



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la
satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4,
MINSA, Trujillo-2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Geronimo More, Maryzel Lucely (orcid.org/0000-0001-5584-6159)

ASESORES:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Mtro. Hernandez Castañeda, Jonathan Michael (orcid.org/0000-0002-4567-8881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios:

Por hacerme entender que el tiempo
de Él es perfecto y cada paso que
doy siempre va de su mano

A mis padres:

Pese a la distancia siempre están
apoyándome hacerme sentir que
esa distancia no existe porque
siempre encontramos tiempos
para compartir momentos
inolvidables.

A mi familia:

Que siempre están ahí apoyándome
cada uno con su talento, sus consejos,
su acompañamiento y engreimientos
haciendo que un día que empezó mal
termine bien.

A mi asesora:

Quien me brindo su tiempo y
paciencia en enseñarme y
guiarme en la realización de esta
tesis para poder lograr mi objetivo
Dra. Miryam Griselda Lora Loza

AGRADECIMIENTO

A mi asesora. Dra. Miryam Griselda Lora Loza;

Quien con su paciencia y dedicación permitió que se termine de desarrolla esta investigación de la maestría.

A la Universidad César Vallejo

Por brindarnos las guías académicas mediante las cuales las pudimos desarrollar con nuestros asesores para lograr el objetivo trazado.

Al Centro de Salud Materno Infantil Sagrado Corazón

A todos los colaboradores que laboran en el establecimiento de salud, puesto que desde el momento que les brinde la información y solicite su participación, aceptaron de manera inmediata la aplicación del instrumento de investigación.

Maryzel Lucely Geronimo More

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo-2023", cuyo autor es GERONIMO MORE MARYZEL LUCELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 15-01- 2024 20:08:57

Código documento Trilce: TRI - 0717436

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GERONIMO MORE MARYZEL LUCELY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARYZEL LUCELY GERONIMO MORE DNI: 71200661 ORCID: 0000-0001-5584-6159	Firmado electrónicamente por: MAGERONIMOM el 14- 02-2024 16:58:59

Código documento Trilce: TRI - 0738400

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESORES.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Diseño de investigación	17
3.3. Variables y Operacionalización	17
3.4. Población, muestra y muestreo.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.6. Procedimiento	20
3.6 Métodos de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características generales de los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA Trujillo, 2023.....	23
Tabla 2. Nivel de riesgos psicosociales y sus dimensiones de los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA, Trujillo, 2023.....	25
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones de los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA, Trujillo, 2023.....	26
Tabla 4. Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	28
Tabla 5. Dimensión exigencias psicológicas de los riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	30
Tabla 6. Dimensión trabajo y desarrollo de habilidades de los riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	31
Tabla 7. Dimensión apoyo social en la empresa de los riesgos psicosociales y Satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	32
Tabla 8. Dimensión compensaciones de los riesgos psicosociales y Satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	33
Tabla 9. Dimensión doble presencia de los riesgos psicosociales y Satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	34
Tabla 10. Correlación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico lineal de Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	35
Figura 2. Gráfico de dispersión de Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023.....	36

RESUMEN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones del ambiente laboral que pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, así como su desempeño y satisfacción en el trabajo. El objetivo del estudio fue establecer la influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA. La metodología empleada fue aplicada, cuantitativa, no experimental, explicativa correlacional y transversal. La selección de muestra fue de tipo censal, se contó con un total de 77 colaboradores; para la recolección de datos, se emplearon el cuestionario de riesgo psicosocial de SUSESO/ISTAS21 versión breve y el cuestionario de Satisfacción laboral (Palma, 2006). Los resultados mostraron que el 63.6% de colaboradores poseen un nivel medio de riesgo psicosocial y 66.2% regular satisfacción laboral. En el análisis inferencial se evidenció una relación negativa baja entre la variable SL y las dimensiones de riesgo psicosocial: exigencias psicológicas (-0,236), apoyo social en la empresa (-0,276), doble presencia (-0,232), y compensaciones (-0.335); la dimensión de desarrollo que los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, poseen relación negativa y moderada (-0.428). Se concluye que existe correlación negativa moderada entre los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral, donde un alto nivel de riesgo psicosocial, se relaciona con un bajo nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: salud, factor de riesgo, satisfacción laboral, condiciones de trabajo, trabajadores de salud.

ABSTRACT

Psychosocial risk factors are those conditions of the work environment that can negatively affect the physical and mental health of workers, as well as their performance and job satisfaction. The objective of the study was to establish the influence of psychosocial risk factors on the job satisfaction of the collaborators of a health center I-4, MINSA. The methodology used was applied, quantitative, non-experimental, explanatory, correlational and cross-sectional. The sample selection was census-type, with a total of 77 collaborators; for data collection, the SUSESO/ISTAS21 psychosocial risk questionnaire (short version) and the Job Satisfaction questionnaire (Palma, 2006) were used. The results showed that 63.6% of employees have an average level of psychosocial risk and 66.2% have regular job satisfaction. The inferential analysis showed a low negative relationship between the variable LS and the dimensions of psychosocial risk: psychological demands (-0.236), social support in the company (-0.276), double presence (-0.232), and compensation (-0.335); the development dimension of psychosocial risk factors and job satisfaction had a negative and moderate relationship (-0.428). It is concluded that there is a moderate negative correlation between psychosocial risk factors and job satisfaction, where a high level of psychosocial risk is related to a low level of job satisfaction.

Keywords: health, risk factor, job satisfaction, working conditions, health care workers.

I. INTRODUCCIÓN

El riesgo psicosocial son un conjunto de factores asociados al ambiente de trabajo que tienden a presentar un efecto negativo en la salud, desempeño y satisfacción de los trabajadores. Estos factores pueden generar estrés, ansiedad, depresión, agotamiento, conflictos, baja autoestima, entre otros problemas que deterioran la calidad personal y la vida laboral. Los factores de riesgo psicosocial son especialmente notables en los servicios de la salud, donde los colaboradores se enfrentan a altas demandas, presión, responsabilidad, exposición a situaciones dolorosas o traumáticas, y escaso reconocimiento o apoyo (Muñoz Monsalve y Guillen Urrea, 2021; Sureda et al., 2019)

Los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los colaboradores del área de la salud son temas que han sido abordados desde diferentes perspectivas y contextos, debido a su importancia en la salud de los colaboradores y la calidad del servicio que brindan a la población. Según la Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo (OMS/OIT, 2021) cada año fallecen 2,78 millones de colaboradores y un promedio de 37 millones adquiere una patología no mortal producto de las condiciones inadecuadas en el ambiente de trabajo. A nivel mundial, se han evidenciado altos niveles de estrés, burnout y otros problemas psicosociales en los colaboradores del área de salud, así como su impacto negativo en el compromiso de la organización y satisfacción laboral (Alarcon, 2011; Shanafelt et al., 2010); Asimismo, En Latinoamérica, se han identificado elementos que afectan al personal de salud, como la violencia, inestabilidad y sobrecarga de trabajo y escasos recursos (Blanco et al., 2011; Aranceta et al., 2007), mientras que países como Ecuador y Venezuela presentan los índices más altos de colaboradores que están expuestos a algún tipo de riesgo psicosocial (Encalada y Torres, 2022).

En este contexto, resulta relevante analizar la postura de los colaboradores en el área de la salud dentro del país de Perú, donde la falta en los sistemas de gestión e inestabilidad laboral representan un gran número, los cuales generan una notoria repercusión de riesgo psicosocial y mayor impacto

en la vida y salud de los colaboradores, así como su satisfacción laboral (Moreno Jiménez, 2011)

La satisfacción laboral se determina como el escalafón en el que el colaborador percibe al término de sus labores, si esta ha cumplido sus expectativas, necesidades y valores, así mismo se encuentra relacionada con diversos aspectos del área laboral, como el contenido, las condiciones, las recompensas, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y el clima organizacional (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

A nivel nacional, se ha observado que los niveles de satisfacción hacia las labores realizadas por los colaboradores son inferiores en comparación con otros países. Según el estudio realizado por Páez-Cala & Castaño-Castrillón, (2019) en países europeos los grados de satisfacción en el centro laboral llegan a un 65%, mientras que en Estados Unidos alcanza un 58%, así pues en comparación a los países latinoamericanos solo alcanza un 20%, a excepción de Brasil y Chile que alcanzan hasta un 30%. La mayoría de los colaboradores refieren no sentirse contentos en su área de trabajo, siendo este un problema que cada año adquiere mayor notoriedad. Se han realizado investigaciones que muestran la relación a través de la satisfacción laboral y el riesgo psicosocial en el área de salud en los diferentes centros asistenciales, como el de Tapia (2017) quien encontró una correlación negativa entre ambos aspectos con respecto al profesional de enfermería en un centro pediátrico, mientras que Rodríguez et al. (2019) hallaron una correlación negativa baja entre los aspectos de los colaboradores del área de la salud de un hospital regional. En posición local, se percibe que los colaboradores del área de salud Trujillo reporta niveles moderados de estrés laboral y satisfacción laboral (Rodríguez, 2018), pero se desconoce cómo se relacionan estos aspectos los riesgos psicosociales.

El Perú presenta un elevado índice de inestabilidad e informalidad laboral además de las deficiencias en los sistemas de gestión que, a su vez, se ven acompañadas por un aumento en la prevalencia de riesgos psicosociales en su área laboral. Estos riesgos provocan un aumento de estrés, frustración e insatisfacción entre los colaboradores, entre otras sintomatologías. Como

consecuencia, se presentan dificultades a nivel cognitivo, fisiológico, emocional y comportamental. (Vega et al., 2013)

Según Rodríguez et al. (2019) realiza una investigación cuyo resultado demuestra que los colaboradores del área de la salud presentan alto estrés y baja satisfacción laboral. Sin embargo, se desconoce la situación específica de las personas que trabajan en establecimientos del Ministerio de Salud (MINSA), especialmente en los establecimientos con categoría I-4, cuya función es brindar atención primaria en la población más vulnerable y con menos recursos, estos, brindan atención en medicina general, enfermería, obstetricia, odontología, laboratorio y farmacia (Ministerio de Salud (MINSA), 2011).

El Centro de Salud I-4 MINSA Trujillo, conocido como el Centro de Salud Materno Infantil Sagrado Corazón, es uno de los destacados en la región. Está localizado distrito y provincia de Trujillo - La Libertad, este centro atiende a aproximadamente a 25000 mil usuarios, con una demanda promedio mensual de 5 mil consultas externas y 350 atenciones de emergencia (Red de Salud Trujillo - RS Trujillo, 2023) . Los colaboradores en el área de salud que laboran en el centro están conformados por 8 médicos, 12 enfermeras, 10 obstetras, 1 odontólogos, 1 psicólogo, 2 químicos farmacéuticos, 1 técnico en farmacia, 4 microbiólogos, 2 nutricionistas, 1 ingeniero de sistemas, 1 digitador, 24 técnicos de enfermería, 5 personal de limpieza, 3 choferes, ante esta realidad, surge el interés por investigar

El Centro de Salud Materno Infantil Sagrado Corazón enfrenta diversos problemas psicosociales debido al estrés causado por múltiples funciones laborales en un corto tiempo exigido. Es fundamental investigar esta temática y proponer acciones que provoquen mejoras en los centros de salud, ya que estas situaciones generan inconvenientes entre los compañeros. Por tanto, se planteó como problema de investigación: ¿Cómo influyen los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA, Trujillo-2023?

La justificación en el estudio está fundamentada en los sucesivos detalles : mediante el enfoque de justificación teórica: El estudio contribuye al desarrollo del conocimiento científico sobre los factores de riesgo psicosocial y la

satisfacción laboral de colaboradores del área de la salud, dos variables que han sido ampliamente estudiadas en diversos contextos y que tienen implicaciones en el bienestar físico y psicológico de los colaboradores, así como la efectividad de la prestación del servicio y desempeño de los trabajadores (Gómez-Urquiza et al., 2017). En el marco de la justificación práctica: El estudio tiene una utilidad práctica para los colaboradores, gestores y usuarios del servicio sanitario, a través del cual se permitirá conocer los riesgos y su impacto en la satisfacción laboral y bienestar de las personas. Esto podrá favorecer el desarrollo de actitudes y conductas proactivas para afrontar dichos factores y mejorar su cultura y clima organizacional. Así mismo, el estudio les proporciona información valiosa para diseñar e implementar políticas y programas que faciliten la prevención de riesgos psicosociales en los colaboradores, así como para mejorar el reconocimiento en el trabajo, contar con un personal de salud más satisfecho, motivado y comprometido con su labor, que permita ofertar un servicio de calidad a todos los usuarios.

En cuanto a la Justificación metodológica, la metodología cuantitativa, diseño no experimental de corte transversal, permite medir a cabalidad ambas variables y establecer la relación entre ellas, usando una muestra representativa; además, se aplica el Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y un cuestionario para valorar la satisfacción laboral. El análisis estadístico se realiza por medio del software SPSS 29, utilizando técnicas descriptivas e inferenciales.

Así también en relación con la justificación social: El estudio tiene una relevancia social para la población peruana, especialmente para la que reside en la región La Libertad, donde se ubica el centro de salud objeto de estudio. Se trata de una región con una alta demanda de servicios de salud, debido a su elevada población más de 25000 habitantes y sus problemas socioeconómicos (pobreza, desempleo, violencia). En este contexto, los colaboradores de salud juegan un rol fundamental para avalar el acceso y derecho a una atención integral y oportuna en la salud. Por lo tanto, es necesario velar por su salud ocupacional y su satisfacción laboral, ya que esto refleja la calidad de la prestación brindada y el cumplimiento de los objetivos sanitarios nacionales y regionales.

Para ello, se plantean el siguiente objetivo General es establecer la influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023. Del mismo modo se plantean los objetivos específicos que son Caracterizar el perfil de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023, identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales de los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA, Trujillo, 2023, identificar el nivel de satisfacción y dimensiones de los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA, Trujillo, 2023, identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023, establecer si los factores de riesgo psicosociales en su dimensión exigencias psicológica influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023, establecer si los factores de riesgo psicosociales en su Dimensión trabajo y desarrollo de habilidades influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023, establecer si los factores de riesgo psicosociales en su dimensión apoyo social en la empresa influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023, establecer si los factores de riesgo psicosociales en su dimensión compensaciones influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023, y por ultimo establecer si los factores de riesgo psicosociales en su dimensión doble presencia influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023.

Para ello en esta investigación se plantea la siguiente hipótesis Los factores de riesgos psicosociales influyen positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Tras realizar la búsqueda de información bibliográfica en páginas como Scopus, Latindex, Scielo, etc, en el contexto internacional la investigación hecha por Guimarães Meira (2019), en Brasil, buscó identificar los factores de riesgo psicosociales de las enfermeras en área de pacientes críticos, este estudio conto con la participación de 61 enfermeras, usaron la metodología cuantitativa-transversal y un diseño descriptivo para lo cual aplicaron el cuestionario COPSOQ II. Los resultados sociodemográficos demuestran que la edad promedio es 31-41 años, 77% son mujeres, 24% tienen contrato de permanencia, 50,8% trabajan menos de 10 años, los elementos más predominantes en las dimensiones se dio en demanda cognitiva 95%, demanda emocional 87%, conflicto de trabajo- familia 61%, satisfacción en el trabajo 37%, 38% estrés, 47% burnout, por lo tanto, concluimos que el mayor riesgo psicosocial se encuentra en la esfera de gestión

Así mismo Soto-Rubio, (2020) en España, efectuó una investigación que tuvo como propósito conocer el efecto de los factores riesgo psicosocial y la inteligencia emocional, nivel de burnout, bienestar, satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 para lo cual se contó con la participación de 125 enfermeras, empleando la metodología cuantitativa- transversal, descriptivo correlacional, se usaron escalas y cuestionarios para cada variable, teniendo el TMMS-24 (Trait Meta-Mood), cuestionario de UNIPSIICO, Escala de trabajo emocional de Frankfurt), y Evaluación del síndrome de burnout. Los resultados muestran sociodemográficos demuestran que la edad promedio es 43 años, 79,1% son mujeres, 57% tienen contrato de permanencia, nivel de educación posgrado con 26% maestría y 5% doctorado, para el riesgo psicosociales los predictores significativo positivo son trabajo emocional un 50%, satisfacción laboral un 41%, problemas de salud psicosomáticos un 32%, en conclusión la inteligencia emocional tendrá un efecto protector contra los riesgos psicosociales y reacción positiva en la SL.

Del mismo modo Giménez-Espert et al., (2020) en Valencia, España, se efectuó un estudio para averiguar la percepción que tiene el personal de enfermería sobre recursos, medidas en su trabajo diario, riesgo psicosocial

durante pandemia COVID 19 para ello participaron 92 enfermeras, para la cual emplearon la metodología cuantitativa, descriptivo-correlacional y para las variables de riesgo psicosocial, falta de justicia organizacional, satisfacción laboral, carga de trabajo, conflictos interpersonales, problemas psicosomáticos, trabajo emocional usaron el cuestionario de UNIPSICO, escala de precariedad laboral, y escala de AD-HOC para recursos relacionados con la COVID-19, y el compromiso en trabajo se midió mediante la escala UWES-3. Los resultados mostraron un nivel medio para compromiso en el trabajo y satisfacción laboral es alta, para los recursos y medidas relacionados con la COVID-19 es un nivel bajo, los riesgos psicosociales presentaron un nivel medio pero los más resaltantes fueron la carga de trabajo y el trabajo emocional. La conclusión es las medidas, información, recursos estos podrían ser un factor protector para los riesgos psicosociales.

Tenemos también a (Rivera-Rojas et al., 2021) en Chile se realizó un estudio, en el que su finalidad fue delimitar la relación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en el área de cuidados paliativos y oncología, para esto contaron con 110 trabajadores del área de salud, y emplearon la metodología cuantitativa-transversal, correlacional, por ello utilizaron la encuesta SUCESO-ISTAS 21 y cuestionario S 20/23. Los resultados fueron en la dimensión de exigencias psicológica y doble presencia mostraron un alto riesgo; para la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, compensaciones, apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo el riesgo fue medio; para la segunda variable el nivel de algo satisfecho en la dimensión supervisión, toma de decisiones y un nivel bastante satisfecho para la variable intrínseca con su trabajo, por último para satisfacción predominó el tipo indiferente en la dimensiones de ambiente físico y reconocimiento por lo cual se concluye que los a más riesgo psicosocial en el área de trabajo menor satisfacción laboral.

De igual manera también (Tomaszewska, 2022), en Polonia realizó una investigación cuya intención fue determinar la magnitud que tuvo la pandemia SARS-CoV-2 en la carga psicosocial y la satisfacción laboral de las licenciadas de enfermeras que trabajan en cuidados a largo plazo, para ello se contó con 138 participantes, mediante metodología cuantitativo-transversal y el diseño de estudio descriptivo, por ello utilizaron la escala de riesgos psicosociales (SRP),

para variable de riesgo psicosocial y para la otra variable la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC cuyos resultados muestran que a mayor años de trabajo y mayor antigüedad en centro laboral actual no hubo correlación estadística significativa con respecto a las satisfacción laboral, las enfermeras que tenían contrato estable mostraron un riesgo psicosocial más alto y una satisfacción laboral más baja, en conclusión a menor satisfacción laboral se percibe más riesgo laboral.

En el contexto nacional Flores García, (2012) en Moquegua cuyo propósito fue conocer los riesgos psicosociales y su relación con el nivel de satisfacción de las enfermeras en un centro quirúrgico de ESSALUD; participaron todos los trabajadores que laboran en esa área para lo cual se usó la metodología descriptiva relacional, mostrando los siguientes resultados que en riesgo psicosocial en la dimensión de ejercer control sobre su ritmo de trabajo fue de 40%, en la dimensión de disponibilidad de ayuda del jefe y de los compañero fue de un 26%, dimensión de compensación como son los ascensos un 36% resultó que no tiene posibilidad de ascenso, respecto relaciones interpersonales se encontró un 40%; asimismo, la satisfacción laboral con respecto a su salario se mostró un 50% insatisfecho a diferencia que un 43% se manifiesta satisfacción laboral por el trabajo que realiza. En conclusión, a más alto nivel de riesgo psicosocial menor satisfacción laboral.

Además, Marcilla-Truyenque y Ugarte-Gil, (2020) realizaron un estudio en Lima, Perú, donde el objetivo fue determinar la presencia de los factores asociados al riesgo psicosocial en galenos del hospital nivel III, este estudio conto con la participación de 62 galenos, usaron la metodología de corte transversal y un diseño observacional para lo cual aplicaron un cuestionario de riesgos. Los resultados sociodemográficos demuestran que la edad promedio es 48 años, 62% son varones, 77% estado civil casados, con respecto al riesgo psicosocial en su dimensión exigencia psicológica resultó un 69.4% representando el riesgo más alto de las dimensiones, y 48.4% en apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; se encontró un riesgo intermedio sobre trabajo activo y posibilidades de desarrollo y así como a la doble presencia siendo un 46,8% y 50% respectivamente, por lo tanto concluimos que el mayor riesgo psicosocial se encuentra en dimensión exigencia psicológica.

De igual manera Aliaga-Zamora, et al., (2022) en el departamento de Cajamarca el objetivo fue determinar el nivel de asociación que hay en los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en los colaboradores del área de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca, para ello participaron 148 enfermeras, usaron la metodología cuantitativa- transversal y un diseño descriptivo correlacional, para lo cual aplicaron el cuestionario BIPEFRPS en la variable factores de riesgo psicosocial y escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en la variable satisfacción laboral. Los resultados sociodemográficos muestran que 86,5 % tiene el régimen de nombrado, 87% tuvieron estabilidad laboral de 5 a 15 años, la edad promedio predominantemente fue ente 25 a 40años, en los resultados por la variables de riesgo psicosocial la carga mental y alteraciones psicológica obtuvo un 87%, proceso de decisión y control 137%, entorno laboral 80%, información oportuna 100% y por la variable de satisfacción laboral en el componente intrínseco tenemos un 81% responsabilidad, 75% progreso profesional, 74% realización, 67% reconocimiento, en el componente extrínseco un 81 % salario, 75% beneficios y servicios sociales, 73% supervisión por lo que se concluye una asociación negativa entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral quiere decir que a más riesgo psicosocial percibido se tendrá menos satisfacción laboral.

También encontramos a León Flores (2022), en Arequipa quien realiza un estudio que tuvo como propósito determinar la relación entre el riesgo psicosocial con la satisfacción laboral para lo cual participaron 110 profesionales SERUMS MINSA no remunerado, usando la metodología básica, descriptiva, transversal para lo cual utilizaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron un riesgo de nivel medio a la dimensiones de exigencia psicológica y trabajo activo compensación, nivel alto en apoyo social de la empresa y doble presencia, que tuvo el porcentaje más alto del estudio; en relación a satisfacción laboral se encontró un nivel medio a predominio de dimensión trabajo en general, por lo que se concluye que presenta una relación inversa y significativas entre las variables estudiadas.

En base a las investigaciones teóricas 1700 Bernardino Ramazzini medico filosofo preocupado siempre por la salud, no solo del paciente sino de los trabajadores, publica su primer libro en latín titulado “De Morbis Artificum

Diatriba” desde ahí se le considera como “Padre de la medicina laboral”. En 1911 en el Perú se promulgó la ley N° 01378 donde se impulsa la “Teoría de la responsabilidad de riesgo”, y para el 2011 se promulgó la (Ley N.° 29783) cuyo idea central se basó en “reducir al mínimo, los riesgos inherentes al medio aboral”, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los factores psicosociales se puntualizan mediante “las circunstancias manifiestas en el área laboral, concernientes al medio ambiente, satisfacción laboral y a su vez mostrar las necesidades, situaciones, cultura del colaborador al término de su jornada laboral, todo esto puede influir en el rendimiento, satisfacción y salud”

Según (Dirección General de Salud Ambiental), del Perú determina como “aquellas condiciones manifiestas en el área laboral relacionadas con el contenido de la labor, organización laboral y realización de la labor establecida, la cual puede influenciar en desarrollo de las labores y la salud del colaborador”. La esencia de los factores psicosociales se puntualiza en dos variables, una es entorno laboral y la otra variable es el conjunto de las experiencia y percepciones del colaborador”.

Navarro y Luis,(2004) plantean el “patrón de las causales psicosociales de los accidentes laborales” donde se refiere que las organizaciones privadas y públicas, no muestran el interés necesario en los riesgos psicosocial, pese a que esto pueda ser más importante en pugna a los otros como los agente disergonómicos, físicos, biológicos y químicos; por lo que el interés en el hombre es esencial para la prevención de los riesgos laborales conforme a las organizaciones que tienden a evitar el rol del desempeño humano al momento de establecer sus planes de previsión de riesgos.

Por eso es importante comprende que la palabra psicosocial proviene de unión dos palabras con significado diferentes, psico hace referencia a las actividades de la mente y social a las características de ambiente laboral (Thurmon, 2010), por lo tanto, el riesgo psicosocial viene a ser las características de las condiciones laborales que influyen en la salud mediante lo mecanismos psicológicos y físicos a los que comúnmente llamamos estrés. (Almuqrin et al., 2023).

Y si nos referimos a los factores de riesgo psicosocial son factores que mantienen en una posibilidad de causar daño físico y psicológico; uno de estos factores son el estrés el cual podría desequilibrar y alterar la capacidad del colaborador en la realización de las actividades laborales, también tenemos otros factores como la sobre carga laboral, liderazgo con débil o fuerte control, actividades laborales excesivas bajo presión, falta de reconocimiento de las labores realizadas, carga mental alta, labores peligrosas y exhaustivas, reestructuras o cambios de las organizaciones de manera brusca y sin planificación, entre otros.(Aranda Beltrán et al., 2013)

Y si hablamos de Riesgo psicosocial laboral se refiere a los eventos que afectan de manera grave la salud de los colaboradores. Un claro ejemplo es en un clima laboral autoritario, en el que, a su vez se pueden identificar riesgos como la violencia, acoso y abuso. Por lo tanto, los riesgos psicosociales van a tener consecuencias mentales graves, las cuales alteraran el equilibrio mental (estrés crónico, depresión, burnout, ansiedad, alcoholismo, esquizofrenia, delirios, etc) cardiovasculares (infartos de miocardio, arritmias, presión arterial alta, etc.), de problemas gastrointestinales (síndrome de colon irritable, úlcera gastritis, etc.). (Muñoz Rojas et al., 2018; Sierra Hernaiz, 2021)

La forma más precoz de medir y detectar los FR psicosociales es a través de instrumentos como el cuestionario, el cual es respondido por los colaboradores, dado que ellos son quienes experimenta los factores de riesgo para poder detectarlos y controlarlos. Entre los años 2007 y 2009 la Escuela de Salud Pública de Chile, en trabajo mutuo con Superintendencia de Seguridad Social, más los aportes de la Dirección del Trabajo e Instituto de Salud Pública, validaron el Cuestionario SUSESO/ISTAS21. (Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; A. Navarro et al., 2022)

Este cuestionario SUSESO/ISTAS21 está conformado por 20 preguntas y para las respuestas utilizan la escala de Likert la cual tiene 5 opciones de respuesta, además se divide en cinco dimensiones y diecinueve subdimensiones, La primera dimensión es la Exigencias Psicológicas la cual es definida como el desgaste emocional y la tensión a causa de las funciones

que realiza el colaborador, incluyendo a sus cinco subdimensiones: exigencias cognitivas, cuantitativas, emocionales, sensoriales y de esconder emociones.

También contamos con una segunda dimensión la cual es Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, la cual está implicada por la satisfacción profesional y personal cuya importancia radica en la oportunidad que brinda el centro laboral para desarrollar habilidades y conocimientos del colaborador a la hora de la realización del trabajo, y cuenta con cinco subdimensiones las cuales son influencia del trabajo, control del tiempo trabajado, superación en el trabajo, incorporación en el área de trabajo, sentido o valor del colaborador al desarrollar el trabajo.

La tercera dimensión es la de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, la cual hace referencia al apoyo recibido por parte del jefe y compañeros para realizar el trabajo asignado; esta dimensión presenta cinco subdimensiones las cuales son la claridad; conflicto del rol asignando para el desarrollo del trabajo; además los tres últimos subdimensiones son acerca de la calidad en el liderazgo, relación con los compañeros y relación con los superiores. (Marcilla-Truyenque & Ugarte-Gil, 2020b)

La cuarta dimensión son las compensaciones, en el cual se da valor y reconocimiento al colaborador por el trabajo realizado, este presenta tres subdivisiones la primera es la estima la cual hace referencia a recibir un trato imparcial por parte de los compañeros y jefe; la segunda y tercera son la inseguridad con respecto de las características del trabajo y al contrato de trabajo respectivamente. (Villarroel et al., 2018)

La última dimensión es la de Doble Presencia la cual incluye al subdimensión de preocupación por las labores domésticas, la cual se presenta con frecuencia las mujeres, en este subdimensión se hace referencia a la preocupación que muestran los colaboradores en horas de trabajo por los temas domésticos las cuales pueden interfieren en el desempeño en puesto de trabajo. (Cerdeira-Silva et al., 2018). Todas estas dimensiones pueden tener un impacto en la satisfacción laboral.

Wright y Bonett (2007), definen a la satisfacción laboral como la operacionalización de bienestar en el área laboral, además según González

Santa Cruz et al., (2011) este concepto se relaciona con el nivel en que el colaborador disfruta realizar su trabajo, por otro parte según Pujol-Cols y Dabos, (2018), la satisfacción laboral se asocia a las demandas del trabajo (mentales, físicas y sociales), por lo tanto, esta proporciona una indicación de cómo una persona percibe que se está desempeñando dentro de su entorno laboral.

La satisfacción laboral disminuye el nivel de ausentismo en el trabajo y permite implementar programas de mejora continua para que los trabajadores sientan mayor satisfacción y se refleje en el desarrollo de sus funciones laborales.(Martha et al., 2019), también tiene presencia en la gestión administrativa y el departamento de recursos humanos, quienes son los encargados de considerar a los colaboradores como la punta de iceberg para motivar y reconocer el desempeño laboral. (Baluyos et al., 2019; Pujol-Cols y Dabos, 2018)

Cabe señalar que la satisfacción laboral no va depender solamente del nivel de salario que se percibe mensualmente, sino de la importancia que muestra el colaborador del área de la salud a la hora del desempeño de sus funciones laborales. Por lo tanto, la labor que realizan en los centros de salud puede ser motivo de bienestar y felicidad del colaborador, o también causante de sentimientos negativos. (Yslado Méndez et al., 2019).

Todo ello puede ser medido mediante el instrumento que se encuentra en el Manual Escala de Satisfacción Laboral, s. f.) (2020), el que tiene como objetivo la exploración psicológica para medir la satisfacción laboral de los colaboradores, donde se toma en cuenta la actitud del colaborador para cumplir con las funciones que dicha labor demande como la posibilidad de condiciones físicas, beneficios remunerativos y/o laborales, políticas intrainstitucionales, desarrollo personal y ejecución de tareas, además de relaciones sociales y con entes de autoridad.

Este cuestionario fue creado por Sonia Palma (1999) donde se considera siete dimensiones implicadas, la primera dimensión es las condiciones materiales y/o físicas los cuales son los objetos y/o ambiente donde realizan su trabajo cotidiano, los cuales conformaran el medio facilitador para el desarrollo de las actividades asignadas al asalariado y a su vez será un indicador del

desempeño y eficiencia. Reaño Cruz, (2019). Considera que las condiciones físicas son la zona de confort esto quiere decir que el establecimiento de salud y/o área de trabajo debe contar con ambientes limpios, ordenados, iluminados, ventilado, etc. Y que también el colaborador pueda contar con el equipamiento operativo para realizar su trabajo sin olvidar que estas deben presentar condiciones de bioseguridad adecuados al puesto de trabajo.

La segunda dimensión es el Beneficio remunerativo y/o laboral que el colaborador recibe por el trabajo que desempeña.

Los sistemas de remuneración cobran importancia a la hora de la determinación de satisfacción laboral, dado que satisfacer las necesidades fisiológicas individuales es símbolo de "status" cuyo significado es el poder de adquisición, seguridad, reconocimiento y libertad. Si los salarios son equitativos y justos, reflejara una mayor satisfacción dado que los asalariados tendrán la sensación de que sus salarios son proporcionales al trabajo que realizan. Por el contrario, si estas remuneraciones son inadecuadas para el trabajo que desarrollan, el asalariado tiende a sentir insatisfacción esto genera un ambiente laboral hostil pudiendo afectar en el comportamiento, producción y productividad del asalariado del área de salud (López Saldana et al., 2018).

La tercera dimensión es las políticas administrativas son las normas o lineamientos institucionales en relación trabajo-colaborador. Las políticas constituyen los medios para que los colaboradores logren sus metas y objetivos, así como el camino o ruta que tomara el colaborador para conseguir dicho objetivo o meta, sirviendo como base para toma de las decisiones y/o acciones futuras; incrementando la probabilidad que los compañeros tomen decisiones similares cuando tengan que enfrentar situaciones similares. (Pérez y Galdos, 2019)

La cuarta dimensiones son las relaciones sociales son las interrelaciones entre los asalariados de la institución. Es el nivel de compañerismo entre los colaboradores de la misma institución de salud con quienes se comparten el trabajo asignadas. Los asalariados comparten muchas horas del día con los compañeros del trabajo por lo tanto este debe ser un ambiente amigable donde halla confianza, comunicación, respeto y apoyo mutuo entre ellos, eso será parte

de las fortalezas para el crecimiento profesional demostrando calidad a la hora de brindar sus servicios, lo cual se refleja en quienes reciben sus servicios. (Rubini, 2018)

La quinta dimensión es el desarrollo personal el implica la ejecución que lleva acabo el colaborador para obtener su autorrealización personal. Los colaboradores tienen propósitos, metas, aspiraciones en la vida, que cuando se logre se dará un sentimiento de satisfacción personal o autorrealización. Por lo tanto, si un colaborador se siente y cree que su trabajo en la institución tiene un buen estatus o imagen, el colaborador se sentirá satisfecho en el ambiente de trabajo por esta razón. (Rodríguez-Hernández, 2020).

La sexta dimensión es el desempeño de tareas mediante el cual se valora la asocia entre el colaborador y su trabajo cotidiano en las instituciones donde trabajo El desempeño en el área de salud de trabajo es la muestra de las habilidades y capacidades que tiene el colaborador para demostrar eficiencia en sus actividades asignadas, adicional a eso, ellos deben de contar con la intención, voluntad e interés para realizar dichas labores del área para el apuesto que fueron contratados. (Lauracio & Ticono, 2020)

Y por último tenemos a la séptima dimensión la cual es relación con la autoridad esto quiere decir que se da la importancia y valor al trabajo que realiza el colaborador en las actividades diarias asignadas por su jefe directo, se considera que el éxito laboral es el nivel de rechazo y/o aceptación por parte de su jefe, siendo la consideración la conducta del colaborador que tendrá sobre la satisfacción laboral. (Jara Martínez et al., 2018)

Es importante conocer sobre los niveles atención en salud para cual empezaremos definiendo nivel de Atención en salud es cual hace referencia a un grupo de establecimientos de salud con diversas capacidades para dar respuesta con eficacia y eficiencia a las diferentes necesidades en la salud. (Calvo Rojas et al., 2018; Gafas González et al., 2019; Resolución Ministerial N° 076-2014-MINSA, s. f.; Resolución Ministerial N° 171-2021-MINSA, s. f.; Villanueva-Carrasco et al., 2020). Si hablamos de un primer nivel de atención en salud; denotamos que es donde atendemos a más 70% de la población, realizando promoción, diagnóstico, tratamiento en enfermedades comunes.

En segundo nivel la atención es de 20% dado que requieren atención con una capacidad de resolución intermedia haciendo uso del centro quirúrgico y hospitalización, (Gafas González et al., 2019) y por último el tercer nivel de atención solo se llega a abarcar a un 10% en promedio brindando una atención especializada enfocado en la rehabilitación, docencia e investigación. (Resolución Ministerial N° 076-2014-MINSA, s. f.; Resolución Ministerial N° 171-2021-MINSA, s. f.; Villanueva-Carrasco et al., 2020).

Por lo tanto, el Primer nivel de atención de salud es donde se brinda atención a la mayor parte de la población, pero ello el ministerio de salud (MINSA) cuenta con cuatro categorías dentro de las cuales se encuentra nivel I-4, que es centro de salud con internamiento. (Servicios y categorías del primer nivel de atención de salud, s. f.)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es explicativa, dado que se ocupa del proceso donde se convierte la teoría en conocimiento útil y práctico. (AlcancesInvestigacion.pdf, s. f.). El enfoque es cuantitativo puesto que se buscará esclarecer la hipótesis a través de datos numéricos obtenidos y procesados por el análisis estadístico inferencial. (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018).

Por otro lado, es correlativo porque el estudio intenta examinar el nivel de asociación entre las variables estudiadas; igualmente se analizan diferencias en características o variables y sus efectos positivos o negativos. (Leedy & Ormrod 2015).

3.2. Diseño de investigación

Este estudio fue no experimental (expost facto); debido a que el experto no usufructua control directo de las variables independientes, puesto que estas no se pueden manipular. Por el momento en el que ocurrirá la recolección de datos será transversal, ya que estos datos serán recolectados en un solo momento. (*Diseño de estudios transversales | McGraw Hill Medical*, s. f.). Además de eso fue correlacional, ya que el estudio logró determinar el nivel de asociación entre las variables; y su influencia positiva o negativa (Leedy & Ormrod 2015).

3.3. Variables y Operacionalización

Variable 1: Riesgo psicosocial.

Definición conceptual: Condición laboral en la que los colaboradores desarrollan su actividad de trabajo, las cuales tienen la probabilidad de ocasionar daño en la salud física, psíquica, o en la calidad del resultado final del trabajo.(Rivera-Rojas et al., 2021)

Definición operacional: Nivel de riesgo psicosocial, expresado a través de la medición numérica, utilizando la escala nominal Likert, bajo la encuesta validada por Cerda G y Porras F (2020), Superintendencia de Seguridad Social, Chile, versión corta, el cual posee 20 preguntas, repartidas en cinco dimensiones. (ver anexo 1).

Dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Son la emociones positivas o gratificantes que nacen de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo. El término “satisfacción” proviene del latín “satisfacción”, que significa causar satisfacción o satisfacerse respecto a alguna necesidad (Bohlander, Snell, & Morris, 2018).

Definición operacional: Esta variable se midió usando la escala de Likert empleada en la encuesta validada de Palma (2006), el cuestionario cuenta con 36 ítems, repartidos en 7 dimensiones

Dimensiones: Condiciones del área de trabajo, beneficios laborales, supervisión y políticas administrativas, relaciones sociales, capacitaciones, desempeño de laborales y/o tareas, y puesto del trabajador.

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población.

La población está constituida por todos los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA, Trujillo-2023, La Libertad.

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores que trabajen actualmente en el centro de salud I-4, MINSA, Trujillo-2023, que hayan aceptado su participación y hayan firmado el consentimiento informado, además que

tengan tiempo de permanencia mínima de 1 año, y culminen el cuestionario a totalidad.

- **Criterios de exclusión:** Colaboradores del centro de salud I-4, MINSA, Trujillo-2023 que se encuentren de vacaciones, aquellos que no hayan aceptado participar del estudio o no hayan llenado el cuestionario a totalidad.

3.4.2. Muestra

En esta investigación, la población fue pequeña, por lo que la elección fue censal, es así que se decidió acceder al total de profesionales asistenciales y administrativos que desempeñaban funciones presenciales en el establecimiento de salud (Hernández, 2014); siendo un total de 77 colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA, Trujillo-2023.

3.4.3. Muestreo

El estudio fue de tipo censal; lo que representa que los colaboradores de salud representan a las unidades de investigación y al mismo tiempo son la muestra de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4.4. Unidad de análisis

Colaboradores centro de salud I-4, MINSA, Trujillo-2023 para el presente trabajo de investigación

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Tanto para la variable factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, se usó la técnica del censo.

3.5.2. Instrumentos

Se solicitó el llenado idóneo del consentimiento informado, posterior a ello el cuestionario aplicado para factores de riesgo psicosocial, tuvo un total 20

preguntas divididas en 5 dimensiones; y un cuestionario para la variable satisfacción laboral conformado por 36 preguntas creadas sobre 7 dimensiones.

3.5.3. Validez y confiabilidad

Para la variable de factores de riesgo psicosocial, se usó la encuesta realizada por Superintendencia de Seguridad Social (2020, Chile), versión corta; y para la variable satisfacción laboral, se usó la encuesta validada de Palma (2006), ambas contarán con la evaluación de juicio de expertos en el tema. Así mismo, se aplicó una prueba piloto para evaluar la confiabilidad del instrumento, donde se destinó el Alpha de Cronbach para su análisis (Gardenmann, 2012); el cuestionario de riesgos psicosociales se obtuvo un resultado de 0.808, y para el cuestionario de satisfacción laboral se obtuvo 0.818; esto significa que ambos cuestionarios tienen fiabilidad buena o alta. (Anexo 2)

3.6. Procedimiento

- Se presentó el Proyecto de Investigación ante el Comité de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo para su evaluación y aprobación.
- Aprobado por la universidad, el Proyecto de Investigación, fue presentado ante el Comité de Investigación de la Red de Salud-Trujillo para su revisión y aprobación.
- Al aprobarse el Proyecto de Investigación por la Red de Salud- Trujillo, se procedió a su desarrollo.
- Todo el personal asistencial del centro de salud fue entrevistado para detallarles los objetivos de nuestro estudio e invitarlos a participar; el personal asistencial que aceptó ser parte del estudio y firmó el consentimiento informado.
- Luego se procedió a la explicación del correcto llenado del cuestionario.
- Se llenó a cabalidad el instrumento de recolección de información, para luego

ser almacenado en la base de datos del programa SPSS 29.

- Finalizada la recolección de la información se procedió al análisis estadístico correspondiente.

3.6 Métodos de análisis de datos

Luego de obtener la información del cuestionario elaborado para este caso, los datos mencionados fueron ingresados al software SPSS v.29, donde se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento. Los datos obtenidos luego se resumieron en tablas de estadística descriptiva y dos tablas de análisis de variables. Se realizó una prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de la muestra; Se codificaron variables similares para obtener valores dentro de rangos y se reclasificaron para estimar el grado de correlación entre cada variable. En este estudio se permitieron tres niveles para cada clasificación. Para analizar los hallazgos se utilizó el Rho de Spearman y su importancia.

3.7 Aspectos éticos

Se solicitó aprobación previa del comité de ética de la Universidad Cesar Vallejo para la ejecución del proyecto de investigación. Para realización de las encuestas en los colaboradores del área de salud Se realizará de acuerdo con los principios de la Declaración de Helsinki, el Código de Ética del Perú y las Facultades de Medicina de Ortodoncia. Por todas las direcciones se aceptaron los estándares éticos de comunicación. Los resultados negativos y no concluyentes, del mismo modo que los resultados positivos, es necesario que sean publicados así como situarse a la orden del público. (WMA - The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos, s. f.)

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

A continuación, se mostrarán los resultados encontrados después de la aplicación de ambos instrumentos a los colaboradores del centro de salud.

Tabla 1

Características generales de los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA Trujillo, 2023

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	16	20.8
	Femenino	61	79.2
Edad	26 a 35	25	32.5
	36 a 45	22	28.6
	46 a 55	20	26.0
	55 a más	10	13.0
Tiempo de servicio	Menor de 1 año	13	16.9
	1 a 5 años	40	51.9
	6 a 15 años	13	16.9
	15 años a más	11	14.3
Ocupación	Médico	6	7.8
	Obstetra	15	19.5
	Enfermero/a	13	16.9
	Técnico	22	28.6
	Otros	21	27.3
Área de trabajo	Emergencia	12	15.6
	Servicio Materno	21	27.3
	Consulta externa	16	20.8
	Laboratorio	5	6.5
	Otros	23	29.9
Total		77	100.0%

Los resultados de la tabla 1, corresponde a las características generales de la los colaboradores; se encontró que la mayoría son de sexo femenino 79.2%, y solo un 20.8% sexo masculino; además 32.5% hace referencia a colaboradores jóvenes, entre los 26 a 35 años, seguido por personal entre los 36 a 45 años 28.6%; solo 13.0% del total corresponden a colaboradores de 55 a más años. En relación al tiempo de servicio 51.9% tienen entre 1 a 5 años. Según ocupación, 28.6% son personal técnico, y solo 7.8% hace referencia al personal médico. Por otro lado, según las áreas de trabajo, aunque los horarios por servicios suelen ser rotativos para algunos colaboradores, el 29.9% se encuentran en el área clasificada bajo la denominación de “otros”, que según las encuestas ha respondía al área de admisión, triaje, farmacia, servicios generales y limpieza; seguido a ellos gran porcentaje se encontraba en las áreas de mayor demanda que son servicio materno, el cual conforma el área de hospitalización y centro obstétrico con 27.3%; y consulta externa con 20.8%.

Tabla 2

Nivel de *riesgos psicosociales* y sus *dimensiones* de los *colaboradores* de un *centro de salud I-4, MINSA, Trujillo, 2023*

Riesgo Psicosocial	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable:	Bajo	28	36.4
Riesgo	Medio	49	63.6
Psicosocial	Alto	0	0.0
Dimensión:	Bajo	28	36.4
Exigencias psicológicas	Medio	42	54.5
	Alto	7	9.1
Dimensión:	Bajo	32	41.6
Trabajo y Desarrollo de habilidades	Medio	31	40.3
	Alto	14	18.2
Dimensión:	Bajo	16	20.8
Apoyo social en la empresa	Medio	27	35.1
	Alto	34	44.2
Dimensión:	Bajo	18	23.4
Compensaciones	Medio	30	39.0
	Alto	29	37.7
Dimensión:	Bajo	21	27.3
Doble Presencia	Medio	27	35.1
	Alto	29	37.7
Total		77	100.0%

En la tabla 2 se evidencia que, 63.6% presenta un nivel medio de riesgos psicosociales, seguido por 36.4% que presentan un nivel bajo, y 0% manifiesta un nivel alto. Las dimensiones que alcanzaron un riesgo psicosocial alto fueron apoyo social en la empresa y doble presencia por porcentajes de 44.2% y 37.7% respectivamente; así mismo, las dimensiones que alcanzaron un riesgo medio fueron exigencias psicológicas con 54.5% y compensaciones con 39%; por último, la única dimensión que mostró un riesgo bajo fue la de trabajo y desarrollo de habilidades con 41.6%.

Tabla 3

Nivel de *satisfacción laboral* y sus dimensiones de los colaboradores de un centro de salud I-4, MINSA, Trujillo, 2023

Riesgo Psicosocial	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable: Satisfacción Laboral	Alta Insatisfacción (AI)	4	5,2
	Parcial Insatisfacción (PI)	12	15,6
	Regular (R)	51	66,2
	Parcial Satisfacción (PS)	10	13,0
	Alta Satisfacción (AS)	4	5,2
D1: Condiciones del área de trabajo	Alta Insatisfacción (AI)	0	0
	Parcial Insatisfacción (PI)	11	14,3
	Regular (R)	24	31,2
	Parcial Satisfacción (PS)	32	41,6
	Alta Satisfacción (AS)	10	13,0
D2: Beneficios laborales	Alta Insatisfacción (AI)	18	23,4
	Parcial Insatisfacción (PI)	7	9,1
	Regular (R)	31	40,3
	Parcial Satisfacción (PS)	20	26,0
	Alta Satisfacción (AS)	1	1,3
D3: Supervisión y Políticas administrativas	Alta Insatisfacción (AI)	6	7,8
	Parcial Insatisfacción (PI)	5	6,5
	Regular (R)	23	29,9
	Parcial Satisfacción (PS)	27	35,1
	Alta Satisfacción (AS)	16	20,8
D4: Relaciones sociales	Alta Insatisfacción (AI)	0	0
	Parcial Insatisfacción (PI)	5	6,5
	Regular (R)	16	20,8
	Parcial Satisfacción (PS)	50	64,9
	Alta Satisfacción (AS)	6	7,8
D5: Capacitaciones	Alta Insatisfacción (AI)	1	1,3
	Parcial Insatisfacción (PI)	8	10,4
	Regular (R)	12	15,6
	Parcial Satisfacción (PS)	23	29,9
	Alta Satisfacción (AS)	33	42,9
D6: Desempeño de labores y/o tareas	Alta Insatisfacción (AI)	0	0
	Parcial Insatisfacción (PI)	4	5,2
	Regular (R)	12	15,6
	Parcial Satisfacción (PS)	41	53,2
	Alta Satisfacción (AS)	20	26,0
D7: Puesto del trabajador	Alta Insatisfacción (AI)	0	0
	Parcial Insatisfacción (PI)	8	10,4
	Regular (R)	30	39,0

	Parcial Satisfacción (PS)	28	36,4
	Alta Satisfacción (AS)	11	14,3
Total		77	100.0%

Del total de la muestra encuestada, 66.2% manifiesta regular satisfacción laboral, seguido por 15.6% parcial insatisfacción, 13% parcial satisfacción y 5.2% tanto para los niveles de alta insatisfacción como alta satisfacción. Fueron 4 las dimensiones que alcanzaron su mayor porcentaje en “parcial satisfacción laboral”, estas son: dimensión 1 condiciones de trabajo 41.6%, dimensión 3 supervisión y políticas administrativas 35.1%, dimensión 4 relaciones sociales 64.9%, y dimensión 6 desempeño de labores y/o tareas 5.2%. La dimensión 2 Beneficios laborales y dimensión 7 puesto del trabajador mostraron tendencia a regular satisfacción laboral con resultados 40.3% y 39% respectivamente. Solo la dimensión 5 capacitaciones mostró tendencia a alta satisfacción laboral con 42.9%.

4.2. Estadística Inferencial

Tabla 4

Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023

Satisfacción Laboral	Factores de riesgos psicosociales						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	0	0,0%	4	5,2%	0	0,0%	4	5,2%
Insatisfacción								
Parcial	2	2,6%	10	13,0%	0	0,0%	12	15,6%
Insatisfacción								
Regular	17	22,1%	34	44,2%	0	0,0%	51	66,2%
Parcial	9	11,7%	1	1,3%	0	0,0%	10	13,0%
Satisfacción								
Alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Satisfacción								
Total	28	36,4%	49	63,3%	0	0,0%	77	100,0%
Razón cruzada = -0.428 Sig. = <0,001 (p < 0.05)								

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada _a	Significación aproximada
Correlación de Spearman	-,428	,088	-4,101	<0,001

En relación a la interpretación de las variables de estudio, se encontró que, 28 personas obtuvieron un bajo nivel de riesgos psicosociales (RP), de las cuales 22.1% (17) mostraron un regular nivel de satisfacción laboral; por otro lado, 49 personas que calificaron en el nivel medio de riesgos psicosociales, de las cuales 44.2% (34) indicaron un regular nivel de satisfacción laboral (SL), y 5.2% (4) alta insatisfacción laboral, por otro lado, solo 1 colaborador de este nivel, refirió parcial satisfacción laboral. Ningún colaborador en este estudio manifestó alta satisfacción, en relación a alguno de los niveles de riesgos psicosociales evaluados. Por último, se determinó que existe correlación significativa entre las variables riesgos psicosociales y satisfacción laboral, el valor encontrado fue de -0.428, lo cual refleja una relación negativa y moderada entre las variables estudiadas.

Tabla 5

Dimensión exigencias psicológicas de los riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023

Satisfacción Laboral	D1: Exigencias Psicológicas							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	1	1,3%	2	2,6%	1	1,3%	4	5,2%
Insatisfacción								
Parcial	2	2,6%	8	10,4%	2	2,6%	12	15,6%
Insatisfacción								
Regular	20	26,0%	27	35,1%	4	5,2%	51	66,2%
Parcial	5	6,5%	5	6,5%	0	0,0%	10	13,0%
Satisfacción								
Alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Satisfacción								
Total	28	36,4%	42	54,5%	7	9,1%	77	100,0%
Razón cruzada= -0,236 Sig. = 0,039 (p < 0.05)								

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Correlación de Spearman	-0,236	0,104	-2,103	0,039

En la tabla 5 se observa que, al contrastar la dimensión de exigencias psicológicas, con la variable satisfacción laboral, se evidenció que 26% (20) de 28 personas que indicaron bajo nivel de RS, mostraron regular satisfacción laboral; solo 1 persona indicó alta insatisfacción en este nivel; por otro lado, de 54.5% (42) de colaboradores indicaron nivel medio de exigencias psicológicas, 35.1% (27) manifestó regular satisfacción laboral y 2.6% alta insatisfacción laboral; por último, de 9.1% (7) colaboradores que indicaron alto nivel de exigencias psicológicas, el 1.3% y 2.6% manifestaron alta insatisfacción y parcial insatisfacción laboral respectivamente. Analizando los resultados de la correlación según las hipótesis planteadas, se encontró que existe una significancia estadística que confirmaron las correlaciones, las mismas que fueron negativas y de nivel bajo, alcanzando un valor de -0,236 para la dimensión de exigencias psicológicas.

Tabla 6

Dimensión trabajo y desarrollo de habilidades de los riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023

Satisfacción Laboral	D2: Trabajo y Desarrollo de habilidades							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	2	2,6%	2	2,6%	0	0,0%	4	5,2%
Insatisfacción								
Parcial	6	7,8%	4	5,2%	2	2,6%	12	15,6%
Insatisfacción								
Regular	19	24,7%	20	26,0%	12	15,6%	51	66,2%
Parcial	5	6,5%	5	6,5%	0	0,0%	10	13,0%
Satisfacción								
Alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Satisfacción								
Total	32	41,6%	31	40,3%	14	18,2%	77	100%
Razón cruzada= 0,005				Sig. = 0,967 (p > 0.05)				

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada _a	Significación aproximada
Correlación de Spearman	0,005	0,106	0,042	0,967

En relación al contrastar la dimensión de trabajo y desarrollo de habilidades, con la variable satisfacción laboral, se evidenció que el mayor porcentaje de colaboradores, 41.6%, indicaron bajo riesgo psicosocial en esta dimensión, de los cuales, 24.7% presentaron regular satisfacción laboral, y solo 2.6% alta insatisfacción laboral; además se encontró que 40.3% refirieron nivel medio de riesgo, de los cuales 26.0% manifestaron regular satisfacción; así mismo, para el nivel alto de riesgo, se determinó que el mayor porcentaje 15.6%, manifestó regular satisfacción laboral. En los tres niveles de riesgo se evidenció que ningún participante presentó alta satisfacción laboral. La dimensión de desarrollo de habilidades y satisfacción laboral, fue la única que no tuvo correlación estadística significativa, evidenciado por un Rho de spearman de 0,967.

Tabla 7

Dimensión apoyo social en la empresa de los riesgos psicosociales y Satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023

Satisfacción Laboral	D3: Apoyo social en la empresa							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	0	0,0%	3	3,9%	1	1,3%	4	5,2%
Insatisfacción								
Parcial	0	0,0%	6	7,8%	6	7,8%	12	15,6%
Insatisfacción								
Regular	11	14,3%	13	16,9%	27	35,1%	51	66,2%
Parcial	5	6,5%	5	6,5%	0	0,0%	10	13,0%
Satisfacción								
Alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Satisfacción								
Total	16	20,8%	27	35,1%	34	44,2%	77	100%
Razón cruzada= -0,276 Sig. = 0,015 (p < 0.05)								

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Correlación de Spearman	-0,276	0,090	-2,485	0,015

En la tabla 7 se observan la relación al contrastar el apoyo social en la empresa, con la variable satisfacción laboral; aquí se encontró que el 44.2% de colaboradores evidenciaron un alto riesgo, de ellos, el 35.1% mostraron parcial satisfacción laboral; en relación al nivel medio de riesgo 35.1%, se observó que 16.9% tuvieron parcial satisfacción laboral, y 3.9% (3) tuvieron alta insatisfacción; por otro lado, el nivel bajo de riesgo en esta dimensión estuvo conformado por 20.8% del total de colaboradores (16), de los cuales 14.3% evidenció regular satisfacción y 6.5% parcial satisfacción. En los tres niveles de riesgo se evidenció que ningún colaborador presentó alta satisfacción laboral. Además, se encontró que, existe una significancia estadística que confirmaron la correlación entre la dimensión de apoyo social en la empresa y RS, la misma que fue negativa y de nivel bajo alcanzando el valor de -0,276.

Tabla 8

Dimensión compensaciones de los riesgos psicosociales y Satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023

Satisfacción Laboral	D4: Compensaciones						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	0	0,0%	2	2,6%	2	2,6%	4	5,2%
Insatisfacción Parcial	1	1,3%	1	1,3%	10	13,0%	12	15,6%
Insatisfacción Regular	14	18,2%	22	28,6%	15	19,5%	51	66,2%
Parcial Satisfacción	3	3,9%	5	19,5%	2	2,6%	10	10,0%
Alta Satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	18	23,45	30	39,0%	29	37,7%	77	100%
Razón cruzada= -0.335 Sig. = 0,003 (p < 0.05)								

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Correlación de Spearman	-0.335	0,099	-3,078	0,003

Respecto a la relación entre la dimensión de compensaciones de la variable riesgo psicosocial, frente a la variable satisfacción laboral, se determinó que 39% se ubicaron en el nivel medio de riesgo, seguido por 37.7% en el nivel alto y 23.4% nivel bajo; para los niveles bajo, medio y alto, los porcentajes más importantes demostraron regular satisfacción laboral, con 18.2%, 28.6% y 19.5% respectivamente. En el nivel alto de riesgo, se observó que 13% presentó parcial insatisfacción laboral y 2.6% alta insatisfacción laboral. En los tres niveles de riesgo se evidenció que ningún colaborador presentó alta satisfacción laboral. Analizando los resultados de la correlación según las hipótesis planteadas, se logró encontrar que, existe una significancia estadística negativa y de nivel bajo, alcanzando el valor de -0.335.

Tabla 9

Dimensión doble presencia de los riesgos psicosociales y Satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023

Satisfacción Laboral	D5: Doble presencia							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	0	0,0%	2	2,6%	2	2,6%	4	5,2%
Insatisfacción								
Parcial	4	5,2%	3	3,9%	5	6,5%	12	15,6%
Insatisfacción								
Regular	10	13,0%	20	26,0%	21	27,3%	51	66,2%
Parcial	7	9,1%	2	2,6%	1	1,3%	10	10,0%
Satisfacción								
Alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Satisfacción								
Total	21	27,3%	27	35,1%	29	37,7%	77	100%
Razón cruzada= -0.232 Sig. = 0,043 (p < 0.05)								

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Correlación de Spearman	-0.232	0,115	-2,062	0,043

En la tabla 9, se presentó la relación entre la dimensión doble presencia y la variable satisfacción laboral; en ella se evidenció que de 27.3% de colaboradores que tuvieron bajo riesgo en esta dimensión, 13% (10) tuvieron regular satisfacción y 9.1% parcial satisfacción; así mismo, de 35.1% de colaboradores que tuvieron nivel medio de riesgo, 26.0% tuvieron regular satisfacción, seguido de 3.9% con parcial insatisfacción; por otro lado, de 37.7% de colaboradores con nivel alto de riesgo, 27.3% (21) tuvieron regular satisfacción, seguido de 6.5% (5) con parcial insatisfacción y 2.6% (2) con alta insatisfacción laboral. En los tres niveles de riesgo se evidenció que ningún participante presentó alta satisfacción laboral. Existe significancia estadística entre las variables, la cual fue negativa y de nivel bajo, con un valor de -0,276.

Tabla 10

Correlación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud I-4 Trujillo, 2023

Dimensiones de Riesgos Psicosociales y satisfacción laboral	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Exigencias psicológicas	-0,236	0,039
Trabajo y desarrollo de habilidades	0,005	0.967
Apoyo social en la empresa	-0,276	0,015
Compensaciones	-0.335	0.003
Doble presencia	-0232	0.043

Variables	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Riesgos psicosociales y satisfacción laboral	-0.428	<0,001

Gráfico 1

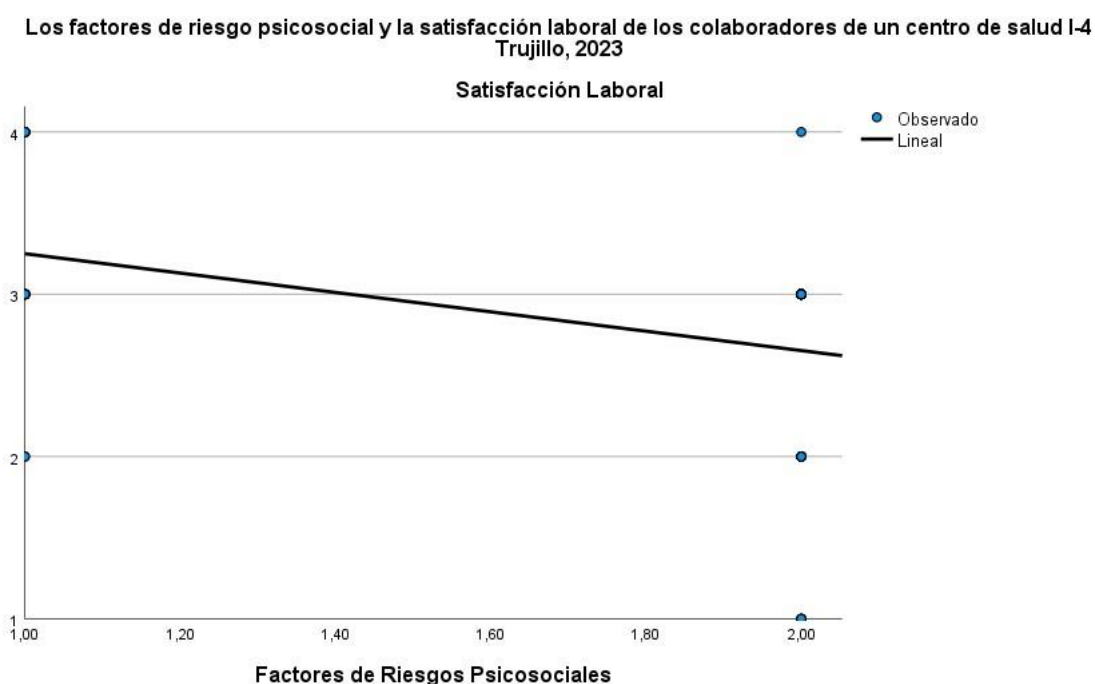
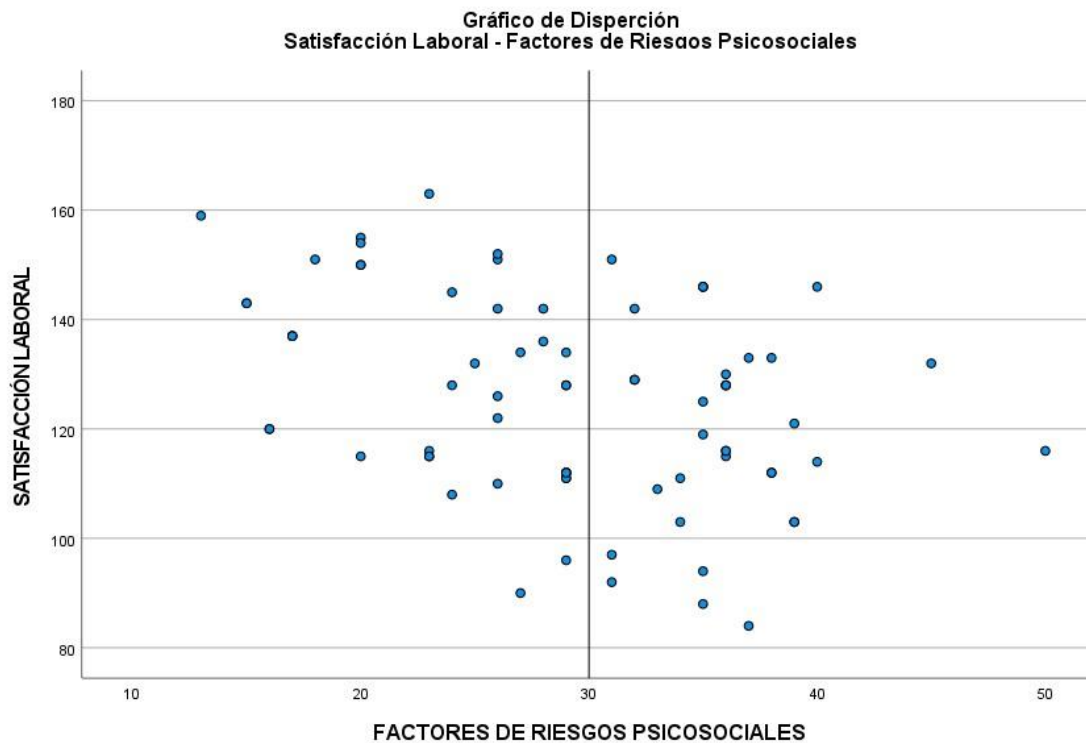


Gráfico 2



Analizando los resultados de la correlación según las hipótesis planteadas, se logró encontrar que, existe una significancia estadística que confirmaron las correlaciones, las mismas que fueron negativas y de nivel bajo, alcanzando los siguientes valores para las dimensiones de la primera variable: -0,236 para exigencias psicológicas y satisfacción laboral; -0,276 para apoyo social en la empresa y satisfacción laboral; -0,232 para doble presencia y satisfacción laboral, y -0.335 para la dimensión de compensaciones. La dimensión de desarrollo de habilidades y satisfacción laboral, fue la única que no tuvo correlación estadística significativa, evidenciado por un Rho de spearman de 0.005. Por último, se determinó que en referencia a la correlación entre las variables riesgos psicosociales y satisfacción laboral, el valor encontrado fue de -0.428, lo cual refleja una relación negativa y moderada entre las variables estudiadas.

V. DISCUSIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones del ambiente laboral que pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, así como su desempeño y satisfacción en el trabajo. Esto es importante en el sector salud, donde los trabajadores afrontan altas demandas, presión, responsabilidad, exposición a situaciones dolorosas o traumáticas, y escaso reconocimiento o apoyo, lo que puede asociarse de manera importante a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, (Muñoz, 2021; Sureda et al., 2019; Alarcón, 2011)

La satisfacción laboral se define como el grado en que el colaborador percibe que su trabajo cumple con sus expectativas, necesidades y valores, así mismo se encuentra relacionada con diversos aspectos del trabajo, como el contenido, las condiciones, las recompensas, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, el clima organizacional y el liderazgo.(Pujol-Cols y Dabos, 2018)

En relación al objetivo general, se halló una correlación negativa moderada entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, representado por un valor de Rho de Spearman equivalente a $-0,428$; por lo que se interpreta que, existe un nivel medio de riesgo psicosocial en los colaboradores, en relación negativa moderada a la variable satisfacción laboral, esto coincide con resultados encontrados por Tomaszewska (2022), quien refiere que para los encuestados se cuanto mayor era el nivel de riesgos psicosociales presentes, menor era la satisfacción laboral global de los encuestados, en esta investigación se encontró un nivel medio de relación. De igual manera Aliaga (2022) determinó relación inversa entre los componentes de riesgo psicosocial con la satisfacción laboral en enfermeras del HRDC, evidenciado en el análisis de la correlación de Rho Spearman de $-0,224$, que representa una correlación negativa media.

En la presente investigación, se determinó que la mayoría de colaboradores eran de sexo femenino representado por el 79.2%; además el mayor porcentaje 36.9% se ubicó entre los 36 a 45 años, seguido de un 32.5% por personal entre los 26 a 35 años; y los porcentajes más bajos en este rubro

correspondían a colaboradores de 55 años a más 13%; En el sector salud, se ha determinado que el mayor porcentaje de colaboradores que laboran en este tipo de áreas son mujeres, tal es así que diversos estudios coinciden con este resultado, siendo el caso de Guimarães (2019) con 77%, Giménez (2020) con 79.1% y Tomaszewska (2022) con 96.4%; resultado opuesto tuvo Marcilla (2020) quien encontró que 62.9% de su muestra fueron varones, esto probablemente se deba a que el estudio se realizó en personal médico específicamente.

En relación a la edad, al igual que en nuestro estudio, Guimarães (2019) indica que el mayor porcentaje de profesionales se encontraba entre los 31 a 40 años 44.3%, mostrando una población relativamente joven; de manera opuesta, Soto-Rubio (2020) hace referencia a una muestra con una edad promedio de 43 años, y Tomaszewska (2022) 54 años, resultado mayor al nuestro, que evidencia colaboradores mayores y más antiguos en sus labores, lo que puede modificar de manera significativa la percepción de riesgos bajo los que se encuentran.

Respecto al tiempo de servicio, más de la mitad de colaboradores se encontraban trabajando entre 1 a 5 años; de manera similar, para Guimarães (2019) el 50.8% de su muestra tenía un tiempo de servicio menor a 10 años; sin embargo, Marcilla (2020), encontró en su estudio que, el tiempo promedio de años de servicio fue de 15.1 años, lo que difiere un poco de nuestra muestra, debido a que estaría representaría por un grupo de personas relativamente mayores y con más años de servicio, esto asociado a que la muestra estuvo conformada por médicos especialistas, quienes tienen una larga carrera educativa para lograr tal título; de igual forma, Aliaga (2022) encontró en su investigación que 87.8% de encuestados tenían entre 5 a 15 años de permanencia en el servicio.

Tanto para León (2022), como para nuestro estudio, la cantidad de personal profesional en las instituciones, representa un porcentaje elevado, dentro de ellos se encontró que 17.1% y 16.9% representan al grupo de profesionales de enfermería respectivamente; con porcentajes más bajos se ubica el personal médico, quien representa 3.6% de la muestra en el estudio de

León (2022) y 7.8% en nuestro estudio; esto hace referencia a la poca capacidad de abastecimiento de los profesionales médicos, lo que se asocia al aumento de la población de pacientes sin atender.

Sobre los resultados descriptivos, los factores de riesgo psicosocial se encuentran en un nivel regular, determinado por 63.6% del total de encuestados, mientras que 36.4% manifiestan un nivel bajo de riesgo. Giménez (2020), en su estudio mostró una tendencia comparable con nuestro estudio, donde también evidenció riesgo psicosocial medio; León (2022), identificó resultados similares a los nuestros, donde los encuestados manifestaron que el mayor porcentaje de riesgos tuvo lugar en el nivel medio con 54.05% y bajo con 44.14%. Sin embargo, Rivera (2021) tuvo una tendencia medio alta de riesgos en su muestra, a diferencia de nuestro estudio donde se determinó que 0% de la muestra tuvo nivel alto de riesgo. Marcilla (2020), por su parte, también encontró una tendencia medio alta respecto a la presencia de riesgo psicosocial en la muestra de médicos especialistas en un hospital de nivel terciario.

Segregando la misma variable, se detalla que, para la dimensión de exigencias psicológicas, la mayor proporción de colaboradores se ubica en el nivel regular con 54.5%, y solo 9.1% nivel alto; resultado que difiere de Rivera (2021) quien encontró nivel alto en esta dimensión en más del 50% de su muestra; así mismo Marcilla (2020) identificó riesgo alto en su muestra con 69.4%. marcilla (2020). Para la dimensión de trabajo y desarrollo de habilidades, se aprecia que 41.6% de colaboradores presentaron un nivel bajo y 40.3% nivel medio; similar resultado presentó Rivera (2021) y Marcilla (2020) con nivel de riesgo intermedio o medio para cada estudio. Solo León (2022) encontró resultados similares donde 43.2% representa al grupo de personas que identificaron tener riesgo de nivel medio.

Por otro lado, en relación a la tercera dimensión de la variable riesgos psicosociales llamada apoyo social en la empresa, 44.2% refiere percibir un nivel alto, seguido de nivel medio con 35.1%; resultados similares a este, fueron reflejados por Rivera (2021) quien, en su estudio correlacional cuantitativo realizado en los trabajadores de oncología y cuidado paliativos de un hospital en Chile, presenta nivel medio; así mismo, Pérez (2022), en su estudio realizado

Lambayeque, identifico un nivel alto de apoyo social en la empresa 71.7%, el resultado más alto en sentido favorable encontrado hasta ahora para alguna dimensión de la variable riesgos psicosociales. Otros autores como Marcilla (2020) y León (2022), quienes realizaron sus investigaciones en hospitales públicos del Perú, evidenciaron por su parte un nivel de riesgo alto, representado por 48.4% y 40.5% respectivamente. Esto podría llevarnos a pensar en que el apoyo social de la empresa hacia el trabajador, suele estar un poco devaluada en nuestro país.

En relación a la dimensión de compensación, el riesgo psicosocial refleja un nivel medio – alto, con 39% y 37.7% respectivamente; estudios como el de Marcilla (2020) y Rivera (2021) apoyan nuestra teoría con el resultado de un valor intermedio entre la población según la percepción de riesgo. Por su parte, León (2022) con 48.6% de colaboradores que indicaron nivel medio de riesgos y, 31.5% nivel bajo, se confirma una tendencia opuesta a la hallada en el presente estudio.

Por último, respecto a la doble presencia, el mayor porcentaje 37.7% presentan un nivel alto, similar a Rivera (2021) y León (2022) con 41.4% mostraron un nivel alto en este tipo de riesgo; en este caso, podemos analizar que, teniendo en cuenta que la mayor proporción de profesionales que laboran en el centro de salud son mujeres, muchas de ellas tienen hijos y responsabilidades familiares que cumplir día a día; esto puede volverlas más propensas a la preocupación constante por labores domésticas, desde la alimentación y cuidado de los hijos, hasta la organización interna del hogar, lo que puede interferir extensivamente en el desempeño de labores en el centro de salud; y al mismo tiempo generar un impacto en su percepción de satisfacción laboral.

Un segundo aspecto de nuestro estudio, fue el análisis de la satisfacción laboral desde la percepción los colaboradores de un centro de salud I-4 en la ciudad de Trujillo. La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero que surge de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo (Bohlander, Snell, & Morris,2018). En la presente investigación se encontró que 66.2% de encuestados manifiesta un nivel regular

de satisfacción laboral, seguido por 15.6% que presentan parcial insatisfacción (PI), 13% muestra parcial satisfacción (PS), y solo 5.2% representan tanto el grupo de alta insatisfacción y alta satisfacción en la institución donde laboran actualmente. Resultado similar fue estudiado por y Pérez (2023) en Lambayeque, quien determinó que, del total de su muestra en cuestión, 49.1% indicaron percibir regular satisfacción labora, seguido de 34% parcial satisfacción, y 15.1% alta satisfacción; resultado con tendencia media alta de satisfacción, opuesto a nuestros resultados que tuvieron tendencia media baja. Guimarães (2019) también determina en su estudio que el nivel de satisfacción encontrado fue alto con 73%.

La relación entre ambas variables fue también un aspecto estudiado en esta investigación. Al contrastar la dimensión de exigencias psicológicas, con la variable satisfacción laboral, se evidenció que de 54.5% de los colaboradores que indicaron nivel medio de exigencias psicológicas, el 35.1% manifestó regular satisfacción laboral; solo 9.1% del total indicaron alto nivel de exigencias psicológicas, asociado en 1.3% a alta insatisfacción laboral. Para la dimensión de trabajo y desarrollo de habilidades, en relación a la satisfacción laboral, se evidenció que 41.6% indicaron bajo riesgo psicosocial, asociado regular satisfacción laboral 24.7%, 40.3% refirieron nivel medio de riesgo, y 15.6%, nivel alto; en los tres niveles se registró regular satisfacción laboral.

Al mencionar la dimensión apoyo social en la empresa en relación a la satisfacción laboral; 44.2% de colaboradores evidenciaron un alto riesgo, de ellos, el 35.1% mostraron parcial satisfacción laboral. Se determinó que 39% se ubicaron en el nivel medio de riesgo, seguido por 37.7% en el nivel alto y 23.4% nivel bajo. Y por último para evaluar la asociación entre la dimensión doble presencia y la satisfacción laboral; se observó que de 37.7% de colaboradores con nivel alto de riesgo, 27.3% tuvieron regular satisfacción, seguido de 6.5% con parcial insatisfacción y 2.6% (2) con alta insatisfacción laboral. En los tres niveles de riesgo se evidenció que ningún participante presentó alta satisfacción laboral.

Resultado similar obtuvo Rivera (2021), quien ha encontrado que a mayores exigencias psicológicas es menor la satisfacción laboral con el

reconocimiento, además, en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades se reporta una menor satisfacción con el reconocimiento y la toma de decisiones. La dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo evidencia que los trabajadores que perciben menor riesgo psicosocial en la dimensión apoyo social poseen mayor satisfacción en el trabajo con los superiores y con el quehacer, esto demuestra la importancia de crear una cultura que permita el funcionamiento de relaciones de colaboración entre las personas.

Los colaboradores que presentan mayor exposición al riesgo en la dimensión compensaciones, son aquellos que perciben menor satisfacción laboral. Estudios realizados en España, Portugal y Brasil evidencian que los profesionales de la salud, perciben compensaciones laborales durante la relación con sus pacientes y no reciben un aumento económico o reconocimiento por parte de compañeros de trabajo y superiores (Bordignon M et al. 2015).

En relación a la interpretación de la relación entre las variables de estudio, se encontró que, el nivel bajo 36.4% y medio 63.6% de riesgos psicosociales, se relacionaron con regular nivel de satisfacción laboral, con valores entre 22.1% y 44.25% respectivamente; sin embargo, ningún colaborador en este estudio manifestó alta satisfacción, en relación a alguno de los niveles de riesgos psicosociales evaluados, mientras que tampoco se encontró ningún participante que manifestara alto riesgo psicosocial. Tomaszewska (2022), manifestó en su estudio que los trabajadores que presentaron menor satisfacción laboral global, experimentaron niveles más altos de riesgos psicosociales; en nuestro estudio no se encontró niveles altos de riesgo, sin embargo, los niveles medio y bajo de riesgos se relacionaron con satisfacción laboral regular. Otros investigadores como Aliaga (2022) también determinaron la existencia de relación indirecta los factores de riesgo psicosocial con la satisfacción laboral en enfermeras del HRDC, es decir a mayor riesgo, menor satisfacción laboral. Así mismo, Rivera (2021) afirmó que los trabajadores que poseen mayor riesgo psicosocial refieren menor satisfacción en el trabajo, lo que coincide con el supuesto planteado, esta relación es negativa baja, con prevalencia en la relación de apoyo social con satisfacción con supervisión.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación negativa moderada entre los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023, validado a través de $R_s = -0,428$, y una significancia $p < 0,001$, lo que es inferior al 0.05 ($p < 0.05$) para ambos casos, esto se interpreta como un alto nivel de riesgo psicosocial, se relaciona con un bajo nivel de satisfacción laboral.
2. Respecto a la dimensión de exigencias psicológicas y la satisfacción laboral, se determinó que, 35.1% presento nivel medio de exigencias psicológicas asociadas a regular satisfacción laboral; además se halló una correlación negativa baja, con un $r_s = -0,236$ ($p = 0.039$).
3. Para la dimensión trabajo y desarrollo de habilidades y la satisfacción laboral de los colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo 2023; se determinó que no existe asociación entre las variables de estudio.
4. En relación a la dimensión de apoyo social en la empresa y la satisfacción laboral, 35.1% de personas con alto nivel de apoyo social en la empresa, manifestó regular satisfacción laboral. Se encontró una correlación negativa baja, con un $r_s = -0,276$ ($p = 0.015$).
5. La dimensión de compensaciones y la satisfacción laboral, manifestaron correlación negativa baja, con un $r_s = -0,335$ ($p = 0.013$). De ellos se encontró además que, 28.6% presentaron nivel medio de compensaciones asociado a regular satisfacción laboral.
6. La dimensión de compensaciones y la satisfacción laboral, manifestaron correlación negativa baja, con un $r_s = -0,232$ ($p = 0.043$). De ellos se encontró además que, el mayor porcentaje 27.3% se ubicó en un alto nivel de doble presencia y regular satisfacción laboral, seguido de 6.5% que presentaron parcial insatisfacción en relación de un alto grado de doble presencia.

VII. RECOMENDACIONES

- Fortalecer la detección precoz de riesgo psico sociales en los trabajadores del área de salud, permitirá la implementación de medidas que eviten agravar los riesgos a los que se exponen, sin perder la productividad y adecuada ejecución de sus labores.
- El apoyo social en la empresa, así como las compensaciones, son características importantes para el bienestar de los trabajadores y para mejorar su desempeño en las distintas áreas de trabajo por las que se encuentren, esto permitirá contribuir a crear una mejor percepción de su ambiente laboral y aumentar su satisfacción laboral.
- La doble presencia es una dimensión de los riesgos psicosociales que ha tenido gran repercusión en la satisfacción laboral, contribuir a la mejora de estas dimensiones, permitirá que los trabajadores puedan desarrollar sus labores con efectividad y así mismo impulsar sus talentos para sentirse mejor y satisfechos en su ambiente laboral.
- Realizar estudios comparativos en otras realidades, permitirá la creación e implementación de herramientas de gestión para mejorar los procesos institucionales, y de esta manera brindas un servicio de calidad, eficiente y eficaz.

REFERENCIAS

- AlcancesInvestigacion.pdf*. (s. f.). Recuperado 9 de noviembre de 2022, de https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/66_1/PDF/AlcancesInvestigacion.pdf
- Aliaga-Zamora, G. J., Delgado-Céspedes, V. H., Romero-Cueva, Y. J., Cholán-Valdez, O. R., Rondon-Jara, E., Aliaga-Zamora, G. J., Delgado-Céspedes, V. H., Romero-Cueva, Y. J., Cholán-Valdez, O. R., & Rondon-Jara, E. (2022). Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192022000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Almuqrin, A., Georgiades, A., Mouhitzadeh, K., Rubinic, P., Mechelli, A., & Tognin, S. (2023). The association between psychosocial stress, interpersonal sensitivity, social withdrawal and psychosis relapse: A systematic review. *Schizophrenia (Heidelberg, Germany)*, 9(1), 22. <https://doi.org/10.1038/s41537-023-00349-w>
- Aranda Beltrán, C., González Baltazar, R., Pando Moreno, M., & Hidalgo Santacruz, G. (2013). Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de Burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México). *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 487-500.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>

Bernardino Ramazzini y William Osler, dos paternidades | Revista de la Sociedad Peruana de Medicina Interna. (s. f.). Recuperado 26 de abril de 2023, de <https://revistamedicinainterna.net/index.php/spmi/article/view/571>

Calvo Rojas, J., Pelegrín Mesa, A., & Gil Basulto, M. S. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.

Cerda-Silva, G., Porras-Tapia, F., Cerda-Silva, G., & Porras-Tapia, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 121-125. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300121>

Dimensiones de la satisfacción laboral Teoría de Sonia Palma Carrillo: (s. f.). Recuperado 14 de diciembre de 2022, de <https://1library.co/article/dimensiones-satisfacci%C3%B3n-laboral-teor%C3%ADa-sonia-palma-carrillo.z316o0dy>

Diseño de estudios transversales | Metodología de la investigación, bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud, 2e | AccessMedicina | McGraw Hill Medical. (s. f.). Recuperado 9 de noviembre de 2022, de <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookId=1721§ionId=115929954>

Encalada, M. L., & Torres, C. A. C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 35-57.

- Flores García, D. R. (2012). Riesgos psicosociales de la enfermería relacionado con el nivel de satisfacción laboral del Centro Quirúrgico del Hospital II ESSALUD Moquegua, 2011. *Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2802919>
- Gafas González, C., Roque Herrera, Y., & Bonilla Pulgar, G. E. (2019). Modelo de atención integral de salud vs. Calidad asistencial en el primer nivel, Riobamba 2014-2017. *Educación Médica*, 20, 136-142. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.10.023>
- Giménez-Espert, M. D. C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- González Santa Cruz, F., Sánchez Cañizares, S. M., & López-Guzmán, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba - España. *Estudios y perspectivas en turismo*, 20(5), 1047-1068.
- Guimarães Meira, H. A. N. F., & Coelho, S. P. F. (2019). Psychosocial risks of nurses who provide care to critically ill patients. *Revista de Enfermagem Referencia*, 2019(22), 127-138. Scopus. <https://doi.org/10.12707/RIV19018>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS*. (s. f.). Recuperado 9 de noviembre de 2022, de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Inicio | Dirección General de Salud Ambiental. (s. f.). Recuperado 13 de octubre de 2023, de <http://www.digesa.minsa.gob.pe/>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). Scopus.

Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.

León Flores, A. (2022). Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal SERUMS equivalente de la Gerencia Regional de Salud Arequipa. 2019-2020. *Universidad Católica de Santa María - UCSM*. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12291>

Ley N.º 29783. (s. f.). Recuperado 28 de abril de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>

Leyes del congreso de la República. (s. f.). Recuperado 26 de abril de 2023, de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/01378.pdf>

López Saldana, C. del P., Chávez Macías, A. G., Peña Cárdenas, M. C., & Guevara Garza, J. L. (2018). *Valor Percibido Por El Empleado Sobre Su Satisfacción Laboral (Value Perceived by the Employee on Job Satisfaction)* (SSRN Scholarly Paper 3244116). <https://papers.ssrn.com/abstract=3244116>

Manual Escala de Satisfacción Laboral. (s. f.). Vsip.Info. Recuperado 8 de noviembre de 2022, de <https://vsip.info/186070052-manual-escala-de-satisfaccion-laboral-3-pdf-free.html>

- Marcilla-Truyenque, R. L., & Ugarte-Gil, M. F. (2020a). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240-248. <https://doi.org/10.31053/1853.0605.v77.n4.25122>
- Marcilla-Truyenque, R. L., & Ugarte-Gil, M. F. (2020b). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), Article 4. <https://doi.org/10.31053/1853.0605.v77.n4.25122>
- Martha, D., Brito-Ortíz, J., Preciado, A., & Patlán-Pérez, D. (2019). *ENTUSIASMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE BAJA CALIFORNIA, MÉXICO*. 11, 1981-1986.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., Hernández Palma, H., Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Navarro, A., Fernández-Cano, M. I., Salas-Nicas, S., Llorens, C., Moriña, D., & Moncada, S. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: Un estudio de cohorte mediante el COPSQ-Istas21. *Gaceta Sanitaria*, 36(4), 376-379. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.004>
- Navarro, M., & Luis, J. (2004). *El «Modelo Causal Psicosocial de los Accidentes Laborales» de la Universidad de Valencia: Perspectiva y Nuevos desarrollos*.

- OMS/OIT: *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. (2021, septiembre 17). [Comunicado de prensa]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Recuperado 30 de abril de 2023, de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Páez-Cala, M. L., & Castaño-Castrillón, J. J. (2019). Occupation and correlation between perceived quality of work life, emotional intelligence and coping strategies in university graduates. *Revista de La Facultad de Medicina*, 67(4), 607-615. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.71216>
- Pérez, A. D., & Galdos, G. L. R. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. (s. f.). DT - Dirección del Trabajo. Recuperado 14 de octubre de 2023, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-109081.html>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018a). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018b). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Reaño Cruz, R. V. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018.

- Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.*
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- Red de Salud Trujillo—RS Trujillo.* (2023, agosto 21).
<https://www.gob.pe/regionalalibertad-rstrujillo>
- Resolución Ministerial N° 076-2014-MINSA.* (s. f.). Recuperado 1 de noviembre de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/197446-076-2014-minsa>
- Resolución Ministerial N° 171-2021-MINSA.* (s. f.). Recuperado 1 de noviembre de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1640245-171-2021-minsa>
- Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., & González-Palacios, Y. (2021). Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*, 21(1). Scopus.
<https://doi.org/10.5294/AQUI.2021.21.1.4>
- Rodríguez-Hernández, S. (2020). *INTERVENCIÓN CON ENFOQUE GESTALT PARA EL CUIDADO DE SÍ MISMO Y LA AUTORREALIZACIÓN EN PERSONAL DE SALUD.*
- Rubbini, N. I. (2018). *Organizaciones que implementan teletrabajo: Recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo* [Tesis, Universidad Nacional de La Plata].
<https://doi.org/10.35537/10915/75357>
- SEGÚN SONIA PALMA (1999)—Capacidad intelectual y su influencia en la satisfacción laboral en.* (s. f.). Recuperado 12 de diciembre de 2022, de <https://1library.co/article/seg%C3%BAAn-sonia-palma-capacidad-intelectual-influencia-satisfacci%C3%B3n-laboral.qmjvwj4q>

Servicios y categorías del primer nivel de atención de salud. (s. f.). Recuperado 9 de noviembre de 2022, de <https://www.gob.pe/16728-servicios-y-categorias-del-primer-nivel-de-atencion-de-salud>

Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 35, 7-26. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1-14. Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>

Thurmon, L. E. (2010). Occupational Safety: The Past, Present and Future. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 54(15), 1144-1144. <https://doi.org/10.1177/154193121005401511>

Tomaszewska, K., Majchrowicz, B., & Delong, M. (2022). Impact of SARS-CoV-2 Pandemic on Psychosocial Burden and Job Satisfaction of Long-Term Care Nurses in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063555>

Vega, M. C., Fuentealba, N. G., & Igor, M. S. (2013). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: Comparación entre centros de salud1.*

Villanueva-Carrasco, R., Domínguez Samamés, R., Salazar De La Cruz, M., Cuba-Fuentes, M. S., Villanueva-Carrasco, R., Domínguez Samamés, R., Salazar De La Cruz, M., & Cuba-Fuentes, M. S. (2020). Respuesta del

primer nivel de atención de salud del Perú a la pandemia COVID-19. *Anales de la Facultad de Medicina*, 81(3), 337-341. <https://doi.org/10.15381/anales.v81i3.18952>

Villarroel, C., Busco R., C., Neira L., B., Ensignia E., A., Durán V., P., Villarroel, C., Busco R., C., Neira L., B., Ensignia E., A., & Durán V., P. (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Ciencia & trabajo*, 20(62), 76-79. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000200076>

WMA - The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. (s. f.). Recuperado 14 de noviembre de 2022, de <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXOS:

ANEXO 01: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FACTORES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE	BAREMACIÓN
Riesgos Psicosociales	Condición laboral en la que los colaboradores desarrollan su actividad de trabajo, las cuales tienen la probabilidad de ocasionar daño en la salud física, psíquica, o en la calidad del resultado final del trabajo. AUTOR.	Nivel de riesgo psicosocial, expresado a través de la medición numérica, utilizando la escala nominal Likert, bajo la encuesta validada por Cerda G y Porras F (2020), Superintendencia de Seguridad Social, Chile, versión corta, el cual posee 20 preguntas, repartidas en cinco dimensiones.	Exigencias psicológicas	Exigencia cualitativa y cuantitativa	1, 2, 3, 4, 5	Para los Ítems: 1, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15 y 18: 0 = Siempre 1 = La mayoría de veces 2 = Algunas veces 3 = Solo unas pocas veces 4 = Nunca Para los Ítems: 2, 3, 4, 5, 12, 16, 17, 19 y 20: 0 = Nunca 1 = Solo unas pocas veces 2 = Algunas veces 3 = La mayoría de veces 4 = Siempre Bajo 0-26 Medio 27- 54 Alto 55 -80	Bajo: 0-8 Medio: 9-11 Alto: 12-20
			Trabajo y Desarrollo de habilidades	Toma de decisión en el campo laboral	6, 7, 8, 9, 10		Bajo: 0-5 Medio: 6-8 Alto: 9-20
			Apoyo social en la empresa	Liderazgo y relaciones interpersonales	11, 12, 13, 14, 15		Bajo: 0-3 Medio: 4-6 Alto: 7-20
			Compensaciones	Esfuerzo y recompensa	16, 17, 18		Bajo: 0-2 Medio: 3-5 Alto: 6-12
			Doble Presencia	Actividades del hogar y trabajo	19, 20		Bajo: 0-1 Medio: 2-3 Alto: 4-8

Satisfacción Laboral	Se define como un estado emocional positivo o placentero que surge de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo. El término “satisfacción” proviene del latín “satisfacción”, que significa causar satisfacción o satisfacerse respecto a alguna necesidad (Bohlander, Snell, & Morris, 2018).	Esta variable se midió usando la escala de Likert empleada en la encuesta validada de Palma (2006), el cuestionario cuenta con 36 ítems, repartidos en 7 dimensiones	Condiciones del área de trabajo	condiciones físicas y/o materiales que es el ambiente donde realizan su trabajo cotidiano	1,13,21,28,32	1 = Total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indeciso 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Alta Satisfacción: 168 a más Parcial Satisfacción: 149-167 Regular: 112-148 Parcial Insatisfacción: 93-111 Alta Insatisfacción: 0-92
			Beneficios laborales	beneficios remunerativos y/o laborales es el salario que recibe el colaborador por el trabajo que desempeña	2,7,14,22		
			Supervisión y Políticas administrativas	políticas administrativas son los lineamientos institucionales en relación trabajo-asalariado	8, 15, 17, 23, 33.		
			Relaciones sociales	relaciones sociales son las interrelaciones entre los colaboradores de la institución	3, 9, 16, 24.		
			Capacitaciones	desarrollo personal son las actividades que realiza el colaborador para su autorrealización personal	4, 10, 18, 25, 29, 34.		

			Desempeño de labores y/o tareas	desempeño de tareas es la valoración en relación al trabajo realizado	5,11,19,26,30,35		
			Puesto del trabajador	. relación con la autoridad es la valoración que realiza el colaborador sobre las actividades diarias asignadas por su jefe.	6,12,20,27,31,36		

ANEXO 02-1: CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la
satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4,
MINSA, Trujillo-2023

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve
Autor: Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2020)

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente y marque o completa la opción correcta, recuerda que la encuesta de anónima.

I. SECCIÓN GENERAL DE DATOS DEMOGRÁFICOS Y LABORALES

A. Datos demográficos

1. Sexo : a) Hombre b) Mujer

2. ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 26 años b) Entre 26 y 35 años c)
Entre 36 y 45 años d) Entre 46 y 55 años e) Más
de 55 años

B. ¿cuanto tiempo de servicio tiene en el centro de salud?

A4. ¿En qué ocupación o profesión?

A5. ¿En qué area trabaja usted?

II. Sección específica de riesgo psicosocial

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

15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas de las veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas de las veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

ANEXO 02.2: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo-2023

Cuestionario De Satisfacción Laboral
Autor: Sonia Palma Carrillo 2006

	Abreviatura	Puntos
Alta Insatisfacción	AI	1
Parcial insatisfacción	PI	2
Regular	R	3
Parcial Satisfacción	PS	4
Alta Satisfacción	AS	5

PREGUNTAS	AI	PI	R	PS	AS
PUNTOS	1	2	3	4	5
1. La distribución estructural del área de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación al trabajo que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi jefe del establecimiento es comprensivo					
7. Me siento mal con lo que gano					
8. Siente que recibo de parte de la empresa maltrato					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece mi ambiente de trabajo es inigualable					

22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23. El horario de trabajo me resulta incomodo					
24.					
25. 4. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
26. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
27. Mi trabajo me aburre					
28. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
29. En el ambiente físico donde me ubico trabajo incómodamente					
30. Mi trabajo me hace sentir realizada					
31. Me gusta el trabajo que realizo					
32. No me siento a gusto con mi o mis jefes					
33. Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias					
34. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
35. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
36. Me siento complacido con la actividad que realizo					
37. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
TOTAL					

ANEXO N°03: PERMISO DE RED



"AÑO DE LA UNIDAD PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Que; mediante hoja de tramite N° 18314-2023, la Srta. GERONIMO MORE, MARYZEL LUCELY con DNI N° 71200661, estudiante a de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César vallejo, solicita autorización para aplicar proyecto de investigación titulado "INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SATISFACCION LABORAL DE COLABORADORES DE UN CENTRO DE SALUD I-4, MINSA", En amparo de la Resolución Jefatural N° 4622-A-2023-UCV-VA-EPG-SLO1/J. El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en el Centro de Salud sagrado Corazón, de la jurisdicción de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso del Jefe del Centro de Salud; brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación; la investigadora aplicar el proyecto con las exigencias éticas y previo consentimiento informado y alcanzar el proyecto e Informe de los resultados de la investigación, a través del correo electrónico bdavalosalvarado@gmail.com.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO *

TRUJILLO; 10 DE NOVIEMBRE DEL 2023



REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UTES N° 5145 / ESTE
[Signature]
Dr. Gerardo Camacho Pardo, Gómez
DIRECTOR EJECUTIVO

[Signature]
Mg. Betty Devlin Anzorán
JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION

ANEXO 04: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

✓ CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Resumen de procesamiento de casos

Casos		N	%
	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,808	,791	56

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	150,63	362,299	-,129	,812
P2	149,97	356,499	,030	,810
P3	150,23	365,652	-,182	,815
P4	149,97	352,205	,144	,807
P5	148,40	346,188	,257	,804
P6	149,57	362,899	-,111	,815
P7	149,06	350,703	,238	,805
P8	150,57	359,370	-,035	,810
P9	151,29	365,034	-,264	,812
P10	150,89	368,222	-,285	,815
P11	151,31	357,692	,029	,809
P12	149,74	363,903	-,162	,813
P13	150,43	359,134	-,032	,811
P14	150,54	357,608	,008	,810
P15	150,26	357,138	,019	,810
P16	150,14	367,773	-,204	,818

P17	150,37	360,299	-,060	,812
P18	149,37	359,770	-,048	,812
P19	150,17	366,499	-,201	,816
P20	150,11	360,810	-,074	,812

✓ CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,818	,801	56

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
S1	155,00	326,235	,389	,811
S2	155,54	328,197	,367	,812
S3	154,54	325,903	,490	,809
S4	154,43	326,487	,463	,810
S5	154,00	319,824	,554	,807
S6	155,00	333,176	,221	,816
S7	155,46	325,961	,383	,811
S8	155,34	329,644	,277	,814
S9	154,00	322,294	,642	,807

S10	154,26	319,197	,610	,806
S11	153,80	323,576	,589	,808
S12	154,74	331,020	,332	,813
S13	154,77	323,358	,472	,809
S14	155,40	322,188	,501	,808
S15	155,37	330,829	,273	,814
S16	155,29	334,445	,205	,816
S17	154,31	329,398	,313	,813
S18	154,20	316,635	,663	,804
S19	154,80	331,047	,238	,815
S20	154,77	318,946	,555	,806
S21	155,06	329,997	,338	,813
S22	155,34	321,997	,544	,807
S23	154,83	324,499	,414	,810
S24	154,66	333,526	,251	,815
S25	154,31	319,222	,625	,806
S26	155,14	337,655	,079	,821
S27	154,06	330,291	,421	,811
S28	155,34	333,291	,232	,815
S29	154,31	322,104	,564	,807
S30	154,29	312,387	,710	,802
S31	155,23	326,182	,376	,811
S32	154,74	329,491	,362	,812
S33	154,94	350,761	-,165	,826
S34	154,14	318,538	,619	,805
S35	154,14	317,773	,656	,805
S36	154,69	329,516	,375	,812

ANEXO 05: FICHA DE VALIDACIÓN DE VARIABLES

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo-2023"

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

1.1. Apellidos y Nombres del Juez:

Huaman Abas Héctor Leibniz

1.2. Grado Profesional: Maestría () Doctor ()

1.3. Área de Formación Académica: Clínica () Social ()

Educativa () Organizacional ()

1.4 Áreas de experiencia profesional:

Resp. de Salud Mental (Sagrado Corazón)
Especialista en Salud (Susalud)
Respo. de MAAO en GERESA

1.5. Institución donde Labora:

C.S.M.I. Sagrado Corazón

1.6 Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años ()

1.7. Experiencia en Investigación SI ()..... NO()

Si la respuesta es si títulos de los trabajos realizados:

Clima y Satisfacción Laboral en los Profesionales del Hosp. de Apaya. Chepen. - 2017

Septima dimensión relación con la autoridad	Relación con los superiores y apoyo recibido	29. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
		30. Me siento complacido con la actividad que realizo	4	4	4	
		31. Mi jefe del establecimiento es comprensivo	4	4	4	
		32. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
		33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
		34. La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
		35. No me siento a gusto con mi o mis jefes	4	4	4	
		36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	

Valoración:

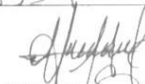
NO CUMPLE CON EL CRITERIO (1)	BAJO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
			4

Apellidos y nombres del evaluador:

Huamán Cubas Héctor Leibniz

DNI: 41458834

Firma:



 Mg. Héctor Leibniz Huamán Cubas
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 17716

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 5

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo-2023"

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

1.1. Apellidos y Nombres del Juez:

DAVID RENE RODRIGUEZ DIAZ

1.2. Grado Profesional: Maestría Doctor ()

1.3. Área de Formación Académica: Clínica Social ()

Educativa Organizacional ()

1.4 Áreas de experiencia profesional:

GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

INVESTIGACION CLINICA Y INSURANSA

AUXILIO EN SALUD

1.5. Institución donde Labora:

CENTRO DE SALUD SIERRA CORAZON

1.6 Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años

1.7. Experiencia en Investigación SI NO ()

Si la respuesta es si títulos de los trabajos realizados:

HIDOXEMIA FEMT, COVID-19 y OXIMETRIA

DE PULSO

Mgtr David Rene Rodriguez Diaz
MÉDICO CIRUJANO
C.M.P. 46567

Septima dimensión relación con la autoridad	Relación con los superiores y apoyo recibido	29. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
		30. Me siento complacido con la actividad que realizo	4	4	4	
	31. Mi jefe del establecimiento es comprensivo	4	4	4		
	32. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4		
	33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4		
	34. La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4		
	35. No me siento a gusto con mi o mis jefes	4	4	4		
		36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	

Valoración:

NO CUMPLE CON EL CRITERIO (1)	BAJO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
			X

Apellidos y nombres del evaluador:

DAVID RODRIGUEZ DIAZ

DNI: 42789014

Firma: 

Mgtr David Rene Rodriguez Diaz
MEDICO CIRUJANO
C.M.P. 46557

ANEXO N°05: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo 1: Consentimiento Informado

Yo Maria Lumba Ramos
identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° 47610660, con domicilio en Mz c 439 - la Esperanza, de constancia que la Dra. Maryzel Lucely Gerónimo More me ha brindado información adecuada sobre la investigación titulada "Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo-2023"

Dada mi aceptación a participar en la investigación, de constancia mediante la firma del presente documento, conociendo que no me expongo a riesgo alguno y de que no seré compensado económicamente. De igual modo doy autorización al uso de la información recolectada durante el desarrollo del estudio, así como su procesamiento y uso académico – científico, siempre y cuando mantenga la confidencialidad pertinente.

Hago también constar que el informes y/o textos académicos que provengan de la presente investigación pueden ser publicados con el respectivo mantenimiento de mi anonimato.

Trujillo, 09 de OCTUBRE del 2023.

	
	Firma del Participante
Huella Digital	N° DNI:

	
	Firma de la Investigadora

Anexo 1: Consentimiento Informado


Yo Carmen Rosa Valdecrama Quiroz.....
identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° 18027259 - con
domicilio

en Jose castelli 428. Esperanza Parte Alta de
constancia que la Dra. Maryzel Lucely Gerónimo More me ha brindado
información adecuada sobre la investigación titulada "Influencia de los factores
de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro
salud I-4, MINSA, Trujillo-2023"

Dada mi aceptación a participar en la investigación, dejo constancia mediante la
firma del presente documento, conociendo que no me expongo a riesgo alguno
y de que no seré compensado económicamente. De igual modo doy autorización
al uso de la información recolectada durante el desarrollo del estudio, así como
su procesamiento y uso académico – científico, siempre y cuando mantenga la
confidencialidad pertinente.

Hago también constar que el informes y/o textos académicos que provengan de
la presente investigación pueden ser publicados con el respectivo mantenimiento
de mi anonimato.

Trujillo, 09 de octubre..... del 2023.

	
	Firma del Participante
Huella Digital	N° DNI: <u>18027259</u>

	
	Firma de la Investigadora


Anexo 1: Consentimiento Informado

Yo Lorena Susana Moreno Morales
identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° 43994235, con domicilio en Calle Jun Bach #840 - Primavera, de
constancia que la Dra. Maryzel Lucely Gerónimo More me ha brindado información adecuada sobre la investigación titulada "Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo-2023"

Dada mi aceptación a participar en la investigación, de constancia mediante la firma del presente documento, conociendo que no me expongo a riesgo alguno y de que no seré compensado económicamente. De igual modo doy autorización al uso de la información recolectada durante el desarrollo del estudio, así como su procesamiento y uso académico – científico, siempre y cuando mantenga la confidencialidad pertinente.

Hago también constar que el informes y/o textos académicos que provengan de la presente investigación pueden ser publicados con el respectivo mantenimiento de mi anonimato.

Trujillo, 10 de Octubre del 2023.

	
	Firma del Participante
Huella Digital	N° DNI: <u>43994235</u>

	
	Firma de la Investigadora


Anexo 1: Consentimiento Informado

Yo Franco Sanchez Moreno Malinca,
identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° 43994235, con domicilio
en Calle San Bach #840 - Primavera, de
constancia que la Dra. Maryzel Lucely Gerónimo More me ha brindado
información adecuada sobre la investigación titulada "Influencia de los factores
de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro
salud I-4, MINSA, Trujillo-2023"

Dada mi aceptación a participar en la investigación, de constancia mediante la
firma del presente documento, conociendo que no me expongo a riesgo alguno
y de que no seré compensado económicamente. De igual modo doy autorización
al uso de la información recolectada durante el desarrollo del estudio, así como
su procesamiento y uso académico – científico, siempre y cuando mantenga la
confidencialidad pertinente.

Hago también constar que el informes y/o textos académicos que provengan de
la presente investigación pueden ser publicados con el respectivo mantenimiento
de mi anonimato.

Trujillo, 10 de Octubre del 2023.

	
	Firma del Participante
Huella Digital	N° DNI: <u>43994235</u>

	
	Firma de la Investigadora

Anexo 1: Consentimiento Informado

Yo Fernando Samuel Junior Arias Valdivia
identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° 73908611, con domicilio en Av. Manuel Seoane #836, de


dejo constancia que la Dra. Maryzel Lucely Gerónimo More me ha brindado información adecuada sobre la investigación titulada "Influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de colaboradores de un centro salud I-4, MINSA, Trujillo-2023"

Dada mi aceptación a participar en la investigación, dejo constancia mediante la firma del presente documento, conociendo que no me expongo a riesgo alguno y de que no seré compensado económicamente. De igual modo doy autorización al uso de la información recolectada durante el desarrollo del estudio, así como su procesamiento y uso académico – científico, siempre y cuando mantenga la confidencialidad pertinente.

Hago también constar que el informes y/o textos académicos que provengan de la presente investigación pueden ser publicados con el respectivo mantenimiento de mi anonimato.

Trujillo, 15 de Octubre del 2023.

	
	Firma del Participante
Huella Digital	N° DNI: <u>73908611</u>

	
	Firma de la Investigadora

ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

VARIABLE: Riesgos Psicosociales

F: Femenino / **M:** Masculino / **Med:** Médico / **Ob:** Obstetra / **En:** Enfermero / **Tc:** Técnico / **Ot:** Otros/ **Emg:** emergencia/ **H:** hospitalización/
C.O: Centro Obstétrico/ **C.E:** consulta externa/ **L:** laboratorio

						CUESTIONARIO RIESGOS PSICOSOCIALES																	BAREMACIÓN POR DIMENSIONES								
N	SEXO	EDAD	TS	OCP	AREA	E1	E2	E3	E4	E5	T1	T2	T3	T4	T5	A1	A1	A3	A4	A5	C1	C2	C3	D1	D2	E	T	A	C	D	TOTAL
1	F	46 a 55	8	Tc	Emg	0	1	4	0	0	0	4	2	0	1	1	2	4	0	1	0	3	3	0	0	5	7	8	6	0	26
2	F	46 a 55	12	Ob	C.O	1	0	1	2	4	2	4	1	1	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	1	8	9	4	2	1	24
3	M	26 a 35	1	Ot	Ot	0	2	0	0	4	2	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0	1	6	5	2	3	1	17
4	F	46 a 55	21	Ob	H	2	3	1	1	4	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	11	4	1	3	1	20
5	F	36 a 45	3	Ob	H	0	3	0	1	4	1	4	1	0	0	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	8	6	12	5	4	35
6	F	26 a 35	2	Tc	Ot	0	0	1	1	1	4	2	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	3	7	3	1	2	16
7	M	26 a 35	3	Ot	Ot	1	0	1	0	0	2	1	2	2	1	0	1	1	1	3	3	3	3	1	3	2	8	6	9	4	29
8	F	36 a 45	2	En	C.E	2	1	2	1	4	2	3	2	0	1	1	2	0	1	0	0	1	1	3	2	10	8	4	2	5	29
9	F	26 a 35	4	En	Emg	0	2	0	0	4	2	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0	1	6	5	2	3	1	17
10	F	46 a 55	21	Ob	H	2	3	1	1	4	1	2	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	2	1	0	11	4	4	3	1	23
11	F	36 a 45	3	Ob	H	0	3	0	1	4	1	4	1	0	0	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	8	6	12	5	4	35
12	F	26 a 35	2	Tc	Ot	0	0	1	1	1	4	2	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	3	7	3	1	2	16
13	F	36 a 45	2	En	C.E	2	1	2	1	4	2	3	2	0	1	1	2	0	0	1	0	1	1	3	2	10	8	4	2	5	29
14	F	26 a 35	5	Tc	Ot	1	2	0	2	3	3	4	0	0	1	0	2	3	1	2	4	2	2	2	2	8	8	8	8	4	36
15	F	46 a 55	10	Ob	H	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	0	2	1	1	1	2	2	2	3	2	8	8	5	6	5	32
16	F	Mayor de 55	15	Tc	C.E	2	2	4	4	4	0	4	0	0	1	3	2	4	2	1	2	0	0	4	1	16	5	12	2	5	40
17	F	26 a 35	3	Ot	L	1	2	1	1	4	1	2	1	0	1	1	2	3	3	3	1	1	2	2	1	9	5	12	4	3	33
18	F	Mayor de 55	11	Tc	Ot	0	1	0	0	4	2	3	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	4	0	0	5	7	4	4	0	20

19	M	46 a 55	24	Ot	L	1	2	2	2	1	1	2	2	0	0	1	2	2	1	2	0	0	4	2	1	8	5	8	4	3	28
20	F	36 a 45	15	Ot	L	2	1	2	1	4	0	3	1	0	1	0	2	4	4	2	1	1	3	2	2	10	5	12	5	4	36
21	F	36 a 45	4	Ob	Emg	2	1	2	2	4	2	2	0	0	2	0	2	3	2	4	0	0	2	0	2	11	6	11	2	2	32
22	F	Mayor de 55	15	Tc	C.O	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	1	0	10	12	10	6	1	39
23	F	26 a 35	0	En	C.O	2	1	1	2	3	4	2	2	1	1	0	2	3	1	2	4	1	2	0	2	9	10	8	7	2	36
24	F	36 a 45	1	En	C.E	1	4	2	2	3	0	2	0	0	0	0	2	1	2	1	2	2	2	3	2	12	2	6	6	5	31
25	F	46 a 55	2	En	H	2	1	2	1	4	2	3	2	0	1	1	2	0	1	0	0	1	1	3	2	10	8	4	2	5	29
26	M	46 a 55	10	Ot	L	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	1	0	10	12	10	6	1	39
27	F	36 a 45	4	Ob	Emg	2	1	2	2	4	2	2	0	0	2	0	2	3	2	4	0	0	2	0	2	11	6	11	2	2	32
28	M	36 a 45	2	Ot	L	1	1	1	1	4	4	2	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	8	8	0	2	0	18
29	F	36 a 45	10	Ot	Ot	1	2	2	2	4	3	3	2	1	1	0	2	1	0	3	0	1	3	3	2	11	10	6	4	5	36
30	F	26 a 35	0	En	C.O	2	1	1	2	3	4	2	2	1	1	0	2	3	1	2	4	1	2	0	2	9	10	8	7	2	36
31	F	46 a 55	5	Tc	Ot	3	0	2	2	4	0	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	4	2	0	11	4	8	4	2	29
32	F	46 a 55	1	Ot	Ot	0	2	4	0	4	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	10	2	1	1	1	15
33	M	46 a 55	2	En	Emg	1	1	1	4	4	2	4	1	0	0	0	2	4	0	4	1	4	3	0	1	11	7	10	8	1	37
34	F	Mayor de 55	23	Ot	Ot	0	4	2	2	4	1	4	2	0	1	1	4	0	4	0	0	0	4	2	0	12	8	9	4	2	35
35	M	36 a 45	4	Ot	C.E	1	1	1	0	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	0	0	3	1	2	6	7	7	3	3	26
36	M	26 a 35	1	Med	Emg	0	2	1	1	3	2	2	1	0	0	0	2	2	1	1	3	2	2	1	1	7	5	6	7	2	27
37	F	26 a 35	2	Tc	Emg	2	3	4	2	4	1	3	0	1	1	0	4	0	2	1	0	1	4	1	1	15	6	7	5	2	35
38	F	26 a 35	4	Tc	C.O	0	2	0	1	4	2	4	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3	0	4	7	6	2	4	4	23
39	F	36 a 45	2	Ot	Ot	1	2	2	3	1	1	2	0	0	0	0	2	1	0	1	2	2	2	4	3	9	3	4	6	7	29
40	F	26 a 35	3	Ob	C.O	1	3	2	2	3	0	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	11	5	10	8	4	38
41	F	26 a 35	1	Tc	H	0	2	0	2	1	0	3	1	0	1	0	2	2	1	1	1	1	2	2	1	5	5	6	4	3	23
42	F	36 a 45	2	En	Ot	2	2	1	1	4	4	3	0	0	1	0	3	1	1	1	2	2	3	2	2	10	8	6	7	4	35
43	M	Mayor de 55	30	Tc	C.E	1	3	2	2	1	4	2	1	0	0	1	3	3	2	3	2	2	4	1	1	9	7	12	8	2	38
44	F	36 a 45	2	Tc	Ot	0	1	4	1	4	0	3	0	0	0	0	2	0	2	0	4	0	4	0	1	10	3	4	8	1	26
45	M	26 a 35	3	Ot	Emg	1	2	1	1	2	1	1	2	0	0	0	3	2	1	2	3	1	3	2	0	7	4	8	7	2	28

46	F	36 a 45	16	En	C.E	2	2	2	3	4	4	3	2	0	0	1	2	2	4	2	0	1	3	1	1	13	9	11	4	2	39
47	F	46 a 55	20	Ot	Ot	1	1	1	1	4	1	3	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	1	1	1	8	5	4	1	2	20
48	F	26 a 35	4	Tc	C.E	0	1	0	3	4	0	3	0	0	0	0	4	0	3	0	2	2	4	1	2	8	3	7	8	3	29
49	F	36 a 45	3	Med	C.E	2	4	4	4	4	3	2	2	0	2	0	1	2	1	2	3	2	1	3	3	18	9	6	6	6	45
50	F	46 a 55	4	Tc	H	2	2	1	2	3	2	3	0	0	0	0	2	2	1	2	3	2	4	2	2	10	5	7	9	4	35
51	F	Mayor de 55	8	Tc	H	1	2	1	2	1	2	2	2	0	0	0	1	1	1	2	1	2	2	2	2	7	6	5	5	4	27
52	F	26 a 35	3	Ot	Ot	2	0	1	3	4	3	4	3	1	0	0	3	2	3	2	4	3	4	4	4	10	11	10	11	8	50
53	F	36 a 45	5	Tc	Ot	1	1	0	4	4	2	4	1	0	0	0	2	2	1	2	4	1	2	1	2	10	7	7	7	3	34
54	F	46 a 55	2	Tc	C.E	0	2	0	1	4	4	4	0	0	1	0	2	0	0	0	2	1	2	1	2	7	9	2	5	3	26
55	M	46 a 55	15	Ot	Ot	2	1	2	2	2	1	1	2	0	4	0	2	1	0	2	4	2	2	4	3	9	8	5	8	7	37
56	F	Mayor de 55	36	Tc	Emg	0	0	0	2	4	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	1	0	6	2	2	2	1	13
57	M	Mayor de 55	34	Med	C.E	1	2	1	1	4	1	3	1	0	0	0	1	0	0	2	0	2	1	0	0	9	5	3	3	0	20
58	F	46 a 55	18	Ob	H	1	2	1	1	4	3	2	1	0	1	0	2	1	1	1	0	1	2	1	1	9	7	5	3	2	26
59	F	46 a 55	0	Ob	C.E	1	0	0	2	4	4	2	0	0	2	0	2	0	1	0	0	0	2	2	2	7	8	3	2	4	24
60	F	Mayor de 55	4	Tc	C.E	0	2	0	4	4	1	4	2	0	1	0	2	4	0	0	0	3	4	0	0	10	8	6	7	0	31
61	F	26 a 35	2	Tc	H	0	3	2	2	4	4	4	1	0	1	0	2	2	1	2	4	0	2	3	3	11	10	7	6	6	40
62	M	26 a 35	0	Ot	Ot	0	2	0	0	4	3	4	2	1	1	0	2	1	2	2	0	0	0	1	1	6	11	7	0	2	26
63	F	Mayor de 55	12	Ot	Ot	2	2	2	3	2	1	2	1	0	1	0	3	1	1	1	2	2	1	2	2	11	5	6	5	4	31
64	F	36 a 45	0	Ob	Emg	1	2	2	1	3	3	3	1	0	0	1	1	0	0	1	2	1	1	1	1	9	7	3	4	2	25
65	M	26 a 35	3	Med	Emg	1	3	3	3	1	1	1	1	0	0	1	3	1	1	1	0	0	1	1	1	11	3	7	1	2	24
66	F	26 a 35	1	Med	C.E	3	4	2	2	4	0	1	1	1	1	0	4	0	2	0	1	4	4	0	0	15	4	6	9	0	34
67	M	26 a 35	3	Med	C.E	1	2	1	1	4	1	3	1	0	0	0	1	0	0	2	0	2	1	0	0	9	5	3	3	0	20
68	M	36 a 45	2	Ot	Ot	1	2	2	3	1	1	2	0	0	0	0	2	1	0	1	2	2	2	4	3	9	3	4	6	7	29
69	F	36 a 45	10	Ot	Ot	1	2	2	2	4	3	3	2	1	1	0	2	1	0	3	0	1	3	3	2	11	10	6	4	5	36
70	F	26 a 35	0	En	C.O	2	1	1	2	3	4	2	2	1	1	0	2	3	1	2	4	1	2	0	2	9	10	8	7	2	36
71	F	46 a 55	5	Tc	Ot	3	0	2	2	4	0	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	4	2	0	11	4	8	4	2	29
72	F	46 a 55	1	Ot	Ot	0	2	4	0	4	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	10	2	1	1	1	15

73	F	36 a 45	2	En	C.E	2	1	2	1	4	2	3	2	0	1	1	2	0	1	0	0	1	1	3	2	10	8	4	2	5	29
74	F	26 a 35	4	En	Emg	0	2	0	0	4	2	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0	1	6	5	2	3	1	17
75	F	46 a 55	21	Ob	H	2	3	1	1	4	1	2	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	2	1	0	11	4	4	3	1	23
76	F	36 a 45	3	Ob	H	0	3	0	1	4	1	4	1	0	0	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	8	6	12	5	4	35
77	F	26 a 35	3	Ob	C.O	1	3	2	2	3	0	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	11	5	10	8	4	38

VARIABLE: Satisfacción Laboral

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	SATISFACION	
1	5	1	1	1	5	3	1	1	5	5	5	5	1	1	1	2	1	5	1	5	1	1	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	110	
2	5	1	2	4	5	3	1	3	5	3	5	5	4	3	4	2	3	5	1	5	3	3	3	4	4	1	4	3	5	5	4	4	3	5	5	3	128	
3	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	5	4	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	137	
4	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	1	2	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	2	115	
5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	2	3	4	4	5	5	2	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	146	
6	3	4	4	5	5	3	1	1	5	5	5	3	4	3	1	1	1	5	1	5	4	3	1	5	5	1	5	1	5	5	1	4	1	5	5	4	120	
7	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	96	
8	3	1	4	3	4	2	2	3	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	3	4	2	2	1	3	3	5	112	
9	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	5	4	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	137	
10	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	1	2	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	2	115	
11	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	2	3	4	4	5	5	2	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	146	
12	3	4	4	5	5	3	1	1	5	5	5	3	4	3	1	1	1	5	1	5	4	3	1	5	5	1	5	1	5	5	1	4	1	5	5	4	120	
13	3	1	4	3	4	2	2	3	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	3	4	2	2	1	3	3	5	112	
14	3	3	2	3	5	1	4	4	3	3	5	1	3	3	1	1	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	1	4	5	5	5	5	5	4	130	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
16	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	114	
17	2	2	5	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	2	3	1	3	4	2	3	4	2	2	4	4	1	4	2	3	4	2	2	1	3	4	3	109	
18	1	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	155	
19	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	136	
20	3	2	4	3	4	2	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	2	5	1	1	3	4	1	2	4	2	5	2	1	4	3	5	1	2	2	115	
21	3	1	3	4	4	1	3	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	5	4	1	5	1	5	3	5	1	3	4	5	5	3	4	1	5	5	5	129	
22	1	1	2	5	4	1	1	2	5	1	3	1	3	1	2	5	5	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	5	3	1	103	
23	3	2	4	4	5	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	128	
24	3	3	3	1	4	4	3	4	5	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	97	

25	3	1	4	3	4	2	2	3	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	3	4	2	2	1	3	3	5	112
26	1	1	2	5	4	1	1	2	5	1	3	1	3	1	2	5	5	5	3	3	3	2	5	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	5	3	1	103
27	3	1	3	4	4	1	3	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	5	4	1	5	1	5	3	5	1	3	4	5	5	3	4	1	5	5	5	129
28	4	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	4	3	4	5	5	1	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	151
29	4	1	4	4	4	5	1	3	5	4	4	3	4	1	3	1	5	4	1	2	4	1	2	5	3	4	4	1	2	3	3	4	5	5	4	3	116
30	3	2	4	4	5	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	128
31	1	2	2	4	5	1	2	3	3	5	5	3	3	3	2	4	5	5	4	3	1	3	3	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	128
32	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	3	3	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	143
33	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	3	4	4	1	4	4	5	3	4	5	3	1	2	5	5	3	133
34	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	119
35	3	2	4	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	3	1	1	1	5	3	5	5	3	3	4	5	1	5	1	4	4	1	5	4	3	3	3	126
36	1	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	1	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	90
37	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	2	5	3	2	3	3	2	3	2	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	88
38	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
39	3	1	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	111
40	3	2	4	3	3	2	3	2	5	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	112
41	3	1	3	3	4	3	1	2	4	5	5	4	3	1	2	3	4	5	2	3	3	1	4	3	5	1	5	2	5	5	2	3	3	5	5	3	116
42	3	1	3	3	4	1	1	2	3	3	4	1	3	1	1	3	4	3	4	1	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	94
43	3	3	4	4	5	3	2	2	5	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	1	4	3	4	5	4	4	2	5	5	3	133
44	5	3	3	4	5	4	3	1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	151
45	3	5	3	2	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	1	5	4	1	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	4	142
46	2	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	2	3	4	121
47	4	3	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	154
48	4	3	3	3	1	2	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
49	5	3	4	5	5	2	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	132
50	4	1	4	3	5	3	1	3	4	5	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	125	
51	3	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	134

52	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	116	
53	3	4	2	4	5	1	2	2	4	1	1	2	3	2	1	1	3	5	1	5	3	2	4	2	5	1	5	1	5	5	1	3	1	5	4	4	103	
54	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	5	142	
55	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	84	
56	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	159	
57	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4	4	2	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	150	
58	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	152
59	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	2	3	5	5	4	5	4	4	2	3	4	2	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	145
60	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	1	5	5	3	151	
61	4	3	5	3	5	4	3	2	5	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	146	
62	3	4	4	4	5	5	4	1	4	3	5	4	5	4	1	1	1	4	2	5	4	4	1	3	4	1	4	1	4	4	1	4	5	4	4	5	122	
63	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
64	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	2	2	5	5	2	3	4	3	2	4	5	1	5	1	5	5	1	3	2	5	5	3	132	
65	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	108	
66	3	3	3	4	3	4	5	5	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	1	1	3	3	3	1	111	
67	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4	4	2	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	150	
68	3	1	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	111
69	4	1	4	4	4	5	1	3	5	4	4	3	4	1	3	1	5	4	1	2	4	1	2	5	3	4	4	1	2	3	3	4	5	5	4	3	116	
70	3	2	4	4	5	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	128	
71	1	2	2	4	5	1	2	3	3	5	5	3	3	3	2	4	5	5	4	3	1	3	3	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	128	
72	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	3	3	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
73	3	1	4	3	4	2	2	3	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	3	4	2	2	1	3	3	5	112	
74	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	1	5	5	4	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	137	
75	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	1	2	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	2	115	
76	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	2	3	4	4	5	5	2	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	146	
77	3	2	4	3	3	2	3	2	5	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	112

ANEXO 08: ANÁLISIS DE NORMALIDAD DE DATOS

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
RIESGOS TOTAL	77	96,3%	3	3,8%	80	100,0%
SATISFACCIÓN	77	96,3%	3	3,8%	80	100,0%
TOTAL						

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadística	gl	Sig.	Estadística	gl	Sig.
RIESGOS TOTAL	,103	77	,042	,977	77	,165
SATISFACCIÓN	,092	77	,168	,973	77	,096
TOTAL						

Debido a que se trabajó con más de 50 unidades de análisis, se realizó el análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Al encontrar que la significancia estadística de una de las variables es <0.05 , aceptamos la hipótesis que indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que para realizar el análisis tendrán que usarse pruebas no paramétricas, en este caso se usó Rho Spearman.