



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

Tesis

Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal
de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima,
2023

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Enfermería

Presentado por

Autor: Rojas Mayo, William

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4058-7035>

Asesora: Dra. Suárez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Línea de investigación general

Salud, enfermedad y ambiente

Línea de investigación específica

Enfermedades y factores de riesgo ocupacional.

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022


Yo, WILLIAM ROJAS MAYO egresado de la Facultad de ciencias de la salud y Escuela Académica Profesional de ENFERMERIA / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023." Asesorado por el docente: DRA. YURIK ANATOLI SUAREZ VALDERRAMA DNI: 40704687 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632> tiene un índice de similitud de 18 (dieciocho) % con código: 0009-0000-4058-7035 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 WILLIAM ROJAS MAYO
 DNI:41273944



.....
 Firma
 YURIK ANATOLI SUAREZ VALDERRAMA
 DNI: 40704687

Lima, 23 de febrero de 2024

DEDICATORIA:

A mis padres, porque me forjaron con valores éticos bien definidos que ahora los transmito hacia mis hijos. A mi esposa, quien fue la columna vertebral de mi hogar, en situaciones difíciles y momentos críticos me brindó su apoyo incondicional. A mis hijos, ellos han sido y serán mi fuente motivación e inspiración para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, sin su acompañamiento no hubiera sido posible superar cada obstáculo que se presenta en mi camino. A mis docentes de la Universidad Norbert Wiener, quienes directa o indirectamente influyeron en el progreso de mi formación profesional.

ASESOR DE TESIS: Dra. SUÁREZ VALDERRAMA Yurik Anatoli

JURADO

Presidente: Mg.

Secretario: Mg.

Vocal: Mg.

ÍNDICE

CAPITULO I. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológica	15
1.4.3. Práctica	15
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Base Teórica	20
2.3. Formulación de hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general	26
2.3.2. Hipótesis específica	26
CAPITULO III METODOLOGÍA	28
3.1. Método de la investigación	28
3.2. Enfoque de la investigación	28
3.3. Tipo de investigación	28
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	29
3.6. Variables y operacionalización	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1. Técnica	33
3.7.2. Descripción de instrumentos	33
3.7.3. Validación	34
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	36
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	37

4.1. Resultados	37
4.2. Análisis descriptivo de resultados	37
4.3. Prueba de hipótesis	47
4.4. Discusión de resultados	52
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. Conclusiones	54
5.2. Recomendaciones	55
REFERENCIAS	56
Anexos	64
Matriz de consistencia	65

Resumen

Objetivo: Analizar la relación entre el Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023. Metodología: Se desarrolló enfoque de estudio cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional, de corte transversal; La población fue de 72 personales de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima. Resultados. En la edad, se tiene que hay de 20 a 29 años en 26.4%, de 30 a 39 años en 40.3%, de 40 a 49 años en 15.3%, más de 50 años en 18.1%. Existe moderado riesgo psicosocial en su dimensión psicológica está relacionado en 51.4 con satisfacción laboral baja. Hay moderado riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica está relacionado en 40.3% con satisfacción laboral baja. Se tienen moderado riesgo psicosocial en su dimensión edad de 30 a 39 años está relacionado en 26.4% con satisfacción laboral baja. Hay moderado riesgo psicosocial está relacionado en 47.2% con satisfacción laboral baja.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, satisfacción laboral, personal de enfermería.

Abstract

Objective: Analyze the relationship between Psychosocial Risk and Job Satisfaction in the nursing staff of the Traumatology Area of a Hospital in Lima, 2023. Methodology: A quantitative, applied, non-experimental, correlational, cross-sectional study approach was developed; The population was 72 nursing personnel from the Traumatology Area of a Hospital in Lima. Results. In terms of age, there are 20 to 29 years old in 26.4%, 30 to 39 years old in 40.3%, 40 to 49 years old in 15.3%, over 50 years old in 18.1%. There is moderate psychosocial risk in its psychological dimension, it is related at 51.4 to low job satisfaction. There is moderate psychosocial risk in its physiological dimension, it is related in 40.3% to low job satisfaction. There is a moderate psychosocial risk in its age dimension of 30 to 39 years, it is related in 26.4% with low job satisfaction. There is moderate psychosocial risk, which is related in 47.2% to low job satisfaction.

Keywords: Psychosocial risk, job satisfaction, nursing staff.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En un entorno laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores están expuestos a tensiones psicosociales, que afectan a sus emociones y áreas familiares, produciendo conflictos que se asocian con la insatisfacción laboral, dando cabida a la desigualdad, y a la excesiva carga de trabajo (1).

A nivel mundial, para el año 2019 el 15% de la población laboral presentaba un trastorno psicosocial, que en cifras se traduce en una pérdida de 12 mil millones de días laborables debido ansiedad o depresión, con un costo estimado de 1 billón de dólares perdidos anualmente por falta de productividad. El riesgo psicosocial también se asocia al estrés, al acoso, al cansancio, y la violencia, todo ello en el marco de las condiciones laborales, como el tipo de organización, o el tipo de tarea según servicio o profesión, afectando la salud del trabajador y por ende produciendo insatisfacción laboral (2).

Las relaciones entre la insatisfacción laboral, el rendimiento laboral, y los riesgos psicosociales que afectan a la salud han sido analizadas a profundidad en países europeos y en Norteamérica, es decir, en poblaciones anglosajonas (3).

En América latina ya se están llevando a cabo investigaciones sobre este problema; al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que, en esta región, durante el 2023, se han registrado 11 accidentes fatales por cada 100 mil trabajadores en el sector industrial, 10.6 en sector agrícola, 7 en sector salud por cada 100 mil trabajadores (4).

Esta organización plantea que la prevención y la legislación evitaría en gran parte las consecuencias de los riesgos psicosociales, y que los gobiernos deben de involucrarse junto con los sindicatos de trabajadores, no obstante, a pesar de los avances realizados, tanto

teóricos como técnicos, varios países latinos no tienen una legislación ni protocolos eficaces para regular estos avances (5).

La problemática de la salud en la población peruana data de muchos años atrás, manteniéndose constante a través del tiempo, donde el trato y cuidado del paciente es un punto álgido porque la población tiene el prejuicio de pensar que el personal de salud, médicos o enfermeros, no poseen vocación de servicio (6).

Sumando a esta situación se debe considerar que durante el 2019 se estimó que los riesgos psicosociales más frecuentes fueron las exigencias laborales (49%) y de la remuneración según rendimiento (61%), sin embargo, en general, el ambiente y las malas condiciones laborales, la alta carga laboral incluyendo el tipo de tarea, con una escasa interacción social fueron los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal de salud (7).

A nivel local, en Hospital E Rebagliati, el riesgo psicosocial en enfermeros es alto, pues el 56% de este grupo laboral lo sufrió; entre las causas está la violencia laboral y física (8).

No sólo los enfermeros están expuestos a riesgos psicosociales sino también los médicos, por ejemplo, según Ramírez, los residentes son el grupo más afectado, junto a los asistentes, pero en lo emocional los médicos residentes y asistentes presentaron mayores riesgos psicosociales con tasas de 89%, y 70% respectivamente, durante el año 2022 (9).

Todo lo mencionado se resume en que el personal de enfermería está expuesto a factores psicosociales, como la carga laboral, la carga emotiva, o jornadas laborales extensas entre otros factores, que a largo plazo afectan de manera negativa al trabajador, mermando su satisfacción laboral, su salud física y mental (10).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión psicológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un hospital de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión de edad con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión psicológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

- Determinar la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un hospital de Lima, 2023.
- Determinar la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión de edad con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Los profesionales de enfermería desempeñan labores de alto riesgo en sus establecimientos de salud, esto implica un riesgo no solo de factores infectocontagiosos, o de actividad física o alimentación, sino también de problemas surgidos de las interacciones personales entre enfermeros/as y usuarios, entre compañeros y el equipo multidisciplinario; estos sucesos originan riesgos psicosociales, que afectan la salud física y mental del profesional de enfermería; al respecto, el fin de la enfermería es el cuidado del paciente, considerando a la familia y la comunidad, pero no siempre se valora el alcance del cuidado profesional en la práctica diaria, por lo que algunos alcances teóricos influyen notablemente en la formación del profesional de enfermería, entre estos alcances está la educación sanitaria, la solución de problemas en el ámbito de salud, las conductas éticas frente al paciente, la alternativa y apoyo de servicios a domicilio, actividades organizativas, administrativas, e investigación científica, todo ello para colaborar con el desarrollo de esta ciencia de enfermería, es así que este estudio cobra relevancia respecto al riesgo psicosocial y a la satisfacción laboral, siendo un referente de investigación a futuro (11).

1.4.2. Metodológica

El presente investigación analizó el desarrollo de las dos variables para ello evaluó el estudio mediante un instrumento de recolección de datos, que fue tomados como referencia y se adaptaron en el contexto en la que se vive y se pudo medir los fenómenos para mejorar las condiciones en la que se expone el profesional de enfermería y mitigar su impacto en la salud, así mismo, el presente trabajo beneficiará a los trabajadores de salud, organismos e instituciones para reconocer situaciones negativas, de esa manera implementar estrategias en mejorar el estilo de vida, salud físico y mental de los trabajadores.

1.4.3. Práctica

Los profesionales de enfermería de las sedes de asistencia sanitaria, y de cualquier área o servicio, no están exentos de situaciones críticas, que, sumados a la sobrecarga laboral, relaciones interpersonales nocivas, pueden alterar su estado de salud psicológico y fisiológico. Por consiguiente, conocer y tener conciencia de estas situaciones nocivas fomentará, en el personal de enfermería, un compromiso con el cuidado de su propio bienestar, con el propósito de desempeñar su labor de la mejor manera, sentirse satisfecho laboralmente, basándose en una buena calidad de atención al usuario.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Abenza (11) en el año 2021 llevó a cabo un estudio descriptivo, transversal, de prevalencia, con el objetivo de “determinar los factores de riesgo psicosociales que se relacionan con el trabajo, nivel de satisfacción laboral y somnolencia además de analizar el vínculo con hábitos de vida, estado de salud y otras variables demográficas”. La muestra estuvo conformada por 440 enfermeros/as, auxiliares de enfermería y médicos intensivistas, de las UCI de hospitales públicos en la ciudad de Murcia, España. Se aplicaron las escalas ISTAS-21, el S10/12 para la satisfacción laboral, y la de Epworth para medir la somnolencia. En resultados se halló que el riesgo psicosocial fue desfavorable en la mayoría de dimensiones, y hubo insatisfacción laboral tanto del ambiente físico como en la supervisión y prestaciones, sin embargo, no hubo signos de somnolencia diurna. En conclusión, existen factores que influyen de forma negativa en la generación de riesgos psicosociales y de insatisfacción laboral, y que pueden influir en el deterioro de la salud del personal de enfermería y médico.

Sureda et al (12) en el año 2019 tuvo como objetivo probar un modelo en relación al efecto que producen los riesgos psicosociales sobre la satisfacción laboral y sobre el conflicto organizacional en una población de 249 trabajadores de la salud de un hospital nacional. El estudio fue transversal, y se aplicó la escala Fpsico que evalúa los riesgos psicosociales; validada por el equipo de investigación; la satisfacción laboral fue evaluada en base a 4 dimensiones según la escala Font Roja. Entre los resultados se halló que a mayor riesgo psicosocial menor será la satisfacción laboral, y mayor el conflicto organizacional. Además, el conflicto laboral es un factor mediador entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral. La conclusión fue que existen evidencias de que los riesgos psicosociales influyen en la

conflictividad y en la insatisfacción laboral entre el personal de salud, es decir, prevenir los riesgos psicosociales ayuda a reducir conflictos como para reducir la insatisfacción laboral.

Muhawish et al (13) tuvieron como objetivo de realizar un estudio transversal correlacional, para identificar los riesgos psicosociales que afectan al trabajo y a la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital, y ver cómo se correlacionan estas variables. El muestreo fue por conveniencia seleccionando a 150 enfermeras UCI, con mínimo 6 meses laborando en esta unidad. Se aplicó las escalas ENSS y JSS para riesgos laborales y satisfacción laboral respectivamente. En resultados se halló que mayores riesgos psicosociales fueron las críticas y conflictos, que afectan de forma negativa a la satisfacción laboral. También se halló que los riesgos ambientales como las tareas ambiguas, y el trato desigual fueron muy influyentes en la insatisfacción laboral; en lo psicológico, el personal de enfermería está expuesto a condiciones inadecuadas, no son apreciadas, o reciben una remuneración baja, sin beneficios, la satisfacción laboral es baja. La baja satisfacción laboral es consecuencia tanto de un alto estrés como de los factores de riesgo psicosocial.

Giménez et al (14) en el año 2020 tuvieron como objetivo analizar los riesgos psicosociales en el personal de enfermería y su relación tanto con sus actividades laborales como con su satisfacción laboral; el trabajo fue de tipo descriptivo y correlacional, sobre una muestra de 92 enfermeras que laboraban en 2 centros hospitalarios de Valencia, España, con una media de edad de 43 años en un rango de 24 a 63 años; el estudio fue realizado en la pandemia Covid-19. Halló alto nivel en compromiso y satisfacción laboral a pesar de que la carga laboral y el trabajo emocional fueron riesgos psicosociales de más frecuencia; los recursos con que contaban las enfermeras tuvieron relación significativa inversa con compromiso y satisfacción laboral ($p < 0.05$). Los recursos hospitalarios, información oportuna, percepción de emergencia sanitaria son factores para riesgo psicosocial de enfermeras.

Castillo et al (15) tuvieron como objetivo “Determinar los factores de riesgo asociados a accidentes laborales del personal de enfermería en diferentes áreas de una clínica en Guayaquil” durante 2021 – 2022. Realizaron un estudio de alcance correlacional con enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental, donde busca establecer características y perfiles de estos individuos de esta comunidad. La población estuvo conformada por 205 trabajadores entre Enfermeros/as y auxiliares que laboran en una clínica de Guayaquil durante el periodo 2021-2022. Aplicaron 2 instrumentos; para medir factores de riesgo y para accidentes laborales con fiabilidad de ambos instrumentos 0,62 y 0,87. Hay alta en factores de riesgo (61%) y tendencia baja para variable accidentes laborales (68.8%), concluyeron según (rho de Spearman: ,296; $p < ,001$), que ambas variables se relacionan entre sí, que a mayor exhibición de riesgo laboral mayor será los accidentes laborales.

Rivera et al (16) realizaron estudios con el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación con satisfacción laboral, del personal que labora en una unidad de cuidados oncológicos de una región chilena, en base a 116 profesionales de la salud; fue un trabajo no experimental, de corte transversal, y correlacional con enfoque cuantitativo, realizado en el servicio de oncología en un hospital de Chile. Se registraron datos biológicos y sociodemográficos, y se aplicó la escala SusesoIstas21 que mide el riesgo psicosocial, y el S20/23 que mide el nivel de satisfacción laboral. Se halló una relación significativa ($p < 0,05$) entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral, siendo las dimensiones de Exigencias psicológicas (media=11.2; desviación estándar=3.1) y la Doble presencia (media=3.2; desviación estándar=1.89) las que presentaron mayor satisfacción laboral, pero la dimensión Ambiente físico laboral se asoció con menor satisfacción laboral (media=4.3, desviación estándar=1.8). En conclusión, los trabajadores del servicio de oncología que expuestos a mayores riesgos psicosociales son los que presentan mayor insatisfacción laboral, lo cual puede tener un efecto negativo sobre la calidad de atención.

Hernández et al (17) desarrollaron un estudio transversal con el propósito de analizar cómo influye el riesgo psicosocial en la satisfacción laboral y en el estrés, debido a que ha sido poco estudiada esta relación en la población de conductores profesionales; la muestra fueron 601 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de Copenhague (COPSOQ) para el riesgo psicosocial, y un cuestionario ad-hoc para medir el nivel de satisfacción laboral. Se tomó como referencia, para ambas escalas, los puntos de corte para la población española laboralmente activa. Se evaluó las relaciones entre el riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral con un modelo binario logístico, con ajuste de la edad, del sexo, y de los años de experiencia. Como resultado se halló que en este gremio los trabajadores están en un ambiente psicosocial nada favorable, comparados con el promedio de trabajadores de otros gremios. La conclusión fue que el riesgo psicosocial desfavorable influye negativamente en la satisfacción laboral, sobre todo, cuando son afectados el desarrollo laboral, la integración en organización, las interrelaciones sociales, y exigencia psicológica.

Ghazi y Dhafer (18) en el año 2020 en su investigación tuvieron como objetivo analizar la asociación entre el estrés laboral como factor psicosocial y la satisfacción laboral; la muestra fueron 297 enfermeras de establecimiento público en Arabia Saudita. Estudio transversal, aplicaron escalas ENSS la JSS para medir el estrés y satisfacción laboral respectivamente, y para lograr el objetivo se aplicaron correlaciones de Pearson entre ambas variables. Las enfermeras presentaron niveles de estrés bajos, y alto nivel de satisfacción laboral con puntajes superiores (15.7 puntos) a los valores mínimos de satisfacción laboral (11.6 puntos), y que este nivel de satisfacción alto estuvo relacionado con los beneficios laborales de enfermeras, la correlación inversa entre satisfacción laboral y estrés fue significativa ($p=0.041$). El riesgo psicosocial en función del estrés se asocia a baja satisfacción laboral, que produce impactos negativos en personal de enfermería como en pacientes.

Alahiane et al (19) en el año 2023 tuvieron como objetivo describir los riesgos psicológicos, fisiológicos, sociales, demográficos, y ocupacionales, que influyen en el trabajo del personal de enfermería y examinar un modelo de vía para evaluar el análisis en el trabajo y la calidad de vida laboral relacionado con la salud. Fue un estudio observacional de corte transversal, prospectivo, aplicando un cuestionario ad-hoc en un centro hospitalario universitario en Marruecos. Las variables de estudio fueron el reconocimiento laboral, la calidad de vida relacionada a la salud (CVRS), la satisfacción laboral, y los riesgos psicosociales de ansiedad y depresión. La muestra fueron 223 enfermeras con mínimo 1 año de prácticas a pie de cama. Entre los resultados se halló que la tasa de participación en este estudio fue del 79%; el reconocimiento institucional tuvo correlación significativa con el género, la especialidad de partería y el horario de trabajo normal ($p < 0.05$ respectivamente). El modelo estadístico mostró que el reconocimiento del supervisor tuvo el mejor impacto en la ansiedad, la satisfacción laboral y la CVRS. La conclusión fue que el reconocimiento de los superiores es importante para mantener la salud psicológica, la CVRS y la satisfacción laboral de las enfermeras. Por lo tanto, los directivos de los hospitales deberían considerar el reconocimiento laboral como una potencial palanca que disminuye el riesgo psicosocial.

Lo et al (20) durante el 2023 tuvieron como objetivo examinar los factores demográficos y los riesgos psicosociales asociados con la satisfacción laboral del personal de salud en laboratorios médicos en Ontario, Canadá. Se administró una encuesta que incluyó preguntas demográficas y elementos del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, tercera edición lo cual fue evaluado en varios países entre ellos Canadá, demostrando su validez y fiabilidad. Se aplicaron modelos de regresión logística para examinar la asociación entre la satisfacción laboral y las variables demográficas y los factores psicosociales del trabajo. La muestra fueron 688 trabajadores, y en resultados se encontró que el sentido de comunidad en el trabajo se correlaciona directa y proporcionalmente con la satisfacción laboral ($p < 0.05$), y

tener mayor estrés se correlacionó con una menor satisfacción laboral ($p < 0.05$). En conclusión, hay evidencia de factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud, y que estos hallazgos pueden ser utilizados para respaldar prácticas y políticas organizacionales mejorarán los factores psicosociales del trabajo.

A nivel nacional:

Cárdenas (21) en el año 2019 tuvo como objetivo realizar una investigación descriptiva-correlacional, de corte transversal, donde determinó la relación entre riesgo psicosocial y satisfacción Laboral; para ello tomó una muestra de 33 profesionales de la salud, del servicio de cirugía del hospital Callo Rodríguez ubicado en la ciudad de Sicuani, en Cusco, Perú. Se aplicó el cuestionario SL-SPC, versión de 36 ítems, para medir el grado de satisfacción laboral. En resultados se halló el 51% tenían una edad de 40 o menos años, el 70% eran nombrados, con 10 en promedio en tiempo de servicio; el 88% manifestó no tener ningún riesgo biológico, el 82% estuvo expuesto a factores de riesgo físico, 36.4% estuvo expuesto a riesgos químicos, pero, el 76% y el 96% indicó estar expuesto a riesgos ergonómicos y psicosociales respectivamente, además, en este último grupo, solo el 36% manifestó una moderada satisfacción laboral. Se concluyó que poco más de la mitad del personal de salud está expuesto a riesgos laborales, así como a malas condiciones físicas, y psicosociales y que estos riesgos están asociados a insatisfacción laboral moderada o baja, no existe relación entre estos riesgos y alta insatisfacción laboral.

Palacios (22) en su estudio descriptivo, relacional, y transversal, tuvo como objetivo analizar cómo influyen los factores psicosociales en la satisfacción laboral a través de la práctica organizacional, de la prevención y del control, en el personal de salud de un centro hospitalario en Huánuco, Perú, durante el 2019. La muestra fueron 62 profesionales del Hosp. II EsSalud. Los resultados fueron que existe relación significativa ($p < 0.05$) entre

exposición a condiciones ambientales, carga laboral, contenidos de las tareas, exigencias laborales, interacción social, y otros aspectos organizativos laborales positivos con las prácticas organizacionales satisfactorias, concluyendo que la baja exposición al riesgo psicosocial va de la mano con las buenas prácticas organizativas laborales.

Aliaga et al (23) tuvieron como objetivo analizar la asociación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en una muestra de 148 enfermeras de un hospital regional en la ciudad de Cajamarca, Perú, durante los meses de agosto a diciembre del 2018. Fue una investigación transversal de tipo descriptiva correlacional. Para alcanzar los objetivos se aplicaron las escalas BIPEFRPS y la de Satisfacción Laboral, ambas validadas con una prueba piloto. Como resultado se encontró evidencia de una correlación inversa ($r=-0,224$) y significativa ($p<0.05$) entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras. A mayor riesgo psicosocial menor será la satisfacción laboral y viceversa, es decir, controlar el efecto de los riesgos psicosociales produce un incremento de la satisfacción laboral.

Quepuy (24) en 2019 llevó a cabo un estudio no experimental, descriptivo y transversal, con el propósito de “determinar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal de enfermería de un hospital público”. La muestra fueron 124 profesionales de enfermería, y el instrumento de recolección de datos fue una escala tipo likert que presentó una confiabilidad del 95%. Entre los resultados se halló un alto nivel de riesgo psicosocial, tanto en demandas de jornadas de trabajo como en demandas de carga psicológica, pero el riesgo alto se presentó en la dimensión de dominio, liderazgo y relaciones sociales con un 94%. La conclusión fue que entre profesionales enfermeros existe un alto riesgo psicosocial intralaboral que afecta su salud, y que está asociado al liderazgo y a las relaciones sociales en el ámbito laboral.

En el trabajo de Carrasco et al (25) en el año 2022 hicieron un estudio de corte transversal, su propósito fue determinar los factores de riesgo (biológicos, mecánicos, ergonómicos, etc.)

que afecta la salud o provocar accidentes en personal de enfermería de establecimientos privados y públicos; muestra de 205 participantes. Resultados halló evidencia de que los accidentes laborales sucedieron en el 69% del personal, en particular en dimensiones biológica (99%) y psicosocial (62%); en conclusión, existen factores ergonómicos pero con baja exposición a accidentes laborales en personal de enfermería, como son las contracciones o lesiones musculares, debido a posturas de fuerza o repetitivas, y que pueden ser evitados si se asigna más personal de enfermería en áreas críticas, o en áreas de mayor demanda o de cuidados directos a los pacientes, podrá disminuir la tasa de accidentes laborales.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Riesgo Psicosocial

Definición conceptual.

Es una condición que está presente en situaciones laborales, relacionadas con la organización, o con la ejecución de tareas, y tienen la capacidad de afectar el normal desarrollo del trabajo y la salud del trabajador, pero estas condiciones son complejas, porque no sólo dependen del entorno laboral, sino que también de las percepciones y de las experiencias del propio trabajador en el campo de la salud. La OIT define a los riesgos psicosociales como una interacción negativa del trabajo con el medio ambiente y con la satisfacción laboral, incluyendo el tipo de organización del trabajo, sin embargo, también se debe de incluir las habilidades del trabajador, qué necesidades tiene, cuál es su nivel cultural y conducta extralaboral, todo ello puede influir en salud, y rendimiento en su trabajo (26).

Guamán et al. Refiere que mediante uso de instrumentos de medición se determina los diferentes riesgos laborales y detectan los posibles factores de riesgo, consecuentemente se

toman acciones de medidas preventivas con la finalidad de erradicar o disminuir las situaciones que condicionan los siniestros laborales y organizacionales (27).

Los riesgos psicosociales ponen en amenaza el bienestar de los empleados de un determinado rubro o negocio, por consiguiente, se ve afectado el desarrollo y la competitividad de una empresa. El personal se ve afectado no solo su salud física también mental y emocional (28).

Tipos de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo se enmarcan en 5 tipos, pero considerar que esta agrupación depende de las perspectivas teóricas y cómo se analiza la organización del trabajo, se consideró la forma de realizar las tareas laborales, su organización, tiempo y espacio, tipo de relaciones entre trabajadores, son: Contenido laboral, Carga laboral, Tiempo de trabajo, Autonomía, y Relaciones interpersonales; donde la carga de trabajo son demandas para el trabajador, en función del tiempo que éste dispone, y de las dificultades intrínsecas a las tareas; la categoría tiempo laboral se refiere a la presión para realizar una tarea, considerando si es un turno diurno o nocturno, y el modo en que se ejecuta la tarea, como son los turnos rotativos o fijos, descansos, etc. La autonomía se refiere cuando el trabajador puede gestionar aspecto laboral; las relaciones interpersonales son las relaciones recíprocas entre el personal, para desarrollar metas y satisfacer necesidades comunes, y éstas tienen que ver con el apoyo social, liderazgo, previsibilidad, y sentimiento grupal (29).

Factores

Según la OIT, los riesgos psicosociales conducen a desarrollar estrés laboral, entre otros problemas que atañen a la salud y a la seguridad del trabajador, considerando el clima laboral, la cultura organizativa, las funciones y relaciones laborales, etc., concluyendo que hay seis factores que pueden influir en la salud, en la satisfacción laboral y en el rendimiento

laboral, y que son a) el medio ambiente laboral, b) el contenido del trabajo, c) las condiciones de la organización laboral, d) las capacidades y necesidades del trabajador, e) sus costumbres y cultura, y f) sus condiciones personales extra laborales (30).

Dimensiones

Una de las dimensiones del riesgo psicosocial son las Exigencias psicológicas, las cuales están conformadas por las exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones, y sensoriales. La segunda dimensión es la Influencia y el desarrollo de capacidades, que está conformada por la influencia laboral, la posibilidad de desarrollo, el control del tiempo laboral, el sentido laboral y la integración dentro de la empresa. La tercera dimensión es el apoyo social y liderazgo, compuesta por la previsión, roles claros, roles en conflicto, el liderazgo de calidad, el refuerzo, y el sentimiento grupal; hay otras dos dimensiones, una es las Compensaciones que se subdivide en dos grupos: la inseguridad, y la estima; la última dimensión es la Doble presencia (31).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción Laboral

Definición conceptual.

Boada menciona en su trabajo la definición de la satisfacción laboral dada por la investigadora Sonia Palma Carrillo en el 2005, como una predisposición hacia el trabajo, considerando creencias y valores positivos del trabajador, moldeados por rutina laboral (32).

La satisfacción laboral es un estado emocional placentero perceptivo y subjetivo frente a las experiencias laborales; este estado emocional se refleja de manera subjetiva a través de vivencias en función de las experiencias laborales, y de esta forma hacer frente al entorno de manera positiva, además, este bienestar subjetivo se define como un estado para hacer frente a las circunstancias en el campo cognitivo y afectivo; y que es vital para el personal

de enfermería, pues éste interactúa con muchos y diversos pacientes que tienen sentimientos internos variados, lo cual repercute en su rendimiento (33).

Según OMS en 2022, considera que la satisfacción laboral en el ámbito del trabajo, depende directamente de las organizaciones que ampara y protege el bienestar social y económico, sustentado mediante beneficios monetarios y de ocio (34).

Tipos de satisfacción laboral

Un estudio realizado en Lima, indica que la satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño laboral, empero, hay autores que señalan lo contrario. Boada en 2019 encontró correlación significativa del desempeño y satisfacción laboral; el autor concluyó que incremento de satisfacción laboral también incrementara el desempeño del mismo (35).

Por otro lado, los trabajadores son el recurso más importante dentro de una organización incluyendo a las instituciones de salud, porque es el recurso humano el que ejecuta las metas, por este motivo se han planteado diferentes teorías, para que el trabajador logre no sólo bienestar económico sino también satisfacción laboral con diferentes tipos como el compromiso con su organización, alto desempeño, y calidad de vida (36).

Los tipos de satisfacción laboral se describen según las teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría de procesos, la teoría del motivador-higiene, la teoría del grupo de referencia, la teoría de la discrepancia y el modelo de características laborales (37).

Factores

La literatura científica ofrece otras teorías para la satisfacción en los trabajadores, siendo la más relevante la Teoría Bifactorial de Herzberg, que data de 1959, la cual plantea que la satisfacción en el trabajador es producto de factores intrínsecos, que se relacionan con el tipo

de tareas que se realizan, en las cuales se involucran los sentimientos que tienen relación con el desarrollo personal y con las necesidades de autorrealización, por ejemplo, los reconocimiento y logros, la promoción y la independencia laboral (38).

Dimensiones

No hay un estándar definido y aceptado para determinar las dimensiones de la satisfacción laboral, tal como se detalló en tipos y factores de esta variable, sin embargo, para la población peruana es necesario un instrumento ad-hoc que evalúe la satisfacción laboral en base a dimensiones, y este trabajo ya fue realizado por la investigadora Sonia Palma Carrillo en el 2004, que plantea las siguientes dimensiones (39):

El ambiente físico donde el trabajador percibe la comodidad de la infraestructura. Remuneración y beneficios, que se refiere a la economía personal, la forma en que es retribuido monetaria y materialmente el trabajador, incluyendo los estímulos extras. Las pautas administrativas, que se refiere a los lineamientos, normas y procedimientos administrativos que afectan o tienen relación con el trabajo que desempeña. Interacción social, que evalúa la forma en que se relaciona con otros trabajadores, tanto laboral como moral o emocional. Realización personal, se refiere a las actividades laborales y extralaborales que favorecen a su desarrollo como persona. Tareas y productividad, que incluye la realización de las tareas en función de sus aptitudes, y la relación con sus superiores, que se refiere a la responsabilidad de un trabajador frente a su jefe inmediato o mediato, dando cuenta de la forma y calidad del trabajo que realiza (40).

La profesión de enfermería.

La enfermería es una de las carreras comprometidas con la atención de salud del individuo, brinda cuidados humanizados, con conocimientos científicos para resolver problemas reales

o de riesgo. El enfoque de la atención parte desde la perspectiva de promoción de salud de la persona y la comunidad donde el enfermero/a puede sustituir o complementar el cuidado del usuario desde un punto de vista biopsicosocial y holística (41).

Hildegart E. Peplau. (2019) Graduado en enfermería en el hospital Pottstown, Pensilvania. Obtuvo su licenciatura en Psicología interpersonal en Bennington College. Master en enfermería Psiquiátrica y Doctorado en la universidad de Columbia. Peplau desarrollo el modelo de relaciones interpersonales donde identifica cuatro fases en la relación paciente enfermero/a; orientación, identificación, explotación y resolución (42).

Fases o etapas de interacción paciente enfermero/a

Etapas de Orientación: la persona percibe dificultades donde necesita asistencia del personal de salud, donde el enfermero/a cumple un papel muy importante en la orientación e identificación de las necesidades biopsicosociales. **Etapas de identificación:** El usuario consigue armonizar con el enfermero mediante un dialogo o entrevista, donde manifiesta sus inquietudes, problemáticas, emociones y miedos, afianzando un mecanismo positivo entre ambos. **Etapas de aprovechamiento:** es la oportunidad tanto del paciente como del enfermero para explotar al máximo la resolución de su enfermedad mediante interacción enfermero-usuario para conseguir mejoras en el proceso de recuperación. **Etapas de resolución:** en esta fase el usuario y el profesional logran organizar actividades que facilita el término de su recuperación, la enfermera involucra al familiar para su atención y posterior reincorporación a la comunidad (43).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el Riesgo Psicosocial con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en el Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

H0: No existe relación entre el Riesgo Psicosocial con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en el Área de Traumatología de un Hospital de Lima, durante el 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre riesgo psicosocial en su dimensión psicológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

H2: Existe relación entre riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un hospital de Lima, 2023.

H3: Existe relación entre riesgo psicosocial en su dimensión edad con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un hospital de Lima, 2023.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

Se utilizó el método hipotético deductivo, porque se han planteado hipótesis que relacionan a las dos variables de estudio, pues se analizó la realidad problemática y se formuló el problema en un escenario específico. La investigación reunió información para analizar e interpretar los datos que fueron recabados mediante encuestas aplicadas al personal de enfermería (44).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, porque permitió medir las variables según los datos cuantificables, que fueron obtenidos a través de un proceso esquematizado, con base de una medición numérica y su posterior análisis estadístico, estableciendo respuestas desde los interrogantes del estudio en relación a la hipótesis, mediante revisión de la literatura se constituyó un marco o una posición teórica (45).

3.3. Tipo de investigación

Mientras que la investigación cualitativa estudia hechos o realidades cuya naturaleza es subjetiva; la investigación cuantitativa observa, analiza y estudia acontecimientos cuya naturaleza es objetiva. En ese sentido la presente investigación es de tipo básica, porque aportará conocimientos sobre la relación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Traumatología de un hospital de Lima (46).

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación es un estudio descriptivo correlacional, no experimental (observacional), de corte transversal. Es un estudio no experimental porque no se manipulará

la variable independiente que es la satisfacción laboral, ni la variable dependiente que es el riesgo psicosocial, los acontecimientos se examinaron de manera natural. Es transversal porque la recolección de datos fue una sola vez durante el periodo 2023. Es correlacional porque se relacionaron estadísticamente ambas variables (47).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio de esta investigación estuvo conformado por el personal de salud del área de traumatología, siendo un total de 72 personas distribuidos en los siguientes servicios: 9a, 9b y 9c de los cuales 43 son enfermeros/as y 29 técnicos/as, que se encuentran laborando en un hospital de Lima, durante 2023 (48).

Muestra:

Dado que la población es pequeña y finita se procedió a utilizar una muestra censal; es decir, toda la población conformó la muestra (49).

Muestreo:

El muestreo no probabilístico es una técnica donde el investigador elige muestras basadas en un juicio subjetivo en vez de realizar al azar (aleatorio). En esta investigación se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que esta técnica permite introducir o seleccionar participantes disponibles y de fácil acceso (50).

Criterios de selección

Criterio de Inclusión.

- Personal de Enfermería en actividad, y que se encuentre en turnos rotativos (guardias) de un hospital de Lima, durante el 2023.

- Personal de Enfermería en actividad que trabaja en consulta externa del área de traumatología de un hospital de Lima, durante el 2023.
- Personal de enfermería que acepte ser parte del estudio mediante un consentimiento informado.

Criterio de exclusión.

- Personal enfermería que pertenece al área de traumatología, que se encuentre con descanso temporal.
- Personal de Enfermería que se encuentre de vacaciones.
- Personal de Enfermería que no acepte ser parte del estudio mediante el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variables de estudio

Primera variable: Riesgo psicosocial.

Segunda variable: Satisfacción laboral.

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Riesgo psicosocial	Es una condición que está presente en situaciones laborales, relacionadas con la organización, o con la ejecución de tareas, y tienen la capacidad de afectar el normal desarrollo del trabajo y la salud del trabajador	Es una valoración de tipo ordinal que se adquiere por las respuestas, en las dimensiones de riesgo psicológico y de riesgo fisiológico, en base a 13 ítems con opciones múltiples de respuesta, tipo Likert, donde las alternativas fueron: Nunca (1), Algunas veces (2), Frecuentemente (3), y Siempre (4)	Edad	Edad	Cualitativo ordinal Tipo Likert 1.Nunca 2.Alguna vez 3.Frecuente 4.Siempre	Alto (13–30) Moderado (31–36) Bajo (37–52)
			Riesgo psicológico	Cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto. Ítems del 1 al 6		
			Riesgo fisiológico	Característica o exhibición de una persona que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión, provocando ansiedad permanente reflejada en caída de cabello, fumar constantemente. Ítems del 7 al 13		
V2: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional placentero perceptivo y subjetivo frente a las experiencias laborales; este estado emocional se refleja de manera subjetiva a través de vivencias en función de las experiencias laborales	Es una puntuación de tipo ordinal, obtenida en resultados de dimensiones a través de encuestas en base a 12 ítems con opciones de respuesta tipo Likert, donde las alternativas fueron: Nunca (1), Algunas veces (2), Frecuentemente (3), y Siempre (4).	Conformidad personal	Por iniciativa propia y pro actividad. Ítems del 14 al 19	Cualitativo ordinal Tipo Likert 1.Nunca 2.Alguna vez 3.Frecuente 4.Siempre	Bajo (13–30) Moderado (31–36) Alto (37–52)
			Conformidad grupal	Áreas de trabajo según especialidad e Institucional, compromiso con la corporación donde labora. Ítems del 20 al 26		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para ambas variables la técnica a utilizar fue la encuesta, a través de operaciones estandarizadas en base a la teoría revisada, de forma que a cada persona se le realizó las mismas interrogantes y el instrumento fue el cuestionario, con medición ordinal.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento I. Riesgo psicosocial: CENSOPAS COPSOQ

CENSOPAS-COPSOQ (Centro Nacional de Salud Ocupacional del medio Ambiente para la salud y Cuestionario Psicosocial de Copenhague), Éste instrumento en su versión media y corta sirve para identificar la evaluación y prevención de riesgos psicosociales de los centros de trabajos en el Perú, cuyo estudio transversal y Psicométrico fue aplicado en diferentes ciudades del Perú (costa, sierra y selva) a empresas que tiene 25 trabajadores a más y que estén registrados en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), donde se evaluó un total 1707 trabajadores (51). Cabe destacar que este instrumento fue validado desde las versiones nuevas adaptadas del COPSOQ-ISTAS21 en España por Moncada y Llorens 2014 (52).

En este estudio de riesgo psicosocial se utilizó el instrumento CENSOPAS COPSOQ versión corta (13 ítems), divididos en dos dimensiones (riesgo psicológico y riesgo fisiológico), los cuales responden a 4 alternativas, es una escala tipo Likert: Donde la asignación a una categoría de riesgo psicosocial, según el puntaje alcanzado, será: Alto (de 13 a 30 puntos), Moderado (de 31 a 36 puntos), y Bajo (de 37 a 52 puntos).

Instrumento II. Satisfacción laboral ECO 50 Escala de Comportamiento Organizacional

Para medir la satisfacción laboral se utilizó la Escala de Comportamiento Organizacional (ECO 50) – Satisfacción laboral, la cual mide a los colaboradores aspectos positivos y negativos, se puede aplicar tanto de manera individual como grupal en un lapso de 10 a 15 minutos, la presente escala está formado en 23 ítems divididos en 5 partes: Supervisión, ambiente físico, prestaciones, intrínseca y participación. Por otro lado, el cuestionario se basa en el modelo original de Meliá J.L. y Peiró J.M. S20/23 (1998) procedencia de la Universidad de Valencia – España (53). En esta investigación, la asignación se dará a un nivel de satisfacción laboral, según el puntaje alcanzado: Bajo (de 13 a 30 puntos), Moderado (de 31 a 36 puntos), y Alto (de 37 a 52 puntos).

3.7.3. Validación

Instrumento 1. CENSOPAS COPSOQ

Pérez L. et al (54) en el año 2022 validó el instrumento de **Censopas Copsoq** a través de los modelos identificados en el análisis factorial donde evaluó el instrumento, en la versión mediana y corta mediante el análisis de consistencia, reportando valores de alfa de Cronbach clásica y coeficiente omega categórico, en ambos coeficientes los valores óptimos **son >0.70**. Esta versión adaptada también fue sometida a un proceso de validación de contenido a través de grupos de trabajo conformados por 60 expertos, incluyendo a investigadores del estudio.

Instrumento 2. ESCALA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ECO 50

Pereyra J L (55) en el año 2015 obtuvo la validez a través de criterios de jueces y mediante coeficiente de validez de Aiken, donde procesaron con acuerdos y desacuerdos de los jueces llegando al índice de **1.0** obteniendo un nivel de validez muy bueno.

3.7.4. Confiabilidad

El **CENSOPAS – COPSOQ** es un instrumento con suficiente evidencia de validez y confiabilidad en su versión media y corta, por lo que se recomienda su uso en los centros de trabajo peruanos para identificar, evaluar y prevenir riesgos ocupacionales psicosociales.

ECO 50 obtuvo la confiabilidad llegando a un índice de alfa de Cronbach **0.915** que es considerado un instrumento confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa para la recolección de datos, Se realizaron las gestiones correspondientes con las autoridades pertinentes de un hospital de Lima.

Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos.

La recolección de datos se realizó en un hospital de Lima, en enfermeros del área de traumatología; se les aplicaron dos escalas tipo Likert, previo consentimiento informado y firmado, luego se procedió con el análisis estadístico.

Método de análisis estadístico

El procesamiento y el análisis de los datos fueron efectuados de manera conjunta. Primero se elaboró una base de datos con el programa SPSS donde se depuró la información, luego se aplicó pruebas de correlación de Spearman para establecer la relación entre las dos variables de estudio; con los resultados se crearon tablas de resumen y gráficos de dispersión. Para medir la asociación entre la edad y las dos variables de estudio se aplicó la prueba exacta de Fisher/Chi-cuadrado, con un nivel de significancia de 0.05.

3.9. Aspectos éticos

La ética es un principio, parte esencial que protege y garantiza la integridad de las personas respetando los parámetros deontológicos y se debe desarrollar en estricto cumplimiento de sus dimensiones de moralidad y humano (56). En el presente estudio se considerarán los siguientes principios éticos:

Autonomía: En esta investigación cada participante tuvo el derecho de participar libremente y retirarse si así lo desea, cada uno ellos fueron debidamente informados.

Justicia: En el presente estudio se actuó con igualdad de criterios, sea cual sea su juicio crítico de la persona, los cuales fueron tratados con las mismas consideraciones y respeto.

No maleficencia: En este estudio se mantuvo la privacidad de la información proporcionada, y se usó única y exclusivamente para fines de estudio, manteniendo en reserva y codificando el nombre y otros datos sensibles del participante.

Beneficencia: La población de este estudio tendrá acceso a los resultados de esta investigación a través de diferentes plataformas de comunicación digital, entre ellos repositorios de la universidad Norbert Wiener.

CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.2. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Aspectos sociodemográficos de los participantes (n=72)

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 29 años	19	26.4
De 30 a 39 años	29	40.3
De 40 a 49 años	11	15.3
Más de 50 años	13	18.1
Total	72	100.0

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

En la Tabla 1, tenemos la edad de los entrevistados, donde se tiene que hay de 20 a 29 años en 26.4%, de 30 a 39 años en 40.3%, de 40 a 49 años en 15.3%, más de 50 años en 18.1%.

Se analiza el primer objetivo específico de determinar la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión psicológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

Tabla 2. Tablas cruzadas del riesgo psicosocial en su dimensión psicológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Riesgo psicosocial en su dimensión psicológica	Satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción moderada		Satisfacción alta		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Riesgo bajo	13	18.1	1	1.4	0	0.0	14	19.4

Riesgo moderado	37	51.4	12	16.7	0	0.0	49	68.1
Riesgo alto	5	6.9	3	4.2	1	1.4	9	12.5
TOTAL	55	76.4	16	22.2	1	1.4	72	100.0

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Mediante la Tabla 2, observamos que hay moderado riesgo psicosocial en su dimensión psicológica está relacionado en 51.4 con satisfacción laboral baja.

Analizando el segundo objetivo de determinar la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 3. Tablas cruzadas del riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un hospital de Lima, 2023

Riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica	Satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción moderada		Satisfacción alta		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Riesgo bajo	23	31.9	2	2.8	0	0.0	25	34.7
Riesgo moderado	29	40.3	14	19.4	0	0.0	43	59.7
Riesgo alto	3	4.2	0	0.0	1	1.4	4	5.6
TOTAL	55	76.4	16	22.2	1	1.4	72	100.0

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Mediante la Tabla 3, observamos que hay moderado riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica está relacionado en 40.3% con satisfacción laboral baja.

Analizando el tercer objetivo de determinar la relación entre riesgo psicosocial en su dimensión de edad con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Tabla 4. Tablas cruzadas del riesgo psicosocial en su dimensión de edad con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Riesgo psicosocial en su dimensión edad	Satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción moderada		Satisfacción alta		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
De 20 a 29 años	15	20.8	3	4.2	1	1.4	19	26.4
De 30 a 39 años	19	26.4	10	13.9	0	0.0	29	40.3
De 40 a 49 años	9	12.5	2	2.8	0	0.0	11	15.3
Más de 50 años	12	16.7	1	1.4	0	0.0	13	18.1
TOTAL	55	76.4	16	22.2	1	1.4	72	100.0

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Mediante la Tabla 4, observamos que hay moderado riesgo psicosocial en su dimensión edad de 30 a 39 años está relacionado en 26.4% con satisfacción laboral baja.

En objetivo general, analizar la relación del Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Tabla 5. Tablas cruzadas del riesgo psicosocial con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Riesgo psicosocial	Satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción moderada		Satisfacción alta		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Riesgo bajo	21	29.2	1	1.4	0	0.0	22	30.6
Riesgo moderado	34	47.2	15	20.8	0	0.0	49	68.1

Riesgo alto	0	0.0	0	0.0	1	1.4	1	1.4
TOTAL	55	76.4	16	22.2	1	1.4	72	100.0

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Mediante la Tabla 5, observamos que hay moderado riesgo psicosocial está relacionado en 47.2% con satisfacción laboral baja.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el Riesgo Psicosocial con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en el Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

Tabla 6. Correlación de Spearman entre el Riesgo Psicosocial con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en el Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

		Correlaciones		
			Riesgo Psicosocial	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0.8337
	Riesgo Psicosocial	Sig. (bilateral)	.	0.004
		N	72	72
Spearman		Coefficiente de correlación	0.8337	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.004	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Se muestran en la tabla 6, un alfa de 0.004, indicándonos que son menores al p valor de 0.005, es decir se deben aceptar la hipótesis dada que existe relación entre el Riesgo Psicosocial con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en el Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre riesgo psicosocial en su dimensión psicológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

Tabla 7. Correlación de Spearman entre el Riesgo psicosocial en su dimensión psicológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

Correlaciones				
			Riesgo Psicosocial en su dimensión psicológica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Riesgo Psicosocial en su dimensión psicológica	Coeficiente de correlación	1,000	0.8253
		Sig. (bilateral)	.	0.032
	N		72	72
	Coeficiente de correlación		0.8253	1,000
Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.032	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Se muestran en la tabla 7, un alfa de 0.032, indicándonos que son menores al p valor de 0.005, es decir se deben aceptar la hipótesis dada que existe relación entre el Riesgo psicosocial en su dimensión psicológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

H2: Existe relación entre riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 8. Correlación de Spearman entre el Riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

Correlaciones				
			Riesgo Psicosocial en	
			su dimensión	Satisfacción laboral
			fisiológica	
Rho de Spearman	Riesgo Psicosocial en su dimensión fisiológica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0.9255
		N	.	0.031
			72	72
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.9255	1,000
		N	0.031	.
			72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Se muestran en la tabla 8, un alfa de 0.031, indicándonos que son menores al p valor de 0.005, es decir se deben aceptar la hipótesis dada que existe relación entre el Riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

H3: Existe relación entre riesgo psicosocial en su dimensión edad con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un hospital de Lima, 2023.

Tabla 9. Correlación de Spearman entre el Riesgo psicosocial en su dimensión edad con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

Correlaciones				
			Riesgo Psicosocial en su dimensión edad	Satisfacción laboral
Rho de	Riesgo Psicosocial en su dimensión edad	Coeficiente de correlación	1,000	0.818
		Sig. (bilateral)	.	0.032
		N	72	72
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.818	1,000
		Sig. (bilateral)	0.032	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023

Se muestran en la tabla 9, un alfa de 0.032, indicándonos que son menores al p valor de 0.005, es decir se deben aceptar la hipótesis dada que existe relación entre el Riesgo psicosocial en su dimensión edad con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

4.4. Discusión de resultados

Se harán las discusiones de acuerdo a los resultados en la tesis junto a los antecedentes que fueron planteadas.

En la edad de los entrevistados, se tiene que hay de 20 a 29 años en 26.4%, de 30 a 39 años en 40.3%, de 40 a 49 años en 15.3%, más de 50 años en 18.1%. Según Cárdenas en 2019, halló el 51% tenían una edad de 40 o menos años, el 70% eran nombrados, con 10 en promedio en tiempo de servicio; el 88% manifestó no tener ningún riesgo biológico, el 82% estuvo expuesto a factores de riesgo físico, 36.4% estuvo expuesto a riesgos químicos, el 76% y el 96% indicó estar expuesto a riesgos ergonómicos y psicosociales respectivamente, además, en este último grupo, solo el 36% manifestó una moderada satisfacción laboral.

Existe moderado riesgo psicosocial en su dimensión psicológica está relacionado en 51.4 con satisfacción laboral baja. Para Sureda et al en el 2019, menciona que a mayor riesgo psicosocial menor será la satisfacción laboral, y mayor el conflicto organizacional. Además, el conflicto laboral es un factor mediador entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral. Hay evidencias que los riesgos psicosociales influyen en conflictividad e insatisfacción laboral del personal de salud. Según Castillo et al en el 2022, dice que hay altos factores de riesgo (61%) y tendencia baja en accidentes laborales (68.8%). Para Alahiane et al en 2023 dice que la tasa de participación en este estudio fue del 79%; el reconocimiento institucional tuvo correlación significativa con el género, la especialidad de partería y el horario de trabajo normal ($p < 0.05$ respectivamente).

Hay moderado riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica está relacionado en 40.3% con satisfacción laboral baja. Muhawish et al, dice que a mayores riesgos psicosociales hay críticas y conflictos, que afectan de forma negativa a la satisfacción laboral. Hay riesgos ambientales y el trato desigual son influyentes en insatisfacción laboral; en psicológico, el

personal está expuesto a condiciones inadecuadas, no apreciadas, con remuneración baja, sin beneficios, la satisfacción laboral es baja. Rivera et al dice que hay relación significativa ($p < 0,05$) de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, las dimensiones de Exigencias psicológicas (media=11.2; desviación estándar=3.1) y la Doble presencia (media=3.2; desviación estándar=1.89). Según Carrasco et al en 2022, halló evidencia de accidentes laborales es 69% del personal, en particular en dimensiones biológica (99%) y psicosocial (62%).

Se tienen moderado riesgo psicosocial en su dimensión edad de 30 a 39 años está relacionado en 26.4% con satisfacción laboral baja. Para Abenza en el 2021, dice que riesgo psicosocial es desfavorable en las dimensiones, con insatisfacción laboral en el ambiente físico, supervisión y prestaciones. Para Hernández et al encontró que el riesgo psicosocial desfavorable influye negativamente en satisfacción laboral, cuando son afectados el desarrollo laboral, integración en organización, interrelación social y exigencia psicológica. Según Ghazi y Dhafer en el 2020, dice que las enfermeras tienen niveles de estrés bajos, y alto nivel de satisfacción laboral con puntajes superiores (15.7 puntos) a los valores mínimos de satisfacción laboral (11.6 puntos).

Observamos que hay moderado riesgo psicosocial está relacionado en 47.2% con satisfacción laboral baja. Para Lo et al en 2023 dice que hay evidencia de factores asociados a satisfacción laboral en personal de salud, los hallazgos se utilizan para respaldar prácticas y políticas organizacionales en mejora de factores psicosociales del trabajo. Según Palacios en 2019, encontró que hay relación significativa ($p < 0.05$) entre exposición a condiciones ambientales, carga laboral, contenidos de tareas, exigencias laborales, interacción social, y aspectos organizativos laborales positivos con las prácticas organizacionales satisfactorias. Aliaga encontró evidencia de correlación inversa ($r = -0,224$) y significativa ($p < 0.05$) entre

riesgos psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras. A mayor riesgo psicosocial menor será la satisfacción laboral. Quepuy en 2019 hay alto nivel de riesgo psicosocial, en demandas de jornadas de trabajo como en demandas de carga psicológica, pero el riesgo alto se presentó en la dimensión de dominio, liderazgo y relaciones sociales con un 94%.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En la edad, se tiene que hay de 20 a 29 años en 26.4%, de 30 a 39 años en 40.3%, de 40 a 49 años en 15.3%, más de 50 años en 18.1%.
- Existe moderado riesgo psicosocial en su dimensión psicológica está relacionado en 51.4 con satisfacción laboral baja.
- Hay moderado riesgo psicosocial en su dimensión fisiológica está relacionado en 40.3% con satisfacción laboral baja.
- Se tienen moderado riesgo psicosocial en su dimensión edad de 30 a 39 años está relacionado en 26.4% con satisfacción laboral baja.
- Hay moderado riesgo psicosocial está relacionado en 47.2% con satisfacción laboral baja.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda desarrollar planes de mejora para incrementar la calidad de las condiciones de trabajo y al mismo tiempo fortalecer los aspectos emocionales necesarios para reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, lo que a su vez incide en la satisfacción laboral y por ende, intensificando en el esfuerzo, la alegría y el trabajo, produce bienestar y calidad de vida del personal enfermería.
- Se recomienda desarrollar una estrategia para monitorear las necesidades emocionales de los cuidadores y los niveles de carga de trabajo en todos los servicios

para garantizar que estén equilibrados entre la capacidad de la unidad y la capacidad del establecimiento de salud de los profesionales.

- Se recomienda que las enfermeras tengan mayor implicación y autonomía en la resolución de tareas adecuadas a sus funciones. Dado que las instrucciones estrictas y monótonas conducen a la pérdida del empleo y a una sensación de oportunidades de desarrollo limitadas, esto simplemente reduce la satisfacción.
- Se recomienda crear salas de reflexión hospitalaria que brinden a los profesionales la oportunidad de comprender claramente su papel adecuado o de generar soluciones propias a diversas situaciones que se presentan en las instituciones de salud, permitiéndoles convertirse en un proceso de atención cada vez mejor. Todo ello gracias a una gestión institucional y a una comunicación flexible, transparente y horizontal.
- Se recomienda evaluar los procesos y competencias de los profesionales de enfermería, idealmente cada uno trabajando en un servicio donde sienta que puede contribuir más, sintiéndose lo suficientemente competente para hacerlo. También es importante contar con políticas periódicas de incentivos y reconocimiento de los servicios prestados.
- Sugerir reuniones familiares entre familiares para que puedan recibir retroalimentación de las experiencias de sus colegas sobre cómo cumplen sus roles como madres y/o esposas.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud, OMS. La salud mental en el trabajo. Actualizado el 28.09.2022. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Rivera F., Ceballos P., González Y. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. 2021. Aquichan. 21(1):e2114. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
3. Pujol L., y Lazzaro M. Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in LatinAmerica: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. 2021. Journal of Work and Organizational Psychology, 37(3):187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
4. Organización Internacional del Trabajo-OIT. Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. 2023. Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
5. García J., Ordellín J., Castellanos F. La identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en América Latina: resultados de una encuesta en países miembros de la CISS. Universidad, 2021. 24 págs. Bibliografía p. 22-24. Disponible en: https://home.ciess.org/wp-content/uploads/2022/08/0622_CASS
6. Ministerio de Salud, MINSA y Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, CDC. Análisis de Situación de Salud del Perú, 2019. Disponible en: https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf

7. Chávez J. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019. [Tesis de doctorado] Univ. Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13084/4182>
8. Ortega J., Reyes G. Violencia laboral y riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018. Tesis de Licenciatura, Univ. Norbert Wiener, Lima. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1873>
9. Ramirez F. Factores de riesgo psicosociales en médicos del servicio de emergencia Hospital Edgardo Rebagliati Martins - Lima 2019. Tesis de Licenciatura, Univ. Peruana Cayetano Heredia, Lima. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18236>
10. Orozco M., Zuluaga Y., Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería 2019;18(1):1-16. DOI: <https://doi.org/10.18270/rce.v18il.2308>
11. Naranjo C., Jiménez N., González L. Análisis de algunas teorías de Enfermería y su vigencia de aplicación en Cuba. Rev. Arch Med Camagüey Vol22(2) 2018. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v22n2/amc130218.pdf>
12. Abenza J. Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. 2020. [Tesis doctoral] Universidad de Murcia, España. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/105921>

13. Sureda E., Mancho J. y Sesé A. Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de psicología* 2019; 35(1):106-15. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>

14. Muhawish H., Salem O. y Ghazi O. Job Related Stressors and Job Satisfaction among Multicultural. Nursing Workforce. *Middle East Journal of Nursing* 2019; 13(2): 3-16. Disponible en: <http://www.me-jn.com/April%202019MEJN/Job%20Related%20Stressors.pdf>

15. Giménez M., Prado V., y Soto A. Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during Covid-19 pandemic. 2020 *Front. Public Health* 8:566896. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>

16. Castillo S., Figueroa C., Guiracocha J. y Cerezo B. Enfermería y los factores de riesgo asociados a accidentes laborales. 2023. *Pro Sciences*: 7(47), 174–185. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol7iss47.2023pp174-185>

17. 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>

18. Hernández V., Maeso E., Gutiérrez M y García A. Psychosocial risk and job satisfaction in professional drivers. 2022 *Front. Psychol.* 13:994358. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.994358>

19. Ghazi O., Dhafer B. The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study. *Nurse Media Journal of Nursing*, 2020 10(3):292-305. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>

20. Alahiane L, Zaam Y, Abouqal R, et al. Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco. *BMJ Open* 2023;13:e051933. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051933>
21. Lo J., Fayyaz Y., Jaswal S., Gohar B., Yazdani A., Chattu, et al. Factors Associated with Job Satisfaction in Medical Laboratory Professionals during the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study in Ontario, Canada. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.* 2023, 13, 54–66. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010004>
22. Cárdenas I. Riesgo y satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico - Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani, 2019. {Tesis de Maestría} Univ. Nacional de San Antonio de Abad del Cusco. 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6530/253T20211146.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Palacios E. Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco, Perú, 2019. *Gaceta Científica*, 2020: 6(4), 192–202. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.978>
24. Aliaga G., Delgado V., Romero Y., Cholán O., y Rondon E. Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. *Revista Cubana de Enfermería*, 2022; 38(3):e4794. Recuperado en 06 de noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000300008&lng=es&tlng=.

25. Quepuy A. Factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores enfermeros de un hospital público. 2019. [Tesis], Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2352>

26. Carrasco O, Castillo E, Reyes C, y Salas RM. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de Covid-19. Revista Cubana de Enfermería. 2022; 38(sup):e4398. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>

27. DIGESA. Manual de Salud Ocupacional. Boletín EsSalud-CEPRIT junio 2015. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

28. Guamán M. et al. Los riesgos psicosociales y satisfacción laboral. ISSN [Internet]. 2017, 12(2). 711-729 [Citado Nov. 2023]. Disponible en: [file:///C:/Users/PC/Downloads/754-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2996-1-10-20171023%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/754-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2996-1-10-20171023%20(1).pdf)

29. Jiménez F. Riesgos psicosociales. AP [internet]. 2022. [Consultado Nov. 2023]. Disponible en: <https://www.acciopreventiva.com/riesgos-psicosociales/>

30. Organización Internacional del Trabajo -OIT. Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS: 9° reunión. 2015 Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

31. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Actualizado el 26 de septiembre del 2022. Disponible en: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-workers-health>

32. Superintendencia de Riesgos del trabajo-SRT. Factores y Riesgos Psicosociales del Trabajo. Ministerio de trabajo de Argentina. 2022. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores
33. Escuela de salud Rebagliati. Salud laboral según la OMS [Internet]. 2021. [Citado en Nov. 2023]. Disponible en: <https://rebagliatisalud.edu.pe/salud-laboral-segun-la-oms/>
34. Escuela de salud Rebagliati. Salud laboral [Internet] Marzo 2021. [Consultado en Dic 2023] Disponible en: <https://rebagliatisalud.edu.pe/salud-laboral-segun-la-oms/>
35. Boada B. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. J of Econ, Finance and International Business. 2019, 3(1). Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
36. Duche A. y Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enfermería Global N° 54 Abril 2019 Página 353. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
37. Marquez E. tipos de satisfacción laboral [Internet] Julio 2021 [Citado en Dic. 2023] Disponible en: <https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Cuales-son-los-tipos-de-satisfaccion-laboral-y-que-la-causa-20210711-0002.html>
38. McGrawHill Editores. La Pirámide de Maslow. Actualizado el: 21/10/2019. Disponible en: <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>

39. Madero M. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 2019; 29, e2153. doi: <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
40. Herrero J. Bases conceptuales en el estudio de los grupos. FUOC PID_00267844, págs. 33-35. 2019. Universidad Abierta de Cataluña. Disponible en: https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/148108/2/Modulo1_BasesConceptualesEnElEstudioDeLosGrupos.pdf
41. Chambi y Tito. Factores de Riesgo Psicosocial Relacionado con Desempeño Laboral del personal profesional de enfermería, Honorio Delgado, Arequipa – 2019. [Tesis para optar título profesional de Enfermería] Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a34901b6-9137-4ac2-8c0f-03c3c761ae0d/content>.
42. AEE S.M.E. HILDEGARD ELIZABETH PEPLAU [Internet] 2019 [Consultado en 2023]. Disponible en: <https://www.aeesme.org/aeesme/hildegard-elizabeth-peplau/>
43. Orfid S. Interrelación paciente-enfermero según la teoría de Peplau en el servicio de pediatría del hospital Alberto Sabogal Solugren, Callao. 2019 [Tesis para optar título de licenciado de enfermería] Disponible en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonomaeduica/1088/1/Orfid%20R%20c3%20ados%20Soria.pdf>
44. Hernández R. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. ISBN: 2014; 978-1-4562-2396-0

45. Charún M. Factores laborales Relacionado con la satisfacción laboral de enfermería de la central de esterilización de un hospital nacional Lima, 2021. [Tesis para optar grado académico de maestro en gestión en salud] Lima. Universidad Norbert Wiener. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5175/T061_25610894_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
46. Mata L. El enfoque de la investigación: la naturaleza del estudio [Internet] Mayo 2019. [Consultado en Dic. 2023] disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
47. Charún M. Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Lima, Perú 2021 [Tesis para optar grado académico de maestro en gestión en salud] Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5175/T061_25610894_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Quispe J. Factores de Riesgo Psicosocial y satisfacción laboral de docentes de una universidad pública de Lima. 2022. [Tesis para optar grado académico de maestro en docencia universitaria] Lima. Universidad Norbert Wiener, Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9219/T061_45537448_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
49. Delgado M. Factores de riesgo Psicosocial y desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital de Chancay – Lima 2022. [Tesis para optar grado académico en especialista en gestión de servicios de enfermería y salud]

- Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5175/T061_25610894_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Salgado MDC. Muestra probabilística y no probabilística, [Internet] Septiembre 2019. [Citado Dic. 2023] Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5175/T061_25610894_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
51. Minsa. Instituto Nacional de Salud. CENSOPAS COPSOQ [Internet]. 22 de Diciembre 2022. [Citado Nov. 2023]. Disponible en:
<https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/el-censopas-presento-el-metodo-censopas-copsoq>
52. Moncada S, Llorens C y Andrés R. Manual del método CoPsoQ – istas 21 (versión 2) [Internet] 2014 – Barcelona [Consultado el Nov 2023] Disponible en:
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20(24-07-2014).pdf)
53. Sotomayor L. Estrategia de intervención para elevar la satisfacción Laboral en una empresa de Retail en Lima Metropolitana. Marzo 2022 [Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Psicología. Lima Universidad de Lima. Disponible en:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/11708/Sotomayor_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

54. Perez L., et al. Validation of the medium and short version of CENSOPAS COPSOQ: a psychometric study in the Peruvian population. BMC Public Health. Marzo 910. 2022. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13328-0>
55. Pereyra J. L. Técnica e instrumento de evaluación y diagnóstico. Cuestionario ECO 50 para medir la satisfacción laboral de trabajadores. [Internet]. 2015 Pág. 34-39 [Consultado 2023] Disponible en: <https://1library.co/article/t%C3%A9cnicas-instrumentos-evaluaci%C3%B3n-diagn%C3%B3stico-pereyra-recolecci%C3%B3n-trav%C3%A9s-cuestionario.zxv14xwy>
56. Amado L, Berrio G, y Herrera W. Principio de beneficencia. Ética psicológica. [Internet]. 2020 [Consultado 2023] Disponible en: <https://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/18-principio-de-beneficencia>

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, durante el 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológica del Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, durante el 2023? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión fisiológica del Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de traumatología de un hospital de Lima, durante el 2023? • ¿Cuál es la asociación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral con la edad de los enfermeros/as del área de traumatología de un hospital de Lima, durante el 2023? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral del personal de Enfermería en el área de Traumatología de un hospital de Lima, durante el 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la dimensión psicológica del Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de traumatología de un hospital de Lima, durante 2023. • Determinar la relación entre la dimensión fisiológica del Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de traumatología de un hospital de Lima, durante 2023. • Determinar si el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral están relacionadas con la edad del personal de enfermería del área de Traumatología de un hospital de Lima, durante 2023. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL H1. Existe relación entre el Riesgo Psicosocial con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en el Área de Traumatología de un hospital de Lima, durante el 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1. Existe relación entre la dimensión psicológica del Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, durante el 2023. H2. Existe relación entre la dimensión fisiológica del Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, durante el 2023. H3. El riesgo psicosocial y la satisfacción laboral están relacionadas con la edad del personal de enfermería del área de Traumatología de un hospital de Lima, durante el 2023.</p>	<p>Variable 1 Riesgo psicosocial Dimensión 1 Riesgo psicológico Dimensión 2 Riesgo fisiológico</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral Dimensión 1 Conformidad personal Dimensión 2 Conformidad grupal</p>	<p>Método de investigación: deductivo. Enfoque de investigación: cuantitativo. Tipo de investigación: básica Nivel de investigación: correlacional Diseño de investigación: no experimental de corte transversal. Población: enfermeras que laboran en el área de traumatología de un hospital de Lima. Muestra: 72 enfermeras de dicha área. Técnica: encuesta Instrumento para Riesgo psicosocial: Cuestionario CENSOPAS COPSOQ. Instrumento para Satisfacción laboral: Cuestionario ESCALA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (ECO 50).</p>

Anexo 2: Instrumentos de medición

Cuestionario CENSOPAS COPSOQ

Su cooperación en la recolección de datos para realizar esta investigación será de trascendental importancia en el logro de los objetivos.

Si está de acuerdo en participar, por favor, marcar X la opción que crea conveniente, gracias.

1. Nunca 2. A veces 3. Frecuente 4. Siempre

Riesgo Psicosocial	1	2	3	4
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?				
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?				
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?				
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?				
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?				
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?				
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?				
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?				
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?				
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?				
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?				
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?				
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?				

Cuestionario Escala de Comportamiento Organizacional (ECO 50).

Por favor, marcar con X la opción que usted crea conveniente, gracias.

1. Nunca 2. A veces 3. Frecuente 4. Siempre

Ítems	1	2	3	4
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?				
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?				
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?				
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?				
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?				
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?				
20. ¿Tiene que doblar turno?				
21. ¿Puede descansar los fines de semana?				
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?				
23. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?				
24. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?				
25. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?				
26. ¿Hay oportunidades de ascender basados en los méritos personales?				

¡Gracias por tu colaboración!

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : ROJAS MAYO, William
Título : “Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de traumatología de un Hospital de Lima, 2023”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Nivel de información sobre tratamiento quirúrgico y grado de ansiedad en el paciente preoperatorio del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **ROJAS MAYO, William**. El propósito de este estudio es: Analizar la relación entre el Riesgo psicosocial con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Área de Traumatología de un Hospital de Lima, 2023.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el **ROJAS MAYO, William** y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Reporte de Similitud Turnitin

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-01-19 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-11-16 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	<1%
8	Universidad Alas Peruanas on 2022-07-25 Submitted works	<1%