subdimensiones: las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajos creativos y variados) y la influencia o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. Los indicadores que describen a esta dimensión como factor de riesgo son: a) Influencia en el trabajo. El trabajador percibe que

no tienen posibilidad de opinión, injerencia en decisión que toman con trabajo que realiza.

b) Posibilidad de desarrollo. El trabajador siente posibilidad de desarrollo profesional o técnica son nulas por tipo de trabajo realizado. c) Sentido del trabajo. De alguna manera el trabajador no halla sentido al trabajo que hace, sin claridad como realiza el servicio (28).

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo:

El apoyo social referido al tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado de parte de los compañeros, así como de los jefes. La falta apoyo social se relaciona con más estrés, aumento de enfermedades y mayor mortalidad (29).

Compensaciones

Es la interacción entre la entrega de un gran esfuerzo y las compensaciones que se recibe como retribución, la compensación más importante para el trabajador es estabilidad laboral y reconocimiento de la organización por esfuerzo invertido en ella. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar, ello implica una doble carga de trabajo. La doble presencia se asocia a la salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos del estrés y síntomas conductuales del estrés (30).

Doble presencia

Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman “interferencia trabajo- familia” (31).

Riesgo laboral

Un riesgo se define como la probabilidad de que un evento ocurra; la probabilidad de que ocurra un resultado desfavorable generalmente y/o la probabilidad de que exista un efecto a la salud después de que un individuo sea expuesto a un peligro. En el proyecto de norma

de Chile NCH 18000 define el riesgo laboral como “la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias que produzca” (32).

La organización panamericana de la salud (OPS) clasifican los riesgos ocupacionales en 6 grandes categorías: **Riesgos biológicos o infecciosos:** Los agentes infecciosos o biológicos, tales como bacterias, virus, hongos o parásitos, se transmite por contacto con material contaminado o con líquidos o secreciones corporales (por ejemplo, el virus de inmunodeficiencia humana (VIH); virus de hepatitis B, C; bacilo de tuberculosis (33).

Riesgo ambiental: Los suministros adecuados de agua y del ambiente en general muy limpio es necesario, dado que las asepsias y limpiezas son requeridas para el éxito de cualquiera de los procedimientos médicos. Las ventilaciones naturales o artificiales son herramientas esenciales contra las transmisiones de tuberculosis y de las exposiciones al gas anestésico. Instituciones de salud producen aguas contaminadas y residuo sólido muy peligrosos, donde requieren adecuadas manipulaciones, procesamientos y disposiciones, que generan riesgos en la salud del trabajador y de las poblaciones (34).

Riesgos físicos: Son agentes presentes en el medio ambiente de trabajo, tales como la radiación (Rx, láser, etc.), electricidad, temperaturas extremas y ruido, los cuales pueden causar trauma a los tejidos (35).

Riesgos químicos: Varias formas de sustancias químicas son potencialmente tóxicas o irritantes para el sistema corporal, incluidos los medicamentos, soluciones y gases (por ejemplo, el óxido de etileno, los residuos de los gases anestésicos, el glutaraldehído) (36).

Riesgos mecánicos: Son factores que se encuentran en ambiente de trabajo y pueden ocasionar o potencializar accidentes, daños, heridas o incomodidades (ejemplo, dispositivos en levantamientos o equipos inadecuados, pisos deslizantes o resbalosos) (37).

2.2.2. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Las satisfacciones laborales se definen como resultados de actitudes del trabajador en el trabajo, el factor concreto (compañía, supervisores, compañero de trabajo, ascenso, salario, condición de trabajo) en general. La satisfacción laboral son actitudes de los individuos hacia el trabajo. Está satisfecho del puesto con actitud positiva; los insatisfechos, muestran cambios de actitudes hacia lo negativo (38).

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg propone que la satisfacción laboral se basa en una combinación de factores intrínsecos y extrínsecos. La satisfacción intrínseca se relaciona con la sensación de felicidad del empleado sobre el trabajo en sí, y sus responsabilidades (39).

Los factores extrínsecos (también llamados “factores de higiene”) tienen que ver con las condiciones objetivas del trabajo, como la compensación, los beneficios, las oportunidades de desarrollo, etc. Por último, pero no menos importante, los factores organizacionales consideran el ambiente de trabajo: liderazgo y supervisión (el apoyo técnico y emocional de líderes a empleados), relaciones con los compañeros de trabajo, seguridad en el trabajo, compensación, desarrollo, etc. (40).

Causas principales de la insatisfacción laboral

Hay una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar o cambiar de trabajo. Algunas causas principales que producen insatisfacción laboral: salario bajo, mala relación con los compañeros o jefes, escasa o nulas posibilidades de promoción, personas inseguras, dificultad para adaptarse al ambiente laboral, malas condiciones laborales, circunstancias personales (41).

Consecuencias de la insatisfacción laboral

Las organizaciones procuran que el empleado se encuentra satisfecho porque no puede afectar su rendimiento laboral y de la productividad de la empresa, la falta de interés en el trabajo, produce apatía, incumplimientos con la función habitual. La situación por motivos que sean, llega a generar ansiedad y estrés, en casos extremos, los trabajadores pueden tener depresión (42).

Según el criterio de C. Rusbult y Lowery, ante la insatisfacción se presentan cuatro tipos de respuestas: Abandono: la insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia. Expresión: la insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc. Lealtad: expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente. Negligencia: implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos y aumento de errores (43).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

El trabajo hospitalario para la enfermera tiene un significado, no sólo por el esfuerzo físico y mental, sino por lo emocional, hay ocasiones que conlleva a tener que ocultar sus mismas emociones el cual le da una imagen pública muy aceptable. Estas condiciones se incrementan cuando se halla ante pacientes y familiares que exigen mucho, o que son amenazantes o maleducados, o cuando participa en las notificaciones de una mala noticia para el familiar, y también de tener que convivir con los dolores y situación de incertidumbre en tomar toda decisión que tiene efectos graves en la salud del paciente. Las convergencias de todas estas situaciones hacen que la enfermera este expuesto de forma directa a los factores de riesgo en estudio.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una influencia estadísticamente significativa de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

H0: No hay influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe una influencia estadísticamente significativa de nivel riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas y trabajo activo y desarrollo de habilidades en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

H2: Existe una influencia estadísticamente significativa de nivel riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social en la empresa y compensaciones en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

H3: Existe una influencia estadísticamente significativa de nivel riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la

Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

H4: Existe una influencia estadísticamente significativa de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con la supervisión y la participación en la organización y satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

H5: Existe una influencia estadísticamente significativa de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias y satisfacción intrínseca del trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En esta investigación se usará el método inductivo, deductivo, hipotético deductivo, que vienen a ser una estrategia de forma de razonamiento que se empleara mediante la observación de la población para deducir conclusiones lógicas por series de premisas o de los principios hipotéticos. En ello, son procesos de pensamientos que en principios o leyes o en lo particular por hechos concretos o fenómenos (44).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, porque se utiliza la recolección de datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en el análisis estadístico y el análisis de

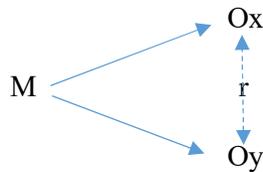
las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población (45).

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada porque está adaptado a las características teóricas por una determina situación y por los resultados prácticos obtenidos (46).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación es prospectivo y transversal, donde se consigna todas las informaciones según como va aconteciendo el fenómeno, transversal dado que, porque estudia las variables en un determinado momento, mediante un corte en el tiempo. Es no experimental, porque el trabajo se hace sin la utilización premeditada de variables y se observan fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (47).



Donde

- M = Muestra de estudio
- O = Muestra u objeto de estudio
- Ox = Riesgo psicosocial
- Oy = Satisfacción Laboral
- r = Influencia de la variable Ox sobre la variable Oy

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará constituida por todo el personal que labora en la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, llegando a ser un total de 32 personal de Enfermería. La muestra censal está conformada por el 100% de la población en estudio, por ser una población finita.

Muestra:

En razón de que se cuenta con una población limitada y accesible se considerará la población total para el estudio, el cual consta de 32 personal de Enfermería.

Muestreo:

Se aplicará un muestreo no probabilístico, tomando a las unidades de estudio de forma intencional.

Criterios de inclusión:

- Todo personal de personal de enfermería que labore bajo cualquier modalidad de contrato que labore en Central de Esterilización del hospital.
- Personal de enfermería que labore un tiempo no menor a 6 meses.
- Personal que acepte y firme el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que no acepte firmar el asentimiento informado
- Personal de enfermería que se encuentre en periodo de vacaciones o licencia.

3.6. Variables y operacionalización

Variables de estudio

- Variable independiente: Riesgo Psicosocial

- Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Definición conceptual de la primera variable: Riesgos Psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas particularidades de los escenarios laborales y, principalmente, de su nivel organizacional, que tienen la propiedad de afectar la salud de los trabajadores debido al estrés que estas circunstancias generan (48).

Definición operacional de la primera variable: Riesgos Psicosociales

Los datos se obtendrán mediante un instrumento de evaluación de los riesgos psicosociales, Son puntuaciones de tipo ordinal que se obtienen las respuestas en las dimensiones Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones en el trabajo y Doble presencia, en base a 30 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Solo alguna vez”, “A veces”, “Muchas veces” y “Siempre”.

Definición conceptual de la segunda variable: Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es definida como una respuesta actitudinal positiva y satisfactoria que resulta de la percepción subjetiva de las diversas experiencias de trabajo (49).

Definición operacional de la segunda variable: Satisfacción Laboral

Son puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la sumatoria de las respuestas en las dimensiones supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca y participación. De acuerdo a 23 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Muy insatisfecho”, “Bastante insatisfecho”, “Algo insatisfecho”, “indiferente”, “Algo satisfecho”, “Bastante satisfecho” y “Muy satisfecho”.

3.6.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V 1 RIESGO PSICOSOCIAL	Son factores y situaciones que se encuentran o asocian con tareas del trabajador o el ambiente de trabajo, las cuales crean o potencian el estrés, los trastornos emocionales, y problemas interpersonales	Son situaciones que pueden generar un riesgo para el trabajador en su ambiente laboral; se medirá mediante un cuestionario	Exigencias Psicológicas	Trabaja con tranquilidad. Toma de decisiones Desgaste emocional. Guarda emociones. El trabajo requiere atención constante	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	Ordinal
			Trabajo activo y de desarrollo de habilidades	Cantidad de trabajo que se le asigna Momento para comunicarse con su compañero Importancia en las tareas que realiza. Importancia hacia la institución.	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	Ordinal
			Apoyo social en la empresa	Funciones en el trabajo Respaldo de su empleador. Compañerismo Manejo de conflictos	Bajo (5-7) Medio (8-11) Alto (12-15)	Ordinal
			Compensaciones	Inestabilidad laboral Tensión sobre el cambio de rol Valoración del trabajo	Bajo (3-4) Medio (5-6) Alto (7-9)	Ordinal
			Doble presencia	Concentración en el trabajo. Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales	Bajo (2-3) Medio (4- 5) Alto (6)	Ordinal

<p style="text-align: center;">V2</p> <p style="text-align: center;">SATISFACCION LABORAL</p>	<p>Es el resultado de las actitudes del trabajador frente al trabajo, se basa en una combinación de factores intrínsecos y extrínsecos.</p>	<p>Son percepciones del trabajador referente a su trabajo y ambiente laboral que puede influir en el de manera positiva o negativa, se medirá mediante un cuestionario</p>	<p>Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización</p>	<p>Las relaciones laborales con sus superiores La supervisión que ejerce sobre usted</p> <p>La proximidad y frecuencia con que es supervisado</p> <p>La forma en que sus superiores juzgan su tarea</p> <p>La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa</p> <p>El apoyo que recibe de sus superiores.</p>	<p>Insatisfecho (6-17) Indiferente (18 - 30) Satisfecho (31-42)</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Satisfacción con el ambiente físico de trabajo</p>	<p>La limpieza, higiene y salubridad de su centro de trabajo</p> <p>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo</p> <p>La iluminación de su lugar de trabajo</p> <p>La ventilación de su lugar de trabajo</p> <p>La temperatura de su lugar de trabajo</p>	<p>Insatisfecho (5-14) Indiferente (15-25) Satisfecho (26-35)</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias</p>	<p>El salario que usted recibe</p> <p>Las oportunidades de formación que le ofrece su empresa</p> <p>Las oportunidades de promoción que tiene, El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales</p> <p>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales</p>	<p>Insatisfecho (5-14) Indiferente (15-25) Satisfecho (26-35)</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Satisfacción intrínseca del</p>	<p>Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo</p>	<p>Insatisfecho (4 - 11) Indiferente (12 -</p>	<p>Ordinal</p>

			trabajo	<p>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</p> <p>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en las que usted destaca</p>	20) Satisfecho (21-28)	
			Satisfacción con la participación	<p>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo</p> <p>Su participación en las decisiones de su departamento o sección</p> <p>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a su empresa</p>	<p>Insatisfecho (3- 8)</p> <p>Indiferente (9 - 15)</p> <p>Satisfecho (16 - 21)</p>	Ordinal

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario con preguntas y respuesta a escalas tipo Likert. Para poder ser contestadas por el personal de enfermería que labora en la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El cuestionario para medir el nivel de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS 21 versión breve. Elaborado por Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Chile 2016 fue validado para su aplicación con un grado de confiabilidad. Este instrumento evalúa 5 dimensiones, que a su vez contienen varios subdimensiones. Cada pregunta tiene 5 opciones, con una puntuación de 0 a 4. El mayor puntaje indica un mayor riesgo.

El cuestionario para medir Satisfacción Laboral S20/23 presenta cinco Dimensiones que permiten evaluar la Satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo, con las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca del trabajo, y la satisfacción con la participación.

3.7.3. Validación

La validez es el grado donde los instrumentos miden las variables que se quiere medir. Aquí, la validez del instrumento se realizó por la Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Chile 2016, el instrumento está completamente valido y confiable dado a su visión multidimensional, mediante juicio de expertos, el cual se sometió al instrumento a tres expertos, donde se evaluaron los datos. Se

analizaron al instrumento por tres conceptos: relevancias, pertinencias y claridades. Para la segunda variable el instrumento si cumple con las tres condiciones, donde los expertos firmaron unos certificados de validez donde se indican que existen que “Hay Suficiencia”. La validación de las pruebas pilotos fueron mediante tres expertos del tema, se verificaron los estados de los instrumentos, la validez interna fue para cada instrumento de 0,87 para la segunda variable fue 0.91.

3.7.4. Confiabilidad

En la investigación que se va a realizar se utilizó como instrumento el cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS 21 versión breve y el cuestionario para medir Satisfacción Laboral S20/23; el cual se sometieron de manera imparcial a las pruebas de confiabilidad por el Coeficiente de Alfa de Crombach, para obtener valores respecto a las varianzas de las preguntas y puntajes acumulados de las varianzas, con la siguiente formula:

$$4. \quad \alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

5. Dónde:

6. $\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem

7. S_t^2 : Es la varianza total de filas (puntaje total de enfermeras)

8. K : Es el número de ítems o preguntas.

9. Las herramientas fueron preparadas por los autores e instituciones reconocidas y validados a través de juicio de expertos, adjuntando en los anexos las respectivas fichas técnicas en el trabajo original

En relación al cuestionario Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS 21 VERSION BREVEP cuenta con un coeficiente de alfa de Cronbach mayor que el nivel convencional de 0,700, y la mitad obtuvo un alfa mayor a 0,800, señalando su buena consistencia interna.

Para el cuestionario para medir **Satisfacción Laboral S20/23** presenta una elevada consistencia interna (Alpha 0,92) y los factores oscilan entre 0,76 y 0,89

Se puede concluir que ambos instrumentos presentan un alto nivel de confiabilidad.

9.1. Plan de procesamiento y análisis de datos

El presente proyecto se derivará a la Unidad de Capacitación e Investigación, donde se cumplirá con las diligencias para su aprobación y posterior evaluación por el Comité de Ética, previa aprobación. Se realizará la coordinación administrativa con las autoridades del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa, para la autorización del proyecto y se coordinará con el departamento de Enfermería y la jefatura del Servicio de Central de Esterilización para la aplicación de los cuestionarios.

Los análisis estadísticos y procesamiento de datos serán utilizando un programa Microsoft Excel 2013 y el paquete estadístico SPSS versión 25.0, con el fin de tener los resultados en tablas y gráficos para la interpretación y análisis utilizando las pruebas de Chi cuadrado y la técnica estadística correlación de Pearson establecer la influencia entre las dos variables en estudio.

9.2. Aspectos éticos

Se protegerán a los participantes de la investigación, mediante los principios bioéticos por autonomía, no se habrán ningún tipo de maleficencia, solo se tendrán beneficencia y justicia, con el consentimiento informado precisa y clara brindada a los participantes.

Principio de autonomía

Se poseerá principio de autonomía en el presente estudio de investigación, al abordar al entrevistado; mediante el cual se respetará las voluntades y decisiones además de tener autonomía de en cualquier momento del estudio desistir del mismo. Se le brindara informaciones concretas además de los objetivos y las conclusiones así mismo se les solicitara su consentimiento informado por teléfono para que su intervención sea adecuada.

Principio de beneficencia

Se brindará los entrevistados los resultados obtenidos de la investigación; así conclusiones y recomendaciones para implementar estrategias de afrontamiento al problema.

Principio de no maleficencia

Se les explicará a los participantes del estudio que no presenta ningún riesgo para su salud ni integridad del mismo, además ser absolutamente anónimo sin represalias laborales.

Principio de justicia

A los participantes del estudio se les brindará las atenciones como una persona importante de la investigación además de ser tratado a todos de manera igualitaria sin preferencias ni discriminaciones; la responsabilidad, amabilidad, puntualidad y respeto estará presente en todo el proceso de investigación

10. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

10.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título																				
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.			X	X																
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.					X	X	X	X												
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.									X											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.									X	X	X	X								
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.													X	X						
Aprobación del proyecto																	X	X		
Sustentación de proyecto																				X

10.2. Presupuesto

RECURSOS	2021					TOTAL
	JULIO	AGOSTO - DICIEMBR E	ENERO	FEBRERO	MARZO	
Internet	S/. 50	S/. 250	S/. 50	S/. 50	S/. 50	S/. 450.00
Laptop						S/. 1500.00
USB						S/. 30.00
Lapiceros	S/. 1				S/. 30	S/. 31.00
Hoja bond A4		S/. 6			S/. 6	S/. 12.00
Fotocopias	S/. 10				S/. 60	S/. 70.00
Impresiones				S/. 20	S/. 50	S/. 70.00
Espiralado - Empastado					S/. 30	S/. 30.00
Movilidad	S/. 20	S/. 100	S/. 20	S/. 40	S/. 40	S/. 220.00
Llamadas	S/. 30	S/. 120	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 240.00
TOTAL						S/. 2653.00

11. REFERENCIAS

1. Acevedo G., Sánchez J., Farías M., Fernández A. Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*, 2013. 15(48), 140-147.
2. Chiang M., Botello C., Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 2007. 16(2), 61-76. Recuperada desde <http://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
3. Cisneros C. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su Relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario (Tesis de Maestría). 2011. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.
4. Broncano N. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé, 2010. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 7(2), 53-63
5. Carayon P., Haims M., Yang C. Psychosocial work factors and work organization. In W.Karwowski (Ed.), 2001. *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pp. 111-121). London: Taylor y Francis.
6. Carrasco J. Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana, 2015 (Tesis de Maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Piura, Perú.

7. Aguirre D. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 2009. 8(4), 1-11.
8. Aranda C., Pando M., Salazar J., Torres T., Aldrete M. Factores de riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, México. *Revista iberoamericana de psicología*: 2012. *Ciencia y Tecnología*, 5(1), 45-54.
9. Charria V. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional Salud Pública*, 2011. 29(4), 380-391.
10. Cox T., Griffiths A. *The assessment of psychosocial hazards at work*. 2011.
11. Davis K., Newstrom J. *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill. 2015.
12. Dawis A. The effects of political violence on socio-moral reasoning and conduct. En A. Dawis y D. Donald (Eds.), *Childhood and adversity* (pp. 200-219). 2001. Cape Town, South Africa: David Philip Publishers.
13. Jurado H. Analisis de los Factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la satisfacción laboral en la empresa de servicios logísticos de la ciudad de Cuenca – Ecuador 2020 En internet <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11096/1/16634.pdf> accedido el 12 de abril del 2022
14. Alemán C. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Davila Bolaños. Managua, Nicaragua junio

2017. Tesis de Maestría. Managua: Universidad Nacional de Nicaragua, Centro de Investigación y Estudios de la Salud; 2017.
15. Abenza J. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. Disponible en:
[https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/105921/1/Jes%
c3%bas%20David%20Abenza%20hurtado%20Tesis%20Doctoral.pdf](https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/105921/1/Jes%c3%bas%20David%20Abenza%20hurtado%20Tesis%20Doctoral.pdf)
 16. Rivera F., Ceballos P., González Y. Psychosocial risks and job satisfaction: a meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*. 2021;21(1):e2114. DOI:
<https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
 17. Guanilo I, Tello L. Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Pacasmayo 2019. En internet
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7903/1/REP_IRMA.GUANIL
O_LESLY.TELLO_FACTORES.PSICOSOCIALES.EN.EL.TRABAJO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7903/1/REP_IRMA.GUANILO_LESLY.TELLO_FACTORES.PSICOSOCIALES.EN.EL.TRABAJO.pdf) accedido el 12 de abril del 2022
 18. Aliaga Z. Relación e los factores de riesgo psicosocial y satisfacción en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca. Tesis de Maestría. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Escuela de Posgrado; 2019. En internet
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1249> accedido 20 de marzo 2022
 19. Barreda J., Rodas I. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo. (Tesis para Título en Psicología). Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa. 2017.

20. Gutiérrez E., Alarcón M. Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud de Vilcashuamán – Ayacucho. 2018 En internet https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30138/gutierrez_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 12 de abril del 2022
21. Tapia S. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. En internet https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1 accedido el 12 de abril del 2022
22. Daza F., Pérez J. NTP 443. Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación, INSHT. 2011. Recuperada desde http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_e13.htm
23. Gargallo A. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. Universidad, sociedad y mercados globales, 2014. ISBN: 978-84-691-5667-4, 563-575.
24. Gil P. Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En P. R. Gil-Monte, Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales (págs. 25-48). 2014. Madrid: Pirámide.
25. Mamani N. La satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la calidad de atención brindada al usuario externo en la división de diagnóstico por imágenes del Hospital Nacional Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, Año 2014. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Norbert Wiener, Departamento de Posgrado; 2017.
26. Arévalo R. Factores asociados a la satisfacción en el trabajo de los directores de las instituciones educativas secundarias particulares del distrito de Castilla - Piura. Tesis de Maestría. Piura: Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación; 2015.

27. Charaja Y, Mamani J. Motivation and job satisfaction of employees of the regional directorate of foreign trade and tourism - Puno - Perú, 2013. SciELO. 2014 Junio; 5(1).
28. Villaveces M., Moysén A., Estrada E., Balcázar P., Garay J., Gurrola M. Satisfaction with the work in university teachers of the state of México, comparison between men and women. In II Congreso Virtual Internacional de Psicología; 2018; Mexico. p. 10,
29. Sánchez M., García L. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. 2017; 22(2): 161-166.
30. Chiang M., Riquelme G., Rivas P. Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción. SciELO. 2018; 20(6):406-718.
31. Castro B. Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una Clínica Privada. (Tesis para optar el Grado de Maestra en Enfermería). Universidad Ricardo Palma. Perú. 2016.
32. Fernández R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Club Universitario. 2015.
33. Flores D. Riesgo psicosociales de la enfermera relacionado con el nivel de satisfacción laboral den Centro Quirúrgico del Hospital II ESSalud Moquegua, 2012. (Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico). Tacna Perú.

34. Gómez P., Hernández J., Méndez D. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y Trabajo*, 2015. 16(49), tomado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
35. Güilgüiruca M., Meza K., Góngora R., Moya C. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med Segur Trab(internet)* 2015; 61 (238) 57-67.
36. Huamaní V. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017. (Tesis para Título Profesional de Licenciada en Psicología). Universidad César Vallejo. Lima Perú. 2017.
37. Moncada S., Llorens C., Andrés R. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión2), para la evaluación y la prevención de los psicosociales (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS). Edit. Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO. 2018.
38. Palomino M. Factores de riesgo psicológicos, socioeconómicos y culturales asociados a los intentos de suicidio en adolescentes atendidos en el Hospital Regional de Ayacucho, 2013. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en salud Pública). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho Peru.
39. Portales C., Araiza Z., Velarde E. La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. *Evolución de Sociedades*. 2016; 2(6): 1-32.
40. Chiang M., San Martín N. Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *SciELO*. 2015; 17(54): 159-165.

41. Serrano B., Portalanza A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. SciELO. 2014; 5(11): 117-125.
42. Campos F., Gálvez N., Velásquez J. Satisfacción laboral y calidad de atención en un centro de diálisis. Revista Científica Curae. 2019; 2(2): 264-289.
43. Busse R., Klazinga N., Panteli D., Quentin W. Improving healthcare quality in Europe. European Observatory on Health Systems and Policies. 2019; 53(10):306-243.
44. Hernández R., Fernández C., y Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014[citado 01 de febrero 2022]
45. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2022]
46. Revista metodología de la investigación pag.8-9 2010 [citado el 02 de febrero 2022]
47. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodologia de la investigación [Internet]. 3º Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2022]. 656 p. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
48. Ansa M., Acosta A. La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 2020 Febrero; XV(1).
49. Morán E. La calidad del servicio al cliente externo administrativo vinculado al incremento de las ventas en el grupo Santillana. ISSN. 2017; 21(9): 209-221.

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas y trabajo activo y desarrollo de habilidades en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022? •¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social en la empresa y compensaciones en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022? •¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022? •¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con la supervisión y la participación en la organización y satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022? •¿Cuál es la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias y satisfacción intrínseca del trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022? 	<p>Objetivo general Analizar la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas y trabajo activo y desarrollo de habilidades en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022 •Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión apoyo social en la empresa y compensaciones en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022 •Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión doble presencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022 •Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con la supervisión y la participación en la organización y satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022 •Determinar la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias y satisfacción intrínseca del trabajo del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022 	<p>Hipótesis general Hi: Existe una influencia estadísticamente significativa de nivel riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas y trabajo activo y desarrollo de habilidades en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022</p> <p>H0: No hay influencia de nivel riesgo psicosocial en su dimensión exigencias psicológicas y trabajo activo y desarrollo de habilidades en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022</p>	<p>Variable independiente: Riesgo Psicosocial</p> <p>Variable dependiente: Satisfacción Laboral</p>	<p>El presente estudio es deductivo con enfoque cuantitativo, se usa recolección de datos para poder establecer la hipótesis, el análisis estadístico; para determinar la conducta y las cualidades de la población se evidenciará a través de los resultados. Esta investigación es de tipo básica porque está adaptado a características teóricas por una determinada situación y por resultados prácticos obtenidos.</p> <p>La investigación es prospectivo y transversal, donde se consigna todas las informaciones según como va aconteciendo el fenómeno, transversal dado que, porque estudia las variables en un momento determinado mediante un corte en el tiempo. no experimental, porque el trabajo se hace sin utilización de variables y se observan fenómenos en su ambiente</p> <p>La población estará comprendida por el personal de enfermería que labora en Central de Esterilización Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.</p>

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

La presente encuesta tiene como propósito determinar la influencia del riesgo psicosocial y su influencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital regional Honorio delgado Espinoza, Arequipa- 2022. Dicho cuestionario responde al objetivo planteado, por tal motivo se requiere que la información sea verídica para ello su participación será de manera voluntaria y por lo que no recibirá ningún tipo de incentivo. La investigación será realiza por la Lic. Leylanyn Milagros Antezana Ulloa como requisito para optar el título de segunda Especialidad en Gestión en Central de Esterilización.

Agradezco anticipadamente su colaboración.

1. Edad:

24 a 30 años	
31 a 40 años	
41 a más	

1. Sexo:

Femenino	
Masculino	

2. Estado civil:

Casado	
Viudo	
Divorciado	

Soltero	
---------	--

3. Profesión:

Enfermera	
Técnica de Enfermería	

4. Años de servicio laboral:

2 a 3 años	
4 a 5 años	
6 a más	

RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO/ISTAS 21VERSION BREVE

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de riesgo psicosocial para Ud.

ITEMS		Siempre	La mayoría de Veces	Algunas Veces	Solo unas pocas Veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿Tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para					

	conversar con un compañero?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿Resuelven bien sus conflictos?					
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	Cuando está en el trabajo ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar a un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc)					

PUNTAJE:

- Bajo: 20 – 32 puntos
- Medio: 33- 46 puntos
- Alto: 47 – 60 puntos

SATISFACCION LABORAL S20/23

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y/o actividad, agradecemos responda marcando con un aspa en la respuesta que considere expresa mejor su punto de vista.

N	PREGUNTAS	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	Las relaciones personales con sus superiores as.							
2	La supervisión que ejerce sobre usted							
3	La proximidad y la frecuencia con que es supervisado							
4	La forma en que sus coordinadores evalúan las funciones que tiene.							
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución .							
6	El apoyo que recibe de sus superiores							
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
8	El entorno físico y de que dispone en su lugar de trabajo							
9	La iluminación de su lugar de trabajo							
10	La ventilación de su lugar de trabajo							
11	La temperatura de su lugar de trabajo							

12	El salario que usted recibe							
13	Las oportunidades de Formación							
14	Las oportunidades de promoción que tiene							
15	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
16	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales							
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo							
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta							
20	Los objetivos y metas que debe alcanzar							
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
22	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
23	La forma en que se da la negociación e su institución sobre aspectos							

laborales								
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--

PUNTAJE

- Insatisfecho (23 -68)
- Indiferente (69 - 115)
- Satisfecho (116 -161)

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

Se le hace una cordial invitación para poder participar en un estudio de investigación en salud. Antes de poder decidir la participación en el mismo es que uste debe tener conocimiento de cada uno de los apartados siguientes:

Título del proyecto: RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA – 2022

Nombre de los investigadores principales:
LIC. LEYLANYN MILAGROS ANTEZANA ULLOA
CEP: 63066

Propósito del estudio: Analizar la influencia del Rriesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2021

Beneficios por participar: Posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione será totalmente confidencial donde solo los investigadores podrán conocerla. Usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede desistir de participar en la presente investigación en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse con los investigadores encargados.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a la investigadora Lic. Leylanyn Antezana Ulloa o al presidente del Comité de Ética.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede desistir de participar en el mismo en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído, comprendido y tuve tiempo, la oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Arequipa, del 2022

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante