



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de la Policía del Perú, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Palomino Ramirez, Maria Esperanza (orcid.org/0000-0003-4284-6066)

ASESOR:

Dr. Bellido Garcia, Roberto Santiago (orcid.org/0000-0002-1417-3477)

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

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mi hija por su apoyo incondicional para lograr mis metas

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la fortaleza.

A mis padres por confiar en mis sueños.

A mis docentes por compartir sus conocimientos y guiarnos a la investigación

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Roberto S. Bellido García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Hospital de la Policía del Perú, 2020” del estudiante **María Esperanza Palomino Ramírez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 14 de enero del 2021



Roberto S. Bellido García

DNI: 08883139



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PALOMINO RAMIREZ MARIA ESPERANZA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Hospital de la Policía del Perú, 2020", 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
PALOMINO RAMIREZ MARIA ESPERANZA DNI: 09835084 ORCID: 0000-0003-4284-6066	Firmado electrónicamente por: MPALOMINORA27 el 16-09-2024 13:40:40

Código documento Trilce: INV - 0085543

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, Muestra, muestreo.	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5 Procedimiento	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos de toma de datos	45
Tabla 2. Frecuencia y porcentajes de la variable factores de riesgo psicosocial	18
Tabla 3. Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial	117
Tabla 4. Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial	18
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral	22
Tabla 6. Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	21
Tabla 7. Relación entre factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral	24
Tabla 8. Relación entre factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea	23
Tabla 9. Relación entre factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo	24
Tabla 10. Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal	25
Tabla 11. Relación entre factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos	25

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable factores de riesgo psicosocial	19
Figura 2. Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial	18
Figura 3. Niveles de las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial	21
Figura 4. Niveles de la variable satisfacción laboral	21
Figura 5. Niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	22

Resumen

La investigación estableció la asociación entre Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores de Salud del Hospital de la Policía del Perú. De enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance correlacional. Se tomó como población a 130 personas que laboran en el Hospital de la Policía del Perú y como tamaño muestral se asignó la totalidad de la población. Se utilizó el cuestionario de (Gutierrez,2004) para la variable Factores de riesgo psicosocial y el cuestionario de (Palma,2014) para la variable satisfacción laboral. En los resultados inferenciales se mostraron en la hipótesis específica 1 un Rho de Spearman de 0.741, y Sig. de 0.000, en la hipótesis específica 2, fue 0.735 y Sig de 0.000, en la hipótesis específica 3 un Rho de Spearman de 0.788 Sig. de 0.000, y en la hipótesis específica 4, fue 0.767 y Sig de 0.000 En conclusión, hay existencia de relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores del nosocomio, en función al Rho de Spearman de 0.741 y una Sig. de 0.000.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, satisfacción laboral, condiciones de trabajo, beneficios económicos.

Abstract

The research established the relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction of the Health workers of the Police Hospital of Peru. The quantitative approach, non-experimental design and correlational scope. The population was taken as 130 persons who work in the Peruvian Police Hospital, and the entire population was assigned as a sample size. The questionnaire of (Gutiérrez, 2004) was used for the variable Psychosocial risk factors and the questionnaire of (Palma, 2014) for the variable job satisfaction. In the inferential results, a Spearman Rho of 0.741 was shown in specific hypothesis 1 and 0.000 in specific hypothesis 2. It was 0.735 and Sig of 0.000, in specific hypothesis 3 with a Spearman Rho of 0.788 Sig of 0.000, and in specific hypothesis 4, it was 0.767 and Sig of 0.000. In conclusion, there is a significant relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction of hospital workers, based on Spearman's Rho of 0.741 and a Sig. of 0.000.

Keywords: Psychosocial risk, job satisfaction, working conditions, economic benefits.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, OMS estima que la situación laboral además de originar alguna enfermedad profesional específica, influye también como una causa de determinación de la situación de salud del empleado. Como premisa de lo manifestado, han florecido ideas de relacionar el trabajo con la condición de salud de una persona en términos más amplios. En tanto, el producto de diversas investigaciones (encuestas) que provienen de Europa (EWCS) y nacionales (Efeempresas, 2019) resultan un antecedente del uso de indicadores de riesgos laborales, las causas de tipo psicosocial del estrés laboral y de riesgo psicosocial. Por tal motivo, el uso de este método orientado a recabar información directa del personal trabajador, limita el obtener indicadores corporativos.

A nivel nacional; La Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud ocupacional y su normativa mediante D.S.N°. 005-2012-TR, contempla la existencia de factores de tipo psicosocial a los que los empleadores realicen prevención a fin que al exponerse no produzca daños sanitarios en los empleados. Entendiendo como riesgo psicosocial a toda situación y condición laboral relacionada con el tipo de corporación, los contenidos laborales y ejecución de las actividades, éstos son capaces de dañar de manera negativa de la salud (física, psicológica o social) del empleado y su situación laboral. (ESSALUD, 2019)

En cuanto a la experiencia en estos riesgos psicosociales encontrados por la Dirección de Salud (DISA II Lima-Sur) y del Centro de Prevención de Riesgos Laborales (CEPRIT-EsSalud), apuntan a estrés en el trabajo y clima de la organización, por consiguiente, existen otros riesgos de este tipo que todavía no han sido abordados y que forman parte de los riesgos a los que el trabajador se somete por lo tanto afecta su salud, esto como consecuencia a la no existencia de normas o dispositivos técnicos validados a nivel nacional que sirvan en la medición de estos factores. El Seguro Social de Salud (EsSalud), en consecuencia, habiendo identificado escasez en el diseño de alguna estrategia que prevenga algún accidente laboral o enfermedad ocupacional; ejecutó la creación de los CEPRIT a nivel Nacional, integrado por un equipo de diversas disciplinas compuesto por diversos profesionales entre médicos, ingenieros,

enfermeros, administrativos, psicólogos y asistentes sociales, de éstos, los profesionales en psicología son los que toman la iniciativa en temas de salud ocupacional, teniendo como responsabilidad la identificación, evaluación, capacitación y propuesta de parámetros preventivos y correctivos en organizaciones garantizadas para los factores de riesgo psicosocial y sus consecuencias. (Gómez. et. al. 2014)

Uno de los estudios realizados en nuestro país fue en un Hospital de San Juan de Lurigancho, donde se evaluó el factor de riesgo en los empleados sanitarios, concluyendo que el estrés laboral es frecuente con relación a factores de riesgo psicosocial, detectándose que la remuneración, expectativa de desarrollo, trato con los jefes y compañeros, fueron de los cuales se tuvo el nivel más elevado de incidencia laboral diaria en estos trabajadores.

Por ende, planteo el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020? Y los problemas específicos ¿De qué manera se relacionan los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020?, ¿De qué manera se relacionan los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal de Salud del Hospital de la PNP, 2020?, ¿De qué manera se relacionan los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020?, ¿De qué manera se relacionan los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020?.

Este estudio presenta una justificación teórica, debido a que aportará información especializada respecto al tema, ofreciendo nuevos planteamientos que permitirán la identificación, realización y análisis con más precisión cómo se relacionan las variables investigadas, lo cual tiene como fin el incremento del conocimiento de factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral dentro del servicio ofertado en salud. Este aporte teórico, se pondrá a disposición de la población y la comunidad científica. Justificación metodológica; en el cálculo de las variables, los procesos, metodología, e instrumentos de esta investigación, se someterán a una validación en la medición de las variables, lo cual permitirá consignar una base de datos y análisis de esta relación. Los aportes ofrecidos con este estudio, permitirá la identificación de problemática en el contexto laboral

hospitalario, estos saberes, podrían extrapolarse a diferentes instituciones de salud o empresariales, con la finalidad de proponer herramientas que ayuden en la solución de problemática focalizada. Del mismo modo pueden servir de guía a investigaciones futuras. Justificación social: se convierte en una metodología al insertar cambios de influencia positiva para crear programas enfocados a la seguridad y salud ocupacional para empleados, minimizando riesgos de tipo laboral, patológico y psicológico.

Por consiguiente, el objetivo general: Establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020. Y los Objetivos específicos: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020, determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal sanitario del Hospital de la PNP 2020, determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020, determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Se formularon las siguientes Hipótesis general: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitarios del Hospital de la PNP, 2020. Las Hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020. Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020, existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal sanitario del Hospital de la PNP 2020, existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallan los estudios hallados, tanto a nivel internacional y nacional relacionados a nuestras variables de investigación: Sobre los antecedentes Internacionales, mencionaremos a Moreno (2020). Se consideró a 309 trabajadores del personal del área de servicios, administración y docente como población. Para el levantamiento de la información se emplearon 2 cuestionarios, una para cada una de las variables. Los resultados evidenciaron que un 78% en el nivel bajo, el 17% en medio, lo que podría ocasionar causas malignas a mediano plazo. Además, la mayoría de los trabajadores se sienten siempre o casi siempre satisfechos y motivados con el desarrollo de su trabajo.

Devkota, et al (2020) el objetivo explorar las experiencias de salud mental y bienestar de los trabajadores, el estudio es cualitativo, grupos focales con 25 hombres y un total de 15 entrevistas en profundidad con trabajadores migrantes hombres no migrantes y retornados de países del Golfo y Malasia. Las discusiones y entrevistas fueron grabadas en audio, transcritas, traducidas al inglés y analizadas temáticamente. Concluye que los trabajadores migrantes reportaron un mayor riesgo de desarrollar condiciones adversas de salud mental que los trabajadores no migrantes. Además, la fiebre, infección de las vías respiratorias superiores, dolor abdominal, las úlceras y las lesiones ocupacionales eran problemas de salud comunes entre los trabajadores migrantes y no migrantes. Otras enfermedades importantes informadas por los trabajadores migrantes fueron quemaduras por calor y erupciones cutáneas, mordeduras de serpientes, dengue, malaria, cálculos biliares, insuficiencia renal y enfermedades de transmisión sexual, mientras que los no migrantes informaron hipertensión, diabetes y enfermedades cardíacas.

Leineweber et al (2019) puso como objetivo la determinación relacional entre los factores de riesgo psicosocial relacionados al trabajo y riesgo para la pensión por discapacidad, el estudio de cohorte prospectivo. Se tomó una muestra representativa de 79.004 mujeres y hombres en Suecia que comprende 2.576 enfermeras profesionales, 10.175 auxiliares asistenciales y 66.253 trabajadores de otras ocupaciones. Métodos, los factores del entorno de trabajo psicosocial se obtuvieron a partir de datos de cuestionarios del entorno laboral (SWES) 1993–2013. Información sobre la pensión por invalidez por causa

específica durante el seguimiento se agregó por los datos del Seguro Social (1994-2014) concluye que el 95%. Se tuvo como resultados: Durante un tiempo medio de seguimiento de 11,1 años, el 6,6% de los profesionales de enfermería y el 9,4% de los asistentes, en comparación con el 6,1% entre todas las demás ocupaciones, recibieron una pensión por discapacidad.

Patlán (2019) cuyo objetivo principal determinó el resultado que ocasionan los riesgos psicosociales (acoso laboral, burnout) en la satisfacción laboral y los problemas psicosomáticos en el personal que labora en una entidad estatal. Nivel de estudio descriptivo, ex post facto y explicativa, 153 personas que laboran en la entidad estatal fueron seleccionados como muestra. La conclusión es que se determinó la tendencia significativa del acoso en la satisfacción laboral y los problemas psicosomáticos.

Aminian et al (2018) cuyo objetivo es proporcionar una primera visión de los factores de estrés psicosociales en la distribución de electricidad en Irán y comparar los factores psicosociales entre dos categorías laborales de trabajadores de oficina y operativos. Métodos: Se tomó como población a los trabajadores de una entidad de servicios de electricidad en Irán. En este estudio se utilizó el cuestionario psicosocial estándar persa de tamaño mediano de Copenhague (COPSOQ) para medir los factores psicosociales. El cuestionario constaba de 5 dominios y 26 escalas. Alcanzándose la media y la desviación estándar para la escala y dominio de los trabajadores de oficina y operativos por separado y se compararon los resultados. Resultados: evidencia de niveles elevados en el dominio de "demandas laborales" de los trabajadores operativos. Concluye que proporciona apoyo con respecto a las diferencias de los entornos de trabajo psicosociales entre los trabajadores de oficina y operativos en la industria de distribución eléctrica. Vale la pena considerar estas diferencias de factores psicosociales en la programación de los empleados.

Durán (2017) cuyo objetivo principal fue la mejora de los indicadores de satisfacción laboral paliando los efectos originados por la problemática de tipo psicosocial; aplicándose dos cuestionarios validados especialmente para cada una de las variables. En consecuencia, los elementos de riesgo psicosocial tienen asociación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores sanitarios de un hospital de especialidades, además no existe relación de

dependencia entre los factores psicosociales y los índices de satisfacción laboral en el personal médico en el hospital de especialidades.

Aravena (2016) cuyo objetivo principal es evidenciar si se relaciona la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales. La muestra estuvo compuesta por 55 personas que laboran recolectando residuos sólidos en la ciudad, para recolectar la información se utilizó el cuestionario SUCESO/ISTAS 21 en su versión breve y el cuestionario S20/23. Los resultados indican la existencia relacional con significancia en ambas variables, esencialmente en la dimensión de exigencias psicológicas y satisfacción ambiental. En conclusión, si se incrementa el riesgo psicosocial, disminuirá el grado de satisfacción laboral en las dimensiones que tienen significancia.

De igual manera, Bejarano (2017) determinó la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral del personal administrativo, estudio de nivel Descriptiva. Para la recolectar los datos se utilizó dos cuestionarios, una para cada una de las variables. Resultado: se estableció que los trabajadores administrativos de la entidad, no tienen un adecuado nivel de satisfacción laboral, Concluyo diseñar la siguiente propuesta: Elaboración de un protocolo de salud psicosocial preventivo a través de la instalación de áreas de intervención de los trabajadores administrativos de la Universidad.

Pujadas, et al., (2017) cuyo objetivo fue determinar la existencia relacional respecto al aspecto motivacional en el contexto laboral complicado del servicio de emergencias y las consecuencias que acarrea esta área donde se involucra directa o indirectamente la seguridad y salud del trabajador. Una imagen del profesional relacionado a motivación que está oculto en las opciones y estancia de las personas que laboran en este servicio, determinado por variables sociodemográficas como: género, grado de estudios, profesión, edad, y años en la entidad. Concluyo que las trabajadoras y personal joven (varones o mujeres) sobresalen al momento de elegir la respuesta a interrogantes de conducta que involucra más riesgo, mientras que los trabajadores de mayor permanencia en la institución, eligieron respuestas en relación a las decisiones.

En los estudios nacionales, según Mamani (2020) estableció la incidencia de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral. Método: diseño observacional, prospectivo, transversal. La población de estudio fueron 100 médicos. Se aplicaron los cuestionarios, concluye con una correlación

significativa de ($p=0.03$) donde los riesgos psicosociales influyen significativamente en la satisfacción laboral de los médicos del Hospital Honorio Delgado, Arequipa.

Navarro (2019) estudio de investigación estableció los factores de riesgo psicosocial asociados con la satisfacción laboral de personal asistencial del Hospital I Virú–Essalud. Para recolectar los datos, se utilizó 2 cuestionarios: SUSESO - ISTAS 21 para la medición de riesgos para la primera variable y S 10 /12 que mide la variable satisfacción laboral. Resultados: 57.78 % de los trabajadores se halla conforme en su centro de labores, los cuales al someterlos a los factores de riesgo psicosocial fue mayoritariamente media. Las variables no se relacionan significativamente.

Mestanza (2019) cuyo objetivo principal fue identificar la asociación entre los factores psicosociales y satisfacción laboral. El tamaño muestral del estudio se conformó de 57 enfermeros y 53 técnicos de enfermería. Se recolectó los datos utilizando un instrumento que mide los factores psicosociales de Silva (2004) adecuado por Pando y Aranda, el cual fue validado por expertos a criterio. En el análisis se consideró utilizar el Coeficiente de validez aiken cuyo valor obtenido fue. Para la segunda variable Satisfacción laboral se empleó el cuestionario de Font Roja acondicionado por Arnaz (1988), el mismo que recibió una validación de expertos en la materia. Concluye en la existencia relacional entre los factores psicosociales en el trabajo sobre la satisfacción laboral, lo cual se percibe en el fomento de un contexto laboral apropiado para desarrollar las actividades diarias del personal sanitario en el servicio de enfermería.

Gutiérrez, et al., (2018) determinó la asociación entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral. La investigación fue relacional. Se tomó a 69 personas que laboran en la institución como población, de los cuales el tamaño de muestra fue de 39 sujetos. En la recopilación de datos se usó dos cuestionarios. Se determinó la existencia relación directa moderada entre las variables elementos de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, además la relación es moderada directa.

Vicente, (2018) estableció la relación entre factores psicosociales y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Resultados: los factores psicosociales están relacionados inadecuadamente. Se concluye indicando la existencia relacional significativa en las dos variables de estudios.

De igual manera, García (2018) identificó los factores de riesgo psicosocial asociados a la satisfacción laboral. Estudio de diseño observacional, nivel correlacional, La población de estudio fueron 100 empleados. El resultado indicó que las exigencias psicológicas y satisfacción por el ambiente físico ($p=0.04$; $p<0.05$). Apoyo social y satisfacción por el ambiente físico ($p=0.031$; $p<0.05$). Apoyo social y prestaciones recibidas ($p=0.035$; $p<0.05$). Compensaciones y satisfacción con la supervisión ($p=0.005$; $p<0.05$). Concluye la existencia relacional de las dos variables.

Tapia (2017) determinó los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. Al aplicarse el cuestionario; se hizo el cálculo de la confiabilidad fue determinado por el coeficiente Alfa de Cronbach, el que arrojó como resultado 0.871; el cuestionario Instasy se obtuvo 0.816 y en el S20/23. El resultado obtenido, indicó la existencia correlacional elevada, negativa con significancia ($\rho=-0,756$; $p=0,000<0,05$) entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. La investigación tiene una conclusión que demuestra la existencia relacional entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral para los profesionales de enfermería que labora en ámbitos críticos del Instituto Nacional de Salud del Niño. Esto indica que cuanto más se presenten los factores de riesgo psicosocial en las actividades cotidianas, disminuirá la satisfacción laboral en estos profesionales.

En la primera variable los factores de riesgo psicosocial, según Moreno (2011) analiza y explica diversos factores, como: diseño, organización y gestión laboral, de igual forma el ambiente social y medioambiental que posiblemente causen efectos dañinos en el físico, en lo social y lo psicológico del operario de salud. De acuerdo Camacho y Mayorga (2017), los peligros psicosociales vinculados con el trabajo laboral hacen referencia a los factores de la gestión del trabajo, así como los ambientes sociales y organizativos que den cabida a originar trastornos físicos y psicológicos.

Según Aldrete et al. (2015) conceptualiza estos riesgos como el vínculo entre medio ambiente, satisfacción laboral, influencia recíproca y situaciones administrativas, en ambos lados, las cualidades del empleado, estatus personal, cultura y necesidad del empleado al exterior del centro de trabajo.

Jiménez, et al., (2017) haciendo referencia a la OIT, especifica el vínculo entre el desarrollo de los procesos en un contexto laboral y las administraciones, los procesos de las tareas y determina que son causas influyentes de forma negativa en los procedimientos de desempeño laboral y sanitario del trabajador. De acuerdo a Cox y Griffiths (1995) los riesgos psicosociales son “aquellos factores del diseño de la organización, la administración del trabajo, y el contexto socio-laboral, que tienen la capacidad de producir perjuicios psicológicos, sociales y físicos en la estructura organizacional de una empresa.

Otro autor, Ceballos et al., (2017) define el término como las cualidades de un contexto laboral, específicamente, de su contexto organizativo, que pueden resultar ser factores que produzcan daños en el aspecto físico, psicológico de los trabajadores en relación al grado al que está expuesto un trabajador, teniendo en cuenta el tiempo y el lugar del contexto laboral. Según Villalobos (2010) explica a los factores psicosociales como limitación o limitaciones del sujeto, en el contexto extra laboral o del ambiente laboral que se encuentra específicamente, bajo situaciones intensas y tiempo al exponerse, condiciones que producen consecuencias negativas en el operario laboral u operarios, en el contexto laboral y en los equipos, finalmente, provocan estrés, el mismo que estima consecuencias emocionales de la conducta social, cognoscitivo, laboral y, fisiológico en los operarios de la organización.

El concepto de factores psicosociales involucra a aspectos identificados en un contexto laboral, las cuales tienen efectos nocivos para la salud de los operarios, ya que éstas producen trastornos físicos, psicológicos, desmotivación laboral, problemas interpersonales, entre otros efectos negativos (Moncada, 1998).

Ramos y Ceballos (2018) El empleado al ser expuesto a estos riesgos no siempre perjudica su salud, aunque esté en relación directa con ellos, el sujeto emplea una serie de recursos para hacer frente a estos riesgos, lo cual lo pone en una especie de enfrentamiento donde tiene que determinar el manejo exitoso para poder descartarlos, esto podría realizarlos modificando sus patrones de comportamiento, su nivel de conocimiento o el control emotivo a fin de adecuarse al contexto y vivir en armonía con ello. Según Colomeischi, (2014) Razón por la cual radica la importancia de crear programas preventivos, así como un conjunto de actividades enfocadas a reducir el origen de los riesgos. Sin embargo, Ezzat

y Ehab (2019) al haberse demostrado que estos riesgos psicosociales se pueden presentar en forma crónica, los sujetos al estar sometidos a una situación riesgosa laboral, acarrea un estado de tensión psicológica recurrente en ellos.

En las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, estudiosos presentan algunas conceptualizaciones: Condiciones de lugar de trabajo: Para Luceño, et al., (2004) situaciones de carácter físico en la cual los trabajadores están involucrados al momento de cubrir un puesto en la organización. Viene a ser el escenario físico el cual ocupa el trabajador al momento de desempeñarse en una actividad o función. Willians, et al., (2018) indica que el contexto donde se desarrolla una actividad laboral, influye en la generación del estrés del trabajo en los empleados, siendo los más propensos a este tipo de problemas los profesionales de la salud.

El ambiente laboral, Según Ezzat, y Ehab (2019) tiene que tener los requisitos apropiados, en cuanto a herramientas, infraestructura, equipos, medios y materiales que faciliten el desarrollo de las actividades en términos de calidad, permitiendo que el empleado goce de un ambiente tranquilo y confortable. Las situaciones físicas inmersas en el ambiente laboral son muchas, entre ellas: iluminación, ruido, clima, ambientes ventilados, entre otros.

En base a los indicado por Colomeischi (2014) destacan dos perspectivas relacionadas a esta dimensión: la carga física de trabajo, la que incluye el esfuerzo físico, la posición en el desarrollo de las actividades y la carga mental relacionada a las actividades de carácter intelectual empleado en el desempeño de las actividades laborales.

Según Chiang y Martín (2015) la carga mental establece la clase de información que se utiliza en un área de trabajo, hace referencia al nivel de procesamiento que se hace de ésta, realizado por un sujeto en el desempeño de una actividad, en otras palabras, el trabajo intelectual comprende a la utilización de la parte cognitiva de la persona, en respuesta concreta y eficaz a los estímulos ordenados por el cerebro.

Para Cifuentes y Manrique (2014) hoy en día, la demanda al trabajo intelectual laboral, va en aumento, esto no indica que aquellos de tipo físico se han dejado de lado, sino que se le da mayor relevancia al esfuerzo mental, esto

a razón de los avances tecnológicos, científicos y el constante acelerado del ritmo laboral, lo que implica un mayor esfuerzo de este tipo.

Tarea: Según Tahseen, y Sualp, (2015) consideran a esta dimensión como el nivel en que un sujeto tiende a desarrollar las tareas u actividades cotidianas en un centro laboral, éstas impulsan a las capacidades del trabajador, dan respuesta a expectativas y necesidades, del mismo modo posibilitan que se desarrolle de forma personal y psicológica, también es vinculada al contexto laboral, donde se generan en aumento riesgos psicosociales como resultante del estrés laboral.

Según Del Asalto (2014) las labores de rutina y monotonía, se han tomado en consideración como factores de riesgo, los mismos que dificultan la toma de decisiones, aplicaciones cognitivas entre otras; esto da origen a que el trabajador se sienta insatisfecho, no se desempeñe a cabalidad en sus funciones, solicita cambios de ambientes de trabajo constante, actividades con poco significado laboral, monotonía y variación en las tareas que no van acorde a la capacidad, conocimiento y destreza del empleado, lo que hace que éste no tenga conocimiento de cómo participa en la organización.

Según García, et al., (2016) satisfacción laboral es la agrupación de elementos como actitud, moral, comunicación y participar en tomar decisiones, así como involucrarse en la solución de problemas percibidos en las áreas laborales. Carlos y Pardo (2016) determinó como la conducta del empleado delante del trabajo, muestra una conducta basada en el credo y los valores que perfecciona el empleado en su propio centro laboral, los cuales tienen una influencia de significancia en el comportamiento y logro de resultados del mismo.

Referente a las dimensiones de satisfacción laboral: Dimensión 01: Según Nieto (2020) Significancia de la tarea, el área de trabajo, genera un efecto en la vida o la labor de otros sujetos dentro de la entidad o fuera de ella. Dimensión 02: Condiciones de trabajo, la comodidad para realizar las labores cotidianas es indispensable, un ambiente sin riesgos laborales es vital en el desempeño laboral. Según Efeempresas, (2019) Las situaciones como bulla, ambientes confinados, hacinamiento, riesgos labores y otros, no deben alarmar el bienestar físico de los trabajadores. Del mismo modo Akshatha (2017) se afirma que: Las situaciones laborales como bulla, ventilación, peligros y otros) no deberían amenazar el bienestar físico de los empleados.

Para Imran, et al. (2015) Se puede requerir para eliminar las situaciones no seguras, poner en práctica procesos de seguridad y el control de la misma. Morillo (2006) sostiene que mencionar que los empleados buscan realizar sus labores en un entorno adecuado para que facilite el desarrollo de sus actividades de manera tranquila y confortable, hecho que contribuye al aumento y cumplimiento de metas u objetivos. Nieto (2020), indica que es lo prefieren los empleados: 1. El deseo de confort físico relacionado a la necesidad física del sujeto y 2. El deseo de condiciones que faciliten y no bloqueen la consecución de sus metas. Campos, et al., (2018). Dimensión 03: Reconocimiento personal y/o social, cuando la organización reconoce el esfuerzo del empleado, éste es percibido como un estímulo de la empresa hacia su persona. Carrillo, et. al. (2015), indica que cuanto más sea la forma de estimular al trabajador por parte de la organización, habrá un incremento sustancial de la satisfacción labora. Kabak, et al., (2014) Por consiguiente, no a todos les parece una buena práctica el brindar estímulos, esto responde a que cada trabajador es diferente, por tanto, puede tener logros personales que cumplir, forma de apreciar el entorno, cualidades diferentes, sexo, confort, edad, entre otros.

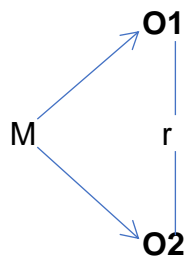
Según Jiménez y Jiménez, (2016) Afirma que promover o promocionar el trabajo del empleado, resulta muy estimulante para la persona, la cual siempre va a necesitar un logro personal o crecimiento individual. Para Judge, et. al., (2012) sostiene que muchas de las veces, este tema cumple con la equidad necesaria, por lo general se prefiere a personas con cualidades y destrezas en el manejo de grupos o individuos. Para Nieto (2020), algunas propiedades de las ansias de ascenso: El ascender y desempeñar más responsabilidades, permite al individuo crecer en lo psicológico, lo que hace que éste desarrolle ciertas habilidades y aptitudes diferentes a las que venía desarrollando cotidianamente. Vargas, et. al., (2018) afirma que el sujeto considera que el ascenderlo responde a su esfuerzo personal realizado. Para Vargas, et. al., (2018) El trabajador aspira siempre a lograr un nivel remunerativo con incremento sustancial. El individuo necesita avanzar en la mejora de su hoja de vida. (Adams, 2016) Dimensión 04: Beneficios económicos: es incrementar el nivel remunerativo de los trabajadores en base a las actividades que desarrollan, en esta dimensión el empleador brinda satisfacción y por ende la organización tiende a la mejora de sus relaciones laborales. (Nieto, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue básico. Se singulariza al originarse de un enfoque teórico y se desenvuelve en ella; el objetivo se fundamenta en enunciar nuevas teorías o transformar las actuales, en profundizar saberes científicos o filosóficos, sin llegar a confrontarlos con ningún aspecto práctico. (Hernández, et al., 2014). El enfoque es cuantitativo, emplea recolectar la información para demostrar hipótesis con fundamento en el cálculo numérico y el estudio estadístico, con el objetivo de generar normas de comportamiento y justificar bases teóricas. Utilizó el método hipotético deductivo, puesto que se concatena con la problemática de investigación se propuso una hipótesis y se desarrolló deducciones de acuerdo a los hallazgos (Bernal, 2010).

Diseño de la investigación, estudio no experimental, porque este estudio no manipuló deliberadamente las variables. Según Hernández, (2014) afirma que “lo realizado en un estudio no experimental es percibir fenómenos dados de forma natural, luego se analiza”.



Dónde:

M = Personal sanitario

O 1= Variable 1. Factores de riesgo psicosociales

O 2= Variable 2. Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Para medir una variable es importante operacionalizarla, la misma que determinó los elementos se tomó en cuenta para la evaluación, (Bernal, 2013, p. 211).

Variable 1: Factores de riesgo psicosociales

Consiste en aquellos aspectos identificados en un contexto laboral, las cuales tienen efectos nocivos para la salud de los operarios, ya que éstas producen trastornos físicos, psicológicos, desmotivación laboral, problemas interpersonales, entre otros efectos negativos (Moncada, 1998).

La variable factores de riesgo psicosociales es observada a través de siete dimensiones: condiciones de espacio laboral, carga laboral, contenido y características de la jornada, obligaciones laborales, y desarrollo de la carrera, interacción social y elementos institucionales, remuneración del rendimiento y con veinticuatro indicadores, Asimismo 46 ítems, la escala de medición Likert: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) nunca (1), con sus respectivos niveles: Alto, medio, bajo establece la manera de medir la variable de estudio.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Barraza y Ortega (2009) Se determina como la conducta del empleado con respecto a su trabajo, una conducta basada en el credo y los valores que perfecciona el empleado en su propio centro laboral, los cuales tienen una influencia de significancia en el comportamiento y logro de resultados del mismo.

La satisfacción laboral es observada a través de cuatro dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, Beneficios económicos, y con veinticuatro indicadores, Asimismo 27 ítems, la escala de medición Likert: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) total desacuerdo (1), con sus respectivos niveles: Muy satisfecho, satisfecho, Insatisfecho establece la manera de medir la variable de estudio.

3.3. Población, Muestra, muestreo

Según Levin (1979) La población o universo de sujetos u objetos seleccionados por lo menos con una característica, la calidad de ser miembros de un gremio voluntario de una raza, adscribirse en una institución, o similares. Conformada por todo el personal sanitario que labora en el área asistencial del Hospital de la PNP.

Muestra, Según Hernández (2014) es una parte de aspectos que conciernen a ese grupo al que se llama población. Está conformada por 130 personas que trabajan en el área asistencial del Hospital de la PNP, 2020

Muestreo

El tipo de muestreo aplicado es no probabilístico sin normas o circunstancias (conveniencia) según Sánchez y Reyes (2015). Para su selección se aplicaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión

Profesionales sanitarios con 1 año de experiencia laboral en el área asistencial del Hospital de la PNP, 2020. Personal sanitario asistencial entre un rango de edad se encuentre entre 30 a 60 años.

Criterio de exclusión.

Profesionales sanitarios con menos 1 año de experiencia en el área asistencial del Hospital de la PNP, 2020. Trabajador de salud en el área asistencial cuya edad fluctúe en menos de 30 años

Unidad de análisis

La unidad de análisis son 130 personas que trabajan en el área asistencial del Hospital de la PNP.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se usó la técnica de encuesta, que consiste en la recopilación de datos masivos, una gran ventaja para avalar la confidencialidad de los participantes, como también ahorro del tiempo en la recolección informativa (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos

Según (Hernández, et al, 2014) las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. En la investigación cuantitativa: cuestionarios estructurados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, aparatos de precisión.

La técnica para la recopilación de datos será la encuesta y se planteará como instrumentos, primero, un Cuestionario para medir la variable elementos psicosociales en el trabajo y la segunda, un cuestionario para medir la variable satisfacción laboral.

Hernández, et al, (2014) afirma que un “instrumento de medición”, es un recurso que usa el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.

La utilización de instrumentos en la variable factores de riesgo psicosocial se empleó la propuesta de Silvia Gutiérrez (2004), se realizó un instrumento Gold estándar, asimismo para la variable satisfacción laboral se consideró a Palma (2014).

Por tanto, dado el caso no se sometió a juicio de expertos puesto que ambos instrumentos son considerados Gold estándar.

Confiabilidad

Por la forma natural que se dan en la opción de respuesta de los ítems planteados en los instrumentos para recolección de datos; se realizará la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach:

Tabla 1. *Fiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos de toma de datos.*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Factores psicosociales en el trabajo	0.870	46
Satisfacción laboral.	0.879	27

Elaborado propia

3.5. Procedimiento

Se dirigió una solicitud al Director del Hospital de la PNP, 2020. Se requirió información al Jefe de personal del Hospital de la PNP, 2020, sobre el total del personal sanitario asistencial. Los profesionales encuestados, tuvieron un tiempo de 20 minutos aproximadamente, y responder a cada cuestionario de modo remoto.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados se procesaron con el programa estadístico spss v.25, sometidos a una matriz, se codificó las variables y se cruzó las tablas para lograr la relación a través de la prueba paramétrica de Rho de Spearman, a fin de contrastar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se registró en base a normatividad vigente de la universidad César Vallejo, respetando la confidencialidad de los participantes y objetividad de los datos. No obstante, el investigador tiene el compromiso de no incidir en las respuestas proporcionadas por los participantes y a propiciar un entorno en línea favorable y adecuada para su ejecución.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2.

Frecuencia y porcentajes de la variable factores de riesgo psicosocial

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	23,1
Medio	52	40,0
Alto	48	36,9
Total	130	100,0

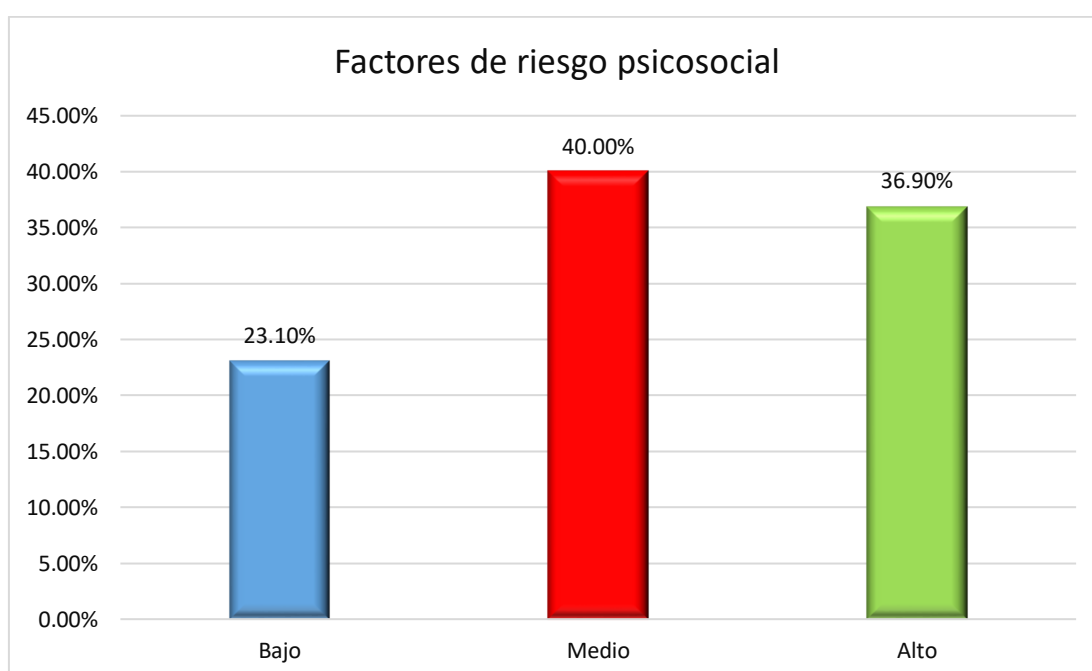


Figura 1. Niveles de la variable factores de riesgo psicosocial

En la tabla 2 y figura 1, muestra que, del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020, tienen un nivel de factores de riesgo psicosocial bajo en el 23.1%. Así también, 40% de ellos se encuentra en un nivel medio de factores de riesgo psicosocial, y 36.9% presenta un nivel alto de factores de riesgo psicosocial, por lo que se puede apreciar que un porcentaje medio alto de factores de riesgo psicosocial mientras que el nivel bajo presentan un 23% de factores de riesgo psicosocial ya sea de estado o de rasgo, aspecto que puede perjudicar la satisfacción laboral del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.

Tabla 3.

Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial

Niveles	Condiciones del lugar de trabajo		Carga de trabajo		Contenido y características de la tarea		Exigencias laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	26	20,0	21	16,2	40	30,8	30
Medio	54	41,5	59	45,4	45	34,6	59	45,4
Alto	50	38,5	50	38,5	45	34,6	41	31,5
Total	130	100,0	130	100,0	130	100,0	130	100,0

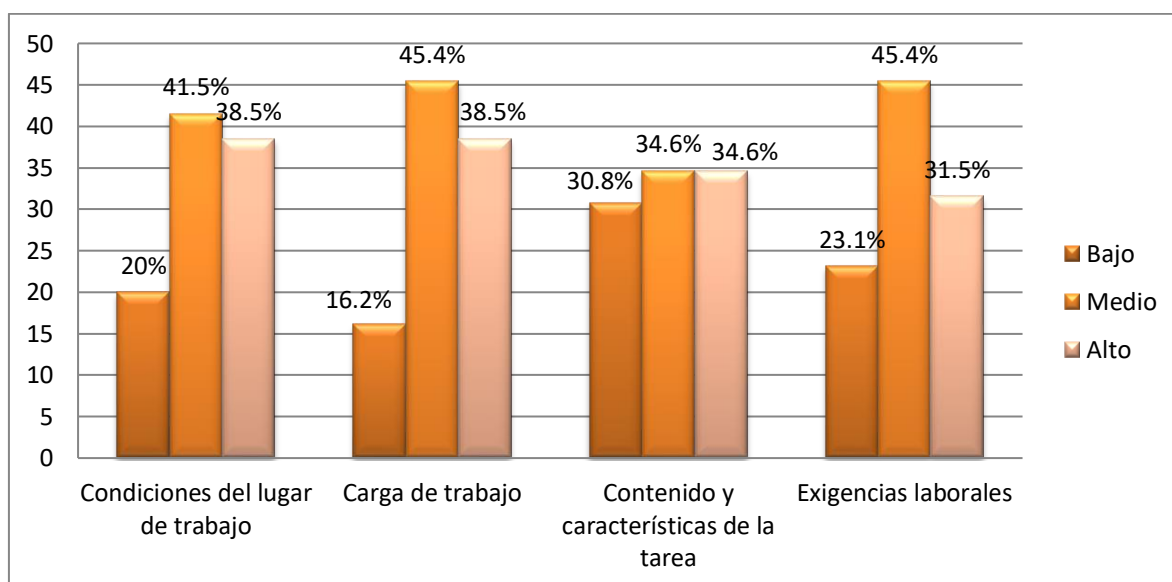


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial

En lo que respecta a las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial se tiene que en la dimensión condiciones del lugar de trabajo el 38.5% del personal sanitario del hospital de la PNP 2020, se encuentra en un nivel alto, el 41.5% en regular, y el 38.5% se encuentra en el nivel bajo de la dimensión condiciones del lugar en el trabajo. En la segunda dimensión carga de trabajo se tiene que el 45.4% de los encuestados presentan una carga de trabajo regular, 38.5% presentan alto de carga de trabajo, y el 16.2% presentan un nivel de carga de trabajo bajo. En cuanto a la tercera dimensión el 34.6% de los encuestados presenta un nivel de contenido y características de la tarea regular, asimismo el 34.6% presenta nivel de alto, y 30.8% presenta un nivel de

contenido y características de la tarea bajo. En la cuarta dimensión obligaciones laborales se tiene que el 45.4% de los participantes presentan una carga de trabajo regular, 31.5% presentan alto de exigencias laborales, y el 23.1% presentan un nivel de exigencias laborales en bajo.

Tabla 4.

Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial

Niveles	Papel laboral y desarrollo de la carrera		Interacción social y aspectos organizacionales		Remuneración del rendimiento	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	19	14,6	21	16,2	25	19,2
Medio	48	36,9	45	34,6	43	33,1
Alto	63	48,5	64	49,2	62	47,7
Total	130	100,0	130	100,0	130	100,0

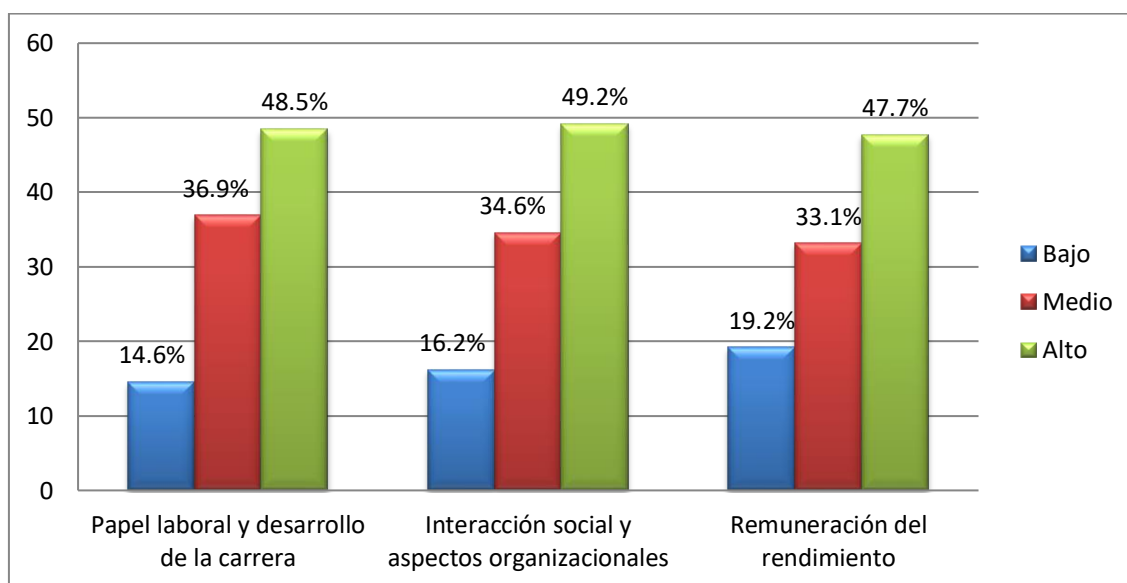


Figura 3. Niveles de las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial

En lo que respecta a las dimensiones de la variable factores de riesgo psicosocial se toma en la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera el 48.5% del personal sanitario del hospital de la PNP se encuentra en un nivel alto,

el 36.9% en regular, y el 14.6% se encuentra en el nivel bajo de la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera. En la segunda dimensión Interacción social y aspectos organizacionales se tiene que el 34.6% de los encuestados presentan una carga de trabajo regular, 49.2% presentan alto de carga de trabajo, y el 16.2% presentan un nivel de carga de trabajo bajo. En cuanto a la tercera dimensión el 33,1% de los encuestados presenta un nivel de remuneración del rendimiento regular, asimismo el 47.7% presenta nivel de alto, y 19.2% presenta un nivel de remuneración del rendimiento bajo.

Tabla 5.

Frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	22	16,9%
Satisfecho	56	43,1%
Muy satisfecho	52	40,0%
Total	130	100%

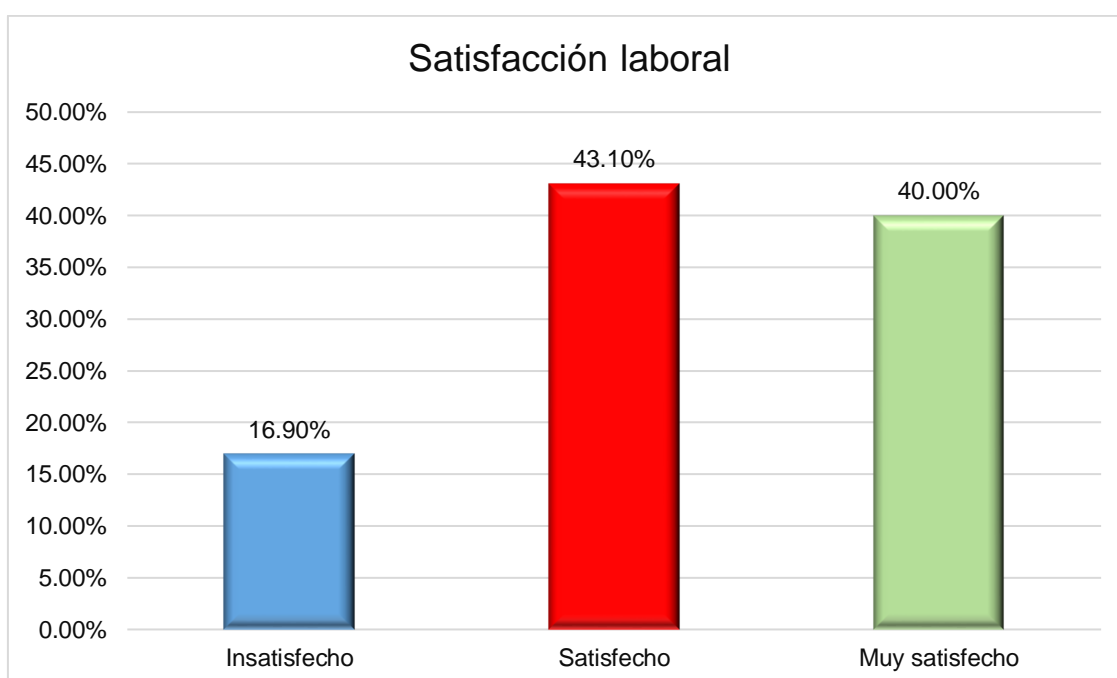


Figura 4. Niveles de la variable satisfacción laboral

En la variable satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020, se puede observar en las respuestas que reportaron que el 43.1%

presenta un nivel de satisfacción laboral, 40% manifiesta estar muy satisfecho, y 16.9% presenta un nivel de insatisfacción. Ello demuestra que la satisfacción laboral afecta en algún porcentaje del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020 de esta investigación, por lo que no son ajenos a la situación que pasa actualmente el país. Sin embargo, es necesario recalcar que un porcentaje está satisfecho, y muy satisfecho.

Tabla 6.

Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Niveles	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	41	31,5	32	24,6	22	16,9	38	29,2
Satisfecho	44	33,8	59	45,4	46	35,4	48	36,9
Muy satisfecho	45	34,6	39	30,0	62	47,7	44	33,8
Total	130	100,0	130	100,0	130	100,0	130	100,0

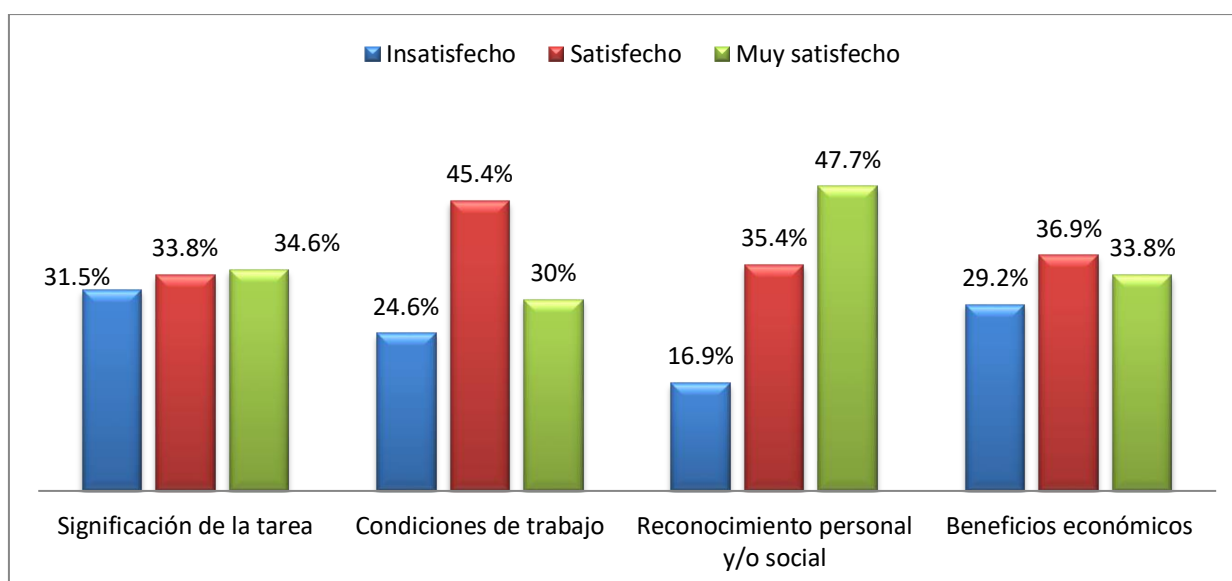


Figura 5 Niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

En lo que respecta a las dimensiones de la variable satisfacción laboral se tiene que en la dimensión significación de la tarea el 34.6% del personal de salud del hospital de la Policía Nacional del Perú se encuentra en un nivel alto, el 33.8% en regular, y el 31.5% se encuentra en el nivel bajo de la dimensión significación de la tarea. En la segunda dimensión condiciones de trabajo se

tiene que el 45.4% de los encuestados presentan una carga de trabajo regular, 30% presentan alto de condiciones laborales, y el 24.6% presentan grados de condiciones laborales. En cuanto a la tercera dimensión el 35,4 de los encuestados presenta un nivel de reconocimiento personal y/o social regular, asimismo el 47.7% hace un nivel alto, y 16,9% presenta un nivel de remuneración del rendimiento bajo. Para la cuarta dimensión beneficios económicos se tiene que el 36,9 de los encuestados presentan una carga de trabajo regular, 33,8% presentan alto de exigencias laborales, y el 29,2% presentan un nivel de beneficios económicos en el nivel bajo.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe asociación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

H₁: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Tabla 7.

Relación entre factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral

			Factores de riesgo psicosociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados inferenciales de la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital

de la PNP, 2020, se pudo comprobar la relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.779 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al comparar con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Se acepta la hipótesis alternativa y concluye que hay relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

H₁: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal de Salud del Hospital de la PNP, 2020.

Tabla 8.

Relación entre factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea

		Factores de riesgo psicosociales	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130
	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados inferenciales de la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020, se pudo comprobar la relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.741 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Así

también, se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al comparar con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Se da pase a la hipótesis alternativa y concluye que hay relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal de Salud del Hospital de la PNP, 2020.

H₁ Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Tabla.9

Relación entre factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo

			Factores de riesgo psicosociales	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados inferenciales de la asociación entre las variables factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020, se pudo comprobar la relación entre ambas variables al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.735 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al comparar con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Se da pase la hipótesis alternativa y concluye que hay asociación significativa entre factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

H₁: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Tabla 10.

Relación entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal

		Factores de riesgo psicosociales	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,788**
		N	,000
	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	130
		Sig. (bilateral)	130
		N	,788**
		,000	1,000
		130	,000
		130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados inferenciales de la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal sanitario Salud del Hospital de la PNP, 2020, se pudo comprobar la relación entre ambas variables al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.788 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al comparar con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Se da pase a la hipótesis alternativa y concluye que hay asociación significativa entre factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal sanitario del Hospital de la PNP 2020.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.

H₁: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.

Tabla 11.

Relación entre factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos

			Factores de riesgo psicosociales	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Beneficios económicos	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados inferenciales de la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020, se pudo comprobar la relación entre ambas variables al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.767 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al comparar con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Se da pase a la hipótesis alternativa y concluye que hay asociación significativa entre factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se trató acerca de la asociación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP 2020, es así que, en los resultados mostrados se pudo apreciar la relación de ambos temas en la satisfacción del personal de Salud. Para tal efecto, estableció la asociación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020. De todo lo mencionado, se realizó la siguiente discusión para contrarrestar los resultados de esta investigación, la cual se desarrolló de la siguiente manera.

En cuanto a la hipótesis general se obtuvo resultados inferenciales de la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020, se pudo comprobar la relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.779 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Así también, se pudo apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al comparar con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Por tanto, hay relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital de la PNP. Al respecto, se presenta los resultados similares mostrados por Moreno (2020) concluye que el 78% de las unidades de medición la mayoría de los trabajadores se sienten siempre o casi siempre satisfechos y motivados con el desarrollo de su trabajo. Sin embargo, Mamani (2020), presentó un resultado riesgos psicosociales de manera global, se obtuvo asociación significativa con la satisfacción laboral ($p=0.03$). Los riesgos psicosociales inciden de modo significativo en la satisfacción laboral del personal médico del Hospital Honorio Delgado. Asimismo, Durán (2017) no hay relación de dependencia entre los factores psicosociales y los índices de satisfacción laboral en el personal médico en el hospital de especialidades.

En cuanto a la hipótesis específica 1, los resultados inferenciales de la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal de Salud del Hospital de la PNP, se pudo comprobar la relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.741 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte

(Hernández y Mendoza, 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al compararse con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Por tanto, la existencia relacional es significativa entre factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal sanitario del Hospital de la PNP.

Por el contrario, Devkota, et al (2020) que los trabajadores migrantes como los no migrantes experimentaban problemas de salud física y mental, en gran parte afectados por sus condiciones adversas de vida y de trabajo, necesidades familiares y financieras insatisfechas y estilos de vida poco saludables. Navarro (2019) el 57.78 % de los trabajadores se halla conforme en su centro de labores, los cuales al someterlos a los factores de riesgo psicosocial fue mayoritariamente media. Las variables no se relacionan significativamente. Así, Aravena (2016) si se incrementa el riesgo psicosocial, disminuirá el grado de satisfacción laboral en las dimensiones que tienen significancia. García (2018). las exigencias psicológicas y satisfacción por el ambiente físico ($p=0.04$; $p<0.05$). Apoyo social y satisfacción por el ambiente físico ($p=0.031$; $p<0.05$). Apoyo social y prestaciones recibidas ($p=0.035$; $p<0.05$). Compensaciones y satisfacción con la supervisión ($p=0.005$; $p<0.05$)

En cuanto a la hipótesis específica 2, los resultados inferenciales de la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020, se pudo comprobar la relación entre ambas variables al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.735 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Por tanto, la existencia relacional es significativa entre factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Según Villalobos Fajardo (2010) explica a los factores psicosociales como limitación o limitaciones del sujeto, en el contexto extra laboral o del ambiente laboral que se encuentra específicamente, bajo situaciones intensas y tiempo al exponerse, condiciones que producen consecuencias negativas en el operario laboral u operarios, en el contexto laboral y en los grupos y, finalmente, provocan estrés, el mismo que estima efectos a nivel emocional, de la conducta social, cognoscitivo, laboral y, fisiológico en los operarios de la organización.

Estos resultados son comparables a los ofrecidos por Leineweber, et al., (2019) Entre enfermería profesionales y asistentes de cuidado, demandas laborales cuantitativas altas y apoyo social bajo, pero no un control laboral, se asociaron con la pensión de invalidez futura también después del control por edad, condiciones demográficas y factores de trabajo físico; también se notó un aumento del riesgo entre las enfermeras profesionales y asistentes de atención que informaron de un trabajo activo en combinación con un bajo apoyo social. Se encontró un mayor riesgo de pensión por discapacidad debido al diagnóstico mental entre los asistentes de atención que reportaron altas demandas laborales.

En todas las demás ocupaciones, el bajo apoyo social se asoció con un aumento del riesgo de pensión por discapacidad bajo cualquier condición de tensión laboral (alta tensión, baja tensión, trabajos activos y pasivos). En conclusión: Las demandas laborales cuantitativas altas y el apoyo social deficiente son predictores de la futura pensión por discapacidad. De acuerdo a Mestanza (2019) hay existencia relacional entre los factores psicosociales en el trabajo sobre la satisfacción laboral, lo cual se percibe en el fomento de un contexto laboral apropiado para desarrollar las actividades diarias del personal sanitario en el servicio de enfermería. De igual manera, Bejarano (2017) los trabajadores administrativos de la entidad, no tienen un adecuado nivel de satisfacción laboral, Concluyo diseñar la siguiente propuesta: Elaboración de un protocolo de salud psicosocial preventivo a través de la instalación de áreas de intervención de los trabajadores administrativos de la Universidad.

Según Chiang y Martín, (2010) en la práctica de los procesos de la seguridad y el control de la misma". (Locke, 1984, p. 74) hay que precisar que el trabajador busca siempre un mejor ambiente laboral que le permita cumplir a cabalidad sus actividades. Locke (1976), habla de preferencias de los trabajadores 1. El deseo de conformidad física apoyada en las satisfacciones físicas del sujeto y 2. El anhelo de situaciones que brinden y no bloqueen la consecución de sus propósitos.

Con referencia a la hipótesis específica 3, los resultados inferenciales de la asociación entre las variables factores de riesgo psicosocial y el

reconocimiento personal y/o social del personal sanitario del Hospital de la PNP, se logró comprobar la relación entre ambas variables al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.788 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al comparar con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Se da pase a la hipótesis alternativa y concluye que hay relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal sanitario del Hospital de la PNP.

Por el contrario, en una investigación realizada por Patlán (2019) se determinó la tendencia significativa del acoso en la satisfacción laboral y los problemas psicosomáticos. Así también se presenta la investigación Gutiérrez Castro, et al., (2018) Se determinó la existencia correlacional directa moderada entre las variables elementos de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, además la asociación es moderada directa. Tapia (2017) la existencia correlacional elevada, negativa con significancia ($\rho = -0,756$; $p = 0,000 < 0,05$) entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. La investigación tiene una conclusión que demuestra la existencia relacional entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral para los profesionales de enfermería que labora en áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. Esto indica que cuanto más se presenten los factores de riesgo psicosocial en las actividades cotidianas, reducirá la satisfacción laboral en estos profesionales.

En cuanto a la hipótesis específica 4, los resultados inferenciales de la relación entre las variables factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020, se pudo comprobar la relación entre ambas variables al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0.767 indicando con ello una correlación positiva muy fuerte (Hernández y Mendoza, 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de 0.000 que al comparar con el alfa de 0.05, demuestra que es menor. Se da lugar a la hipótesis alternativa y concluye que existe asociación significativa entre factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal sanitario del Hospital de la PNP, 2020.

Aminian. et al., (2018) evidencia de niveles elevados en el dominio de "demandas laborales" de los trabajadores operativos. Concluye que proporciona ayuda con respecto a las diferencias de los entornos de trabajo psicosociales entre los trabajadores de oficina y operativos en la industria de distribución eléctrica. Vale la pena considerar estas diferencias de factores psicosociales en la programación de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: De acuerdo al objetivo general, los resultados inferenciales de la prueba de Rho de Spearman de 0.779 mostrando una correlación positiva muy fuerte y Sig. (bilateral) de 0.000, valor inferior al $\alpha=0.05$ aceptando con ello la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.
- Segunda: En cuanto al objetivo específico 1, los resultados inferenciales de la prueba de Rho de Spearman que fue de 0.741 mostrando una correlación positiva considerable y Sig. (bilateral) de 0.000, valor inferior al $\alpha=0.05$ aceptando con ello la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal.
- Tercera: En cuanto al objetivo específico 2, los resultados inferenciales de la prueba de Rho de Spearman que fue de 0.735 mostrando una correlación positiva considerable y Sig. (bilateral) de 0.000, valor inferior al $\alpha=0.05$ aceptando con ello la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal.
- Cuarta: En cuanto al objetivo específico 3, los resultados inferenciales de la prueba de Rho de Spearman que fue de 0.788 mostrando una correlación positiva considerable y Sig. (bilateral) de 0.000, valor inferior al $\alpha=0.05$ aceptando con ello la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social.
- Quinta: En cuanto al objetivo específico 4, los resultados inferenciales de la prueba de Rho de Spearman que fue de 0.767 mostrando una correlación positiva considerable y Sig. (bilateral) de 0.000, valor inferior al $\alpha=0.05$ aceptando con ello la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: A los Directivos de Salud del Hospital de la Policía del Perú, 2020, proveer al personal según su necesidad de insumos como guantes, mascarillas, mandilones y otros, para una adecuada protección personal y así desempeñar con eficacia, eficiencia y efectividad sus labores.
- Segunda: A los directivos de Salud del Hospital de la Policía del Perú, 2020, implementar el área de capacitación en la significación de la tarea, asimismo realice un plan anual de capacitación y de calidad de atención como parte de la mejora continua de los diferentes servicios con la respectiva emisión de los certificados de actualización para nuestro desarrollo personal y profesional y mejora la satisfacción laboral.
- Tercera: Se recomienda a los directivos de Salud del Hospital de la Policía del Perú, hacer conocer al personal asistenciales y administrativos el Manual de Organización y Funciones (MOF) para que los trabajadores tengan bien definidos las condiciones de trabajo, sus responsabilidades en sus servicios, así como sus relaciones de autoridad, dependencia y coordinación en su área, lo cual permitirá realizar con eficiencia sus labores.
- Cuarta: Se recomienda a los directivos de Salud del Hospital de la Policía del Perú, implementar procesos de evaluación, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos y permanentes sobre satisfacción laboral de los trabajadores y según los resultados medir la efectividad y tomar decisiones oportunas.

REFERENCIAS

- Adams, S. (2016). *Forber: México, El país con mayor insatisfacción laboral de Latam. Mexico*. <https://bit.ly/3i3zoMc>
- Akshatha, B. (2017) Impact of Job Satisfaction on Job Productivity – With Reference to Selected Women Employees in BPOs. *International Research Journal of Commerce Arts and Science*, 8(10), 8-24. doi:ISSN: 2319-9202.
- Aldrete et al. Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud. *Rev. Scielo Ciencia & Trabajo*. Ene- Abr 2015; 17(52): p. 32-36.
- Almiral, H. (1998). *Ergonomía Cognitiva. Apuntes para su aplicación en el trabajo y salud*. La Habana: Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT).
- Aminian, O., Moradi, A. & Eftekhari, S. (2018). Assessment of *psychosocial factors* in office and operational groups of employees of a Regional Electricity Distribution Company in Iran – A case study. *Heliyon* 4(2018), 1-15. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2018.e00714>
- Aravena, A. (2016), *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017*. Recuperado de: <https://bit.ly/2Xuq4Y6>
- Bimos, E. (2013). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. (Tesis doctoral) Universidad Complutense de Madrid, España.
- Camacho D., Mayorga A. (2017) Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. *Rev. Prolegómenos - Derechos y Valores* XX (40).
- Campos, G. Nolberto V. y Coras, D. (2018) Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de *Perú*. *Revista de Enfermería Herediana*, 11(1), 11-17. doi:10.20453/renh.v11i1.3520
- Carlos y Pardo A. (2016). Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*. Vol.37No 34. P 28.
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C., and Meseguer, M. (2015). Job satisfaction of health professionals at a University Hospital: general analysis and job

- categories. *Annals of Psychology*, 31 (2), 645 - 650. doi: 10.6018 / anales ps.31.2.169791.
- Ceballos et al. Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Rev. Latino America Enfermagem*. 2015; 23(2): p. 315-322.
- Chavarria, R. (1986). *Análisis de las Condiciones de Trabajo: Método de Perfiles de Puesto*. Madrid: INSHT.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015) Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia Trabajo*, 17(54), 159- 165. <https://bit.ly/38ycZTX>
- Cifuentes, J. and Manrique, F. (2014). Nursing job satisfaction in a fourth level health care institution, Bogotá, Colombia. *Advances in Nursing*, 32 (2), 217-227. doi: 10.15446 / av.enferm.v32n2.46207
- Colomeischi, A. (2014) Emotional life as influence on work satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 350-354. doi:10.1016/j.sbspro.2014.12.386.
- Colomeischi, A. (2014) Emotional life as influence on work satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 350-354. doi:10.1016/j.sbspro.2014.12.386.
- Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Cox, T., y Griffiths, A. (1995). *The assessment of psychosocial hazards at work*. In M. J. Shabracq, J. A.M. Winnubst & C. L. Cooper (Ed). *Handbook of Work and Health Psychology*.
- Del Asalto, M, E. (2014). Evaluación de la calidad de atención y satisfacción del usuario que asiste a la consulta en el Departamento Médico del Instituto Nacional Mejía en el periodo 2012. Quito, Ecuador.
- Devkota, H., Bhandari, B. & Adhikary, P. (2020). Perceived mental health, wellbeing and associated factors among Nepali male migrant and non-migrant workers: A qualitative study. *Journal of Migration and Health* 3 (2021), 1-9. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2020.100013>
- Durán, J. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral en el personal de un hospital de especialidades*. (Tesis Magíster) Quito, Ecuador.

- Efeempresas, (2019) Job satisfaction in Spain, at the level of Germany ". January 8. EFE Companies. Madrid Spain. Compiled at: <https://www.efeempresas.com/noticia/satisfaccion-laboral-espana/>
- Efeempresas, (2019) Job satisfaction in Spain, at the level of Germany. EFE Companies. Madrid Spain.: <https://bit.ly/2K4Lt7g>
- ESSALUD. Factor de riesgo psicosocial en el trabajo. Lima: Rev. Centro de prevención de riesgo del trabajo. 2019.
- Ezzat, A. & Ehab, M. (2019). The determinants of job satisfaction in the Egyptian labor market, *Review of Economics and Political Science*, 4 (1), 54-72. doi: 10.1108 / REPS-10-2018-012
- García Y, Martínez M y Gutiérrez G (2016) Satisfacción laboral del personal de Enfermería en dos instituciones de salud pública: caso Hidalgo, México. *Rev. UAEH*, 60(3), 26-42.
- García, E. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores del hospital I de pacasmayo – ESSALUD, 2017.* <https://bit.ly/3bwezrE>
- Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Scielo Peru Med Exp Salud Publica.*; 2012 p.237-41.
- Gil-Monte, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica.* <https://bit.ly/3oAEx0T>
- Gómez., Hernández., Méndez. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Rev. Scielo Ciencia & Trabajo.* Abril 2014; 16(49): p. 9-16.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Imran, R., Majeed, M., & Ayub, A. (2015) Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9), 840-845. <https://bit.ly/3oB6Hsw>
- Jiménez C., Orozco N., Caliz M. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá,

- Colombia. Rev. U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica - Riesgos psicosociales en enfermería. 2017; 20(1): p. 23-32.
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Work climate and its impact on the satisfaction of workers in a mass consumption company. UNEMI Science. Obtained from file: /// C: / Users / ADMIN / Downloads / Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf
- Judge, T., Hulin, C. & Dalal, R. (2012). Job Satisfaction and Job Affect. En S.W.J.Kozlowski (Ed.), Oxford library of Psychology. The Oxford Handbook of Organizational Psychology, 1, 496-525.
- Kabak, K., Sen, A., Goçer, K., Kuçuksoylemez, S., & Tuncer, G. (2014). Strategies for Employee Job Satisfaction: A Case of Service Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1167-1176. doi:10.1016/j.sbspro.2014.09.132.
- Leineweber, C., Marklund, S., Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2019). Work-related psychosocial risk factors and risk of disability pension among employees in health and personal care: A prospective cohort study. *International Journal of Nursing Studies* 93(2019), 12-20. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.10.009>
- Luceño L., Martín J., Rubio S. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Rev. Psicología y Psicopedagogía. 2004; 3(1): p. 95-108.
- Mestanza, M. (2019). *Factores psicosociales y satisfacción laboral en personal de enfermería de una institución pública de tercer nivel de atención de Lima, 2019*. <https://bit.ly/3sfdev9M>
- Moncada et al. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario copsoq istas21. Rev. Esp Salud Pública. 2008; 82(06): p. 667-675.
- Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Rev. Scielo Medicina Y Seguridad del trabajo. 2011; 57(1): p. 8.
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57. <https://bit.ly/38xoUBw>

- Navarro, F. (2019). *Factores De Riesgo Psicosocial Relacionados Con La Satisfacción Laboral en Trabajadores de un Hospital I - Essalud 2019*.
<https://bit.ly/3sbkw3b>
- Navarro, M. (2016). *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias*. Sevilla, España: Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- Nieto, P. J. (2020) *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo – Perú.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peiró, J. (2007). *La intervención en riesgos psicosociales como cambio organizacional*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Pérez B. (2012). *Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación*. Institución Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Norma Técnica.
- Pujadas, M., Pérez, F. & Palmer, A. (2017). Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. *Clínica y Salud*, 28(2017), 9-16. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2016.07.004>
- Ramos S., Ceballos P. Humanized care and psychosocial risks: a relationship perceived by professional nurses in chile. *Rev. Enfermería: Cuidados Humanizados*. 2018; 7(1): p. 26-38.
- Tahseen, M., & Sualp, D. (2015) Intrinsic and Extrinsic Motivation: Pivotal Role in Bank Tellers Satisfaction and Performance: *Case Study of Palestinian Local Banks*. *International Journal of Business and Social Science*, 6(1), 127-136. <https://bit.ly/35voh9S>
- Tapia, S. V. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017*. <https://bit.ly/38xWur6>
- Vargas,T., - Balderas,V., Amador ,E.,Becerra ,L. y Villegas,E. (2018) La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista latinoamericana de investigacionen organizaciones, ambiente y sociedad* ,Vol. 9 Nº 13 , Pp. 129-153. <https://bit.ly/2XuOzVp>
- Villalobos, G. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial*. Recuperado de: www.huila.gov.ec:

Willians J., Buxton O., Berkman L. Psychosocial Workplace Factors and Healthcare Utilization: A Study of Two Employers. *Int J Health Policy Mana.* 2018; 7: p. 614-622.

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Factores de riesgo psicosociales				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Rango/ Niveles
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la significación de la tarea del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el reconocimiento personal y/o social del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los beneficios económicos del personal de Salud del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p>	Condiciones del lugar de trabajo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Responsabilidad de tareas Realización de tareas diferentes Recibir ayuda del jefe Ayuda del compañero	1-9	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo 46 - 107 Medio 108-169 Alto 170 - 230
			Carga de trabajo	Cantidad de trabajo Interacción en el trabajo Aprender cosas nuevas Importancia de las tareas	10-14		
			Contenido y características de la tarea	Estabilidad laboral Cambio de actividad de tareas Inseguridad contractual	15-21		
			Exigencias laborales	Exigencias cuantitativas Exigencias emocionales Ritmo de trabajo	22-58		
			Papel laboral y desarrollo de la carrera	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre los tiempos Sentido del trabajo	29-34		

			Interacción social y aspectos organizacionales	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de relaciones Calidad del liderazgo	35-43		
			Remuneración del rendimiento	Aspectos remunerativos o incentivos económicos	44-46		
Variable 2: Satisfacción laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Rango / Niveles
			Significación de la tarea	Identidad profesional. Conocimiento en la acción Práctica social. Autorreflexión continua.	1-8	Ordinal Total desacuerdo = 1	Insatisfecho 27 - 63 Satisfecho 64 – 98 Muy satisfecho 99 - 135
			Condiciones de trabajo	Relación entre pares Vínculos cognitivos y afectivos.	9 - 17	En desacuerdo = 2	
			Reconocimiento personal y/o social	Organización Interactúa Trabajo colectivo Mejora continua	18 - 22	Indeciso = 3 De acuerdo = 4	
			Beneficios económicos	Educación y valores. Compromiso ético Responsabilidad	23 - 27	Totalmente de acuerdo = 5	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: Correlacional causal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Según Levin (1979) La población o universo es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula de una institución, o similares. Estará constituida por todo el personal de salud que labora en el área asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020.</p> <p>Tamaño de muestra: Muestra, Según Hernández (2014) es una parte de aspectos que conciernen a ese grupo al que se llama población. Esta conformada por 130 personas de salud que labora en el área asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020</p>	<p>Nombre: Factores Psicosociales en el Trabajo Autor: Silva Gutiérrez (2004) México Adaptado María Esperanza Palomino Ramírez (2020) Perú. Forma de aplicación Individual o grupal Grupo de aplicación Mayores de 18 años Duración 25 minutos Clasificación Nivel Bajo (46-107) Nivel Medio (108 - 169) Nivel Alto (170 - 230)</p> <p>Nombre Nombre: Satisfacción Laboral SL- SPC</p> <p>Autor Sonia Palma Carrillo (2014)</p> <p>Forma de aplicación Individual o Colectiva Grupo de aplicación Mayores de 18 años Duración 20 minutos Clasificación Insatisfecho (27 – 63) Satisfecho (64 – 98) Muy Satisfecho (99 – 135)</p>	<p>DESCRIPTIVA: Con el programa SPSS v. 25 se obtuvieron las tablas de frecuencia y gráficos de las variables y dimensiones, expresados en niveles</p> <p>INFERENCIAL: Aplicación del estadístico de correlación Rho Spearman, para establecer la contrastación de las hipótesis</p>

Tabla 12

Operacionalización de Factores de riesgo psicosociales

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Rango/ Niveles
Condiciones del lugar de trabajo	Inseguridad sobre el trabajo. Responsabilidad Realización Ayuda del jefe Ayuda del compañero	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo 46 - 107 Medio 108-169 Alto 170 - 230
Carga de trabajo	Cantidad de trabajo Interacción en el trabajo Aprender cosas nuevas Importancia de las tareas	10,11,12, 13,14		
Contenido y características de la tarea	Estabilidad laboral Cambio de actividad de tareas Inseguridad contractual	15,16,17,18, 19,20,21		
Exigencias Laborales	Exigencias cuantitativas Exigencias emocionales Ritmo de trabajo	22,23,24,25, 26, 27,28		
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre los tiempos Sentido del trabajo	29,30,31,32, 33, 34		
Interacción social y aspectos organizacionales	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de relaciones Calidad del liderazgo	35,36,37, 38,39,40 41, 42, 43		
Remuneración del rendimiento	Aspectos remunerativos o incentivos económicos	44,45,46		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Operacionalización de la Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Rango / Niveles
Significación de la tarea	Identidad profesional. Conocimiento en la acción Práctica social. Autorreflexión continúa.	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8	Ordinal Total desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Insatisfecho 27 - 63 Satisfecho 64 – 98 Muy satisfecho 99 - 135
Condiciones de trabajo	Relación entre pares Vínculos cognitivos y afectivos.	9, 10, 11 12, 13, 14 15, 16, 17		
Reconocimiento personal y/o social	Organización Interactúa Trabajo colectivo Mejora continua	18, 19, 20 21, 22		
Beneficios económicos	Educación y valores. Compromiso ético Responsabilidad	23, 24, 25, 26, 27		

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica del cuestionario para medir los Factores de riesgo Psicosocial

Nombre	Factores Psicosociales en el Trabajo
Autor	Silva Gutiérrez (2004) México
Forma de aplicación	Individual o grupal
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	25 minutos
Finalidad	Contribuir a identificar las principales causas del nivel de los Factores Psicosociales en el Trabajo. Este instrumento ha sido desarrollado para recolectar información sobre riesgos psicosociales del trabajo docente.
Descripción	El cuestionario virtual, consta de 46 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert cinco grados que van de 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre),
Dimensiones	Dimensión 1.- Condiciones del lugar de trabajo Dimensión 2 .-Carga de trabajo Dimensión 3.- Contenido y características de la tarea Dimensión 4. Exigencias Laborales Dimensión 5.- Papel laboral y desarrollo de la carrera Dimensión 6.- Interacción social y aspectos organizacionales Dimensión 7.- Remuneración del rendimiento)
Clasificación	Bajo (46 – 107) Medio (108-169) Alto (170 – 230)
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.870.

Ficha técnica del cuestionario para medir la Satisfacción Laboral

Nombre	Nombre: Satisfacción Laboral SL- SPC
Autor	Sonia Palma Carrillo (2014)
Forma de aplicación	Individual o Colectiva
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	20 minutos
Finalidad	Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.
Descripción	El cuestionario virtual, consta de 46 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert cinco grados que van de 1 (total desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (indeciso), 4 (de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo),
Dimensiones	Dimensión 1.- Significación de la tarea Dimensión 2 .- Condiciones de trabajo Dimensión 3.- Reconocimiento personal y/o social Dimensión 4. Beneficios económicos
Clasificación	Insatisfecho (27 – 63) Satisfecho (64 – 98) Muy satisfecho (99 – 135)
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.879.
Ámbito de aplicación	Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2020

Anexo 1

Cuestionario de Factores de riesgo Psicosociales

Estimado profesional de la salud:

El presente cuestionario, aplicado de manera personal y confidencial, tiene como objetivo medir la variable Factores Psicosociales en el Trabajo. Cada pregunta presenta cinco alternativas que agradeceré responder con veracidad y honestidad marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente.

Escala:

Nunca : 1
 Casi siempre : 2
 Algunas veces : 3
 Casi siempre : 4
 Siempre : 5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Condiciones del lugar de trabajo					
1	El ruido interfiere en sus actividades					
2	La iluminación de su área de trabajo no es adecuada					
3	La temperatura de su área de trabajo no es adecuada					
4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos roedores					
7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
	Carga de trabajo					
10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa					
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
	Contenido y características de la tarea					
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
18	Participa en proyectos que no son de su interés					
19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
20	Realiza actividades que no son de su especialidad					
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
	Exigencias laborales					

22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
23	Requiere alto grado de concentración					
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
25	Hace uso de verbalización constante					
26	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
28	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulo o bonos de productividad					
	Papel laboral y desarrollo de la carrera					
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo					
31	Su formación personal y las exigencias actuales del trabajo no son compatibles					
32	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
33	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
34	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación					
	Interacción social y aspectos organizacionales					
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
39	Los sistemas de control de personal son incorrectos					
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
	Remuneración del rendimiento					
44	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones					
46	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					

Anexo 2

Escala de Satisfacción laboral SL-SPC

Estimado profesional de la salud:

El presente cuestionario, aplicado de manera personal y confidencial, tiene como objetivo medir la variable Satisfacción laboral. Cada pregunta presenta cinco alternativas que agradeceré responder con veracidad y honestidad marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente.

Escala:

Total desacuerdo (TD) : 1

En desacuerdo (D) : 2

Indeciso (I) : 3

De acuerdo (A) : 4

Totalmente de acuerdo (TA) : 5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	El sueldo que tengo llena mis expectativas.					
6	Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diaria					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Factores de riesgo psicosocial.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

26 : I23

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46			
1	3	4	3	2	4	3	2	2	1	5	.	3	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	2	2	.	3	3	2	1	1	5	4	3	2	1			
2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	5	2	5	2	3	3	1	2	4	1	3	3	1			
3	2	1	4	1	1	3	2	1	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	1	5	2	5	3	3	3	5	2	4	5	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	3	3	5	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1			
5	1	1	3	4	5	5	5	5	2	5	4	1	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	5	5	4	1	2	4	3	1	5	2	2	4	3			
6	1	3	2	1	5	2	3	5	4	3	5	5	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	2	4	2	5	3	3	2	4			
7	1	5	2	3	2	3	5	4	1	3	4	4	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	5	2	4	4	2	3	2	3	4	5	2	3	2			
8	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	5	2	2	5	5	5	5	2	5	2			
9	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	4	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2			
10	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	1	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3			
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5			
12	1	4	2	3	1	5	4	4	2	3	3	3	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	4	3	3	4	2	3	1	5	4	3	2	1				
13	2	4	3	2	1	1	1	4	1	3	5	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	1	3	5	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1			
14	5	1	3	3	1	2	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	5	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5				
15	1	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	4	2	3	3	5	2	3	1	4	4	2	3	1			
16	2	4	2	3	1	1	3	1	5	3	2	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	3	1	2	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2			
17	2	2	2	4	3	1	4	2	5	3	3	3	2	5	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	4	2	3	3	2	5	3	2	4	2	5	3
18	5	3	3	2	4	2	2	3	4	5	5	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	2	3	5	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5			
19	5	5	2	3	2	3	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5		
20	4	5	2	5	2	5	1	4	2	1	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	1	4	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5			
21																																																

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	19	95,0
Excluidos ^a	1	5,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	45

Satisfacción laboral.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

32 : I26

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	var	var	var	var	var	var	
1	3	3	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	4	3	2	1	1							
2	5	2	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2							
3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
4	5	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	4	2	3	1	1							
5	4	1	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	2	2	4	3	1							
6	5	5	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	3	3	2	4	2							
7	4	4	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	5	2	3	2	3							
8	5	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	3	5	2	5	2	5						
9	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	4	3	2	2							
10	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	1	3	3	3							
11	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	5	5	5							
12	3	3	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	4	3	2	1	3							
13	5	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	1	3	3	1	4							
14	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	5	5	5	5	2								
15	3	3	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	4	2	3	1	1							
16	2	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	3	1	5	2	2							
17	3	3	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	4	2	5	4	2							
18	5	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	2	3	4	5	2							
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	2							
20	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	2	2	1	5	4							
21																																		

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	27

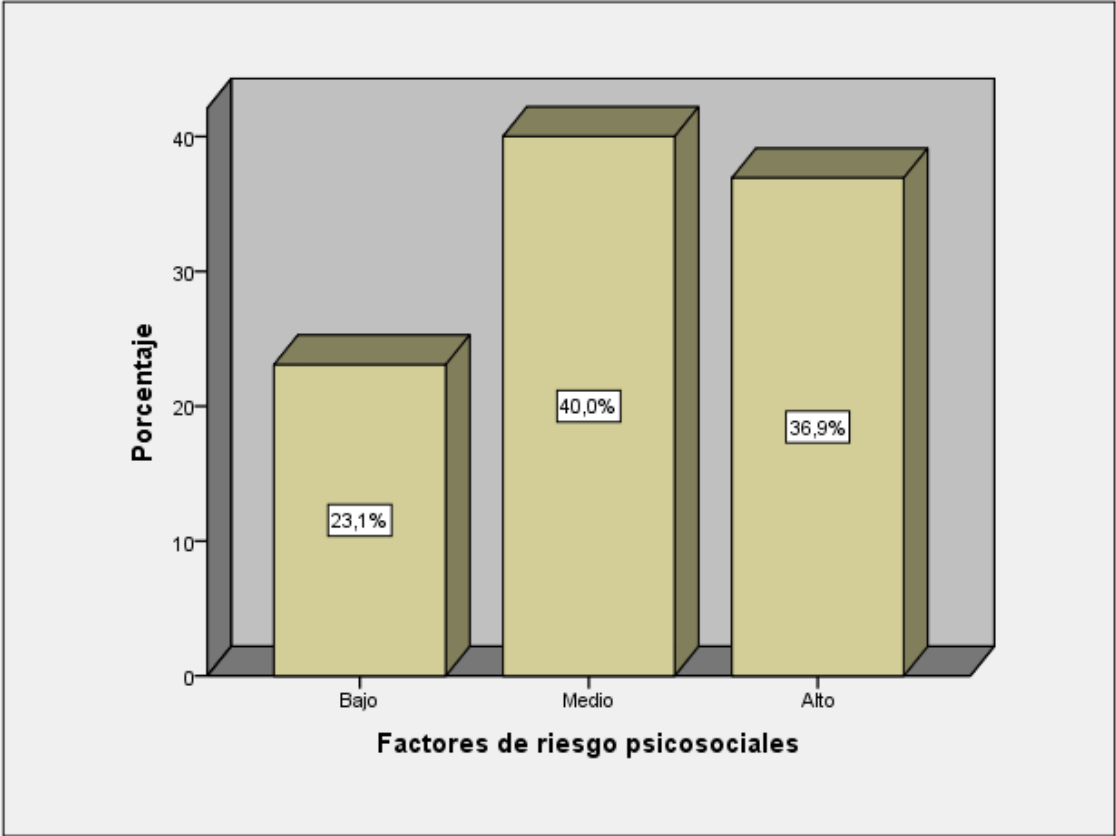
41	1	4	5	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	5	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	5	1	1	1	1	4	2	4	4	5	1		
42	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	4	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1		
43	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	5	5	3		
44	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	5	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	5	3	5	3	5	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	3			
45	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4		
46	1	2	4	2	1	2	1	1	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	4	1	2	3	3	4	3	4		
47	3	3	4	4	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
48	2	4	3	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
49	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	3	4	3	3	2	1	4		
50	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	4	2	2	2	4	4	5	4	3	4	
51	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	5	1	1	2	2	5	2	5	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2	3	4	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	2	2	
52	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2		
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
54	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	2	
55	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	5	2	5	4	2	4	4	4	4	2	5
56	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
57	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	2	5	2	5	4	2	4	4	4	4	4	2	5	
58	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
59	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	1	2	4	4	5	4	4	4	32	4	4	4	4	5		
60	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	
61	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	5	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
62	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	4	3	3	1	5	3	5	4	5	4	3	2	2	2	3	4		
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
64	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5		
65	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	2	1	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	
66	5	4	5	2	4	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	4	2	2	2	2	5	2	1	2	2	5	2	4	2	2	4	5	4	4	5	2		
67	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	5	4	4	4	4	4	2	5	
68	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	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	4	4	4	4	4	4	
70	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4
71	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4
72	4	5	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	5	2	2	4	3	4	5	5	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	5	5	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	
75	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	
76	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	5	5	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	4	2	2	3	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2
78	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	
79	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3		
80	4	5	3	5	4	5	4	1	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
81	4	5	2	5	4	5	4	4	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
82	3	4	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	2	5	4	4	3	
83	4	4	2	5	4	4	4	2																																								

86	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2						
87	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	1	4	1	2	2	2				
88	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	3	3	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	1	2	2	2	2	5	1	3	3	1				
89	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	4	4	4	5	4			
90	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	1	5	3	5	5	5	3			
91	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2				
92	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	1	2	1	5	4	1	5	4	4	2	4	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2			
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
95	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	1	4	3	3	1	3	3	3	4	1	4	2	2	2	4	2			
96	5	4	4	4	2	2	5	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	2	5	4	2	1	5	5	4	4	4	4	2	2	5	2	5	4	4	4	4			
97	2	4	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	5	4	5	2	4	4	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	5	2	4	4	2	2			
98	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4			
99	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4		
100	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	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		
101	4	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	5	4	4	2	2	2	3	3				
102	4	2	2	2	2	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	5	5	3	3	
103	2	2	4	4	4	3	4	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	4	2			
104	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	2	2	2	5	4	3	2	4		
105	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4		
106	4	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
107	2	2	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
108	4	4	4	4	2	5	1	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	2	5	1	3	2	1	4	4	4	4			
109	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	1	1			
110	5	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	5	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	4	2	2	4	4	5	1	1	3			
111	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2		
112	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	5	3	2	2	2	2	3	1	3	3	5	2	2	2	2			
113	2	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	1	2			
114	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	2	1	2	1	1	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	2	2	5	4	2	1			
115	4	2	1	2	1	1	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
116	4	4	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
117	3	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
118	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	3	4	2	2	2	3	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
119	2	2	3	3	3	1	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4		
120	5	4	4	1	1	2	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2
121	1	2	5	1	1	1	1	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	5	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	5	2	5	4	2	4	5	4	2	1	2	1	
122	5	5	5	2	2	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	
123	5	5	4	4	4	5	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	5	4	2	4	2	2	4	2	2	2	5	2	5	4	2	4	5	3	2	1	1	1	1		
124	1	2	1	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
125	2	4	2	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
126	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
127	2	2	2	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	4	2	5	4	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	2	1	5	2	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2		
128	5	4	2	4	4	3	1	2	4	2	1	2	1	1	4	1	5	2	4	2																													

Base de datos de la variable 1 Satisfacción laboral																												
Nº	Significación de la tarea								Condiciones de trabajo							conocimiento personal y/o soc					Beneficios económicos							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	
1	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	
2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	
3	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	4	2	2	
4	3	3	3	3	4	2	1	1	1	2	1	3	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	1	1	3	4	2	
5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	2	
6	2	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	1	1	3	4	1	
7	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	
8	3	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	1	2	1	5	2	4	2	3	3	1	1	3	4	1	
9	4	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	
10	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	4	5	5	5	5	5	4	1	1	1	3	4	3	1	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	1	1	2	2	2	5	5	4	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	2	4	5	5	5	
13	3	1	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	5	5	5	2	5	4	5	1	2	1	4	4	4	2	
14	2	4	4	3	1	2	2	4	2	1	2	1	1	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	
16	3	2	2	1	2	4	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	4	
17	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	
18	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	3	4	1	2	2	1	
19	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	4	3	2	3	2	2	2	1	
20	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	1	2	2	1		
21	4	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	4	5	2	3	2	2	
22	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	5	4	3	1	4	3	3		
23	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	2	3	2	
24	5	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5	5	5	2	2	1	
25	4	2	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	
26	4	1	3	3	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	
27	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	3	2	1
28	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	1	1	2	2	2	1	
29	2	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
30	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	5	2	2	2	3	3	3	2	
31	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	1	1	3	4	3	1	
32	4	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	5	5	3	4	
33	3	2	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	5	4	1	1	5	5	3	4
34	2	1	3	3	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	1	2	4	1	2	4	3	2	3
35	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	3	4	
36	2	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	
38	3	2	3	3	2	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
39	4	3	4	4	4	4	2	5	3	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	
40	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	
41	4	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	
42	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	1	1	1	2	2	1	1	
43	1	1	1	2	3	4	2	2	2	4	2	1	3	5	5	5	5	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	
44	3	2	2	2	2	4	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	1	2	2	2	
45	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	2	2	3	4	3	2	
46	3	4	2	4	4	3	2	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	3	2	2	1	1	2	4	2	1	
47	3	2	3	3	3	4	2	2	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	2	5	3	2	2	3	3	3	2	
48	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	4	2	2	
49	4	1	2	3	4	4	3	4	2	2	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	3	1	
50	2	1	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	
51	3	4	2	2	5	3	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3	2	
52	3	4	3	1	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	5	5	3	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	2
53	2	3	3	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	
54	3	4	3	1	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	3	4	2	1	2	1	5	4	2	1	1	5	5	
55	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	
56	4	3	1	1	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	1	2	2	4	4	4	3	1	2	3	
58	5	5	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	1	4	1	1	2	1	2	4	2	5	3
59	4	4	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	
60	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	
61	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	4	2	4	5	
62	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	5	
63	5	4	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	4	3	5	3	
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	
65	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	4	3	

66	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	5	3	2	
67	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4
68	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	
69	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	2	2	
70	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	3	1	
71	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	
72	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	3	1	
73	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	5	5	5	
74	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	1	1	
75	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	5	4	3	5	5	5	
76	4	4	4	4	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	2	4	5	5	2	
77	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	4	2	1	4	2	2	1	
78	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	
79	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4
80	2	2	4	4	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	3	1	4	2	2	
81	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4	2	1	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	4	2	4	4	
82	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	
83	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	3	
84	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	4	2	3	3	2	
85	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4
86	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	
87	3	2	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	2	2	2	
88	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	
89	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	5	4	2	1	
90	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	2	2	3	
91	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	
92	3	4	3	1	2	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	1	1	4	
93	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	
94	5	4	3	2	3	3	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	
95	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	
96	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	
97	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	3	2	2	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
99	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	
100	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
101	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	2	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	
102	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	1	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	3	1	1	1	2	
104	1	2	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
105	2	2	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	2	4	4	2	2	2	1	3	
106	3	4	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	5	4	3	2	3	2	2	3	
107	2	4	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	2	
108	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	4	2	1	1	2	1	3	4	2	
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	3	4	1	
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	2	
111	4	4	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	3	1	1	1	3	4	1	
112	5	4	4	4	3	1	2	2	4	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	4	2	5	5	4	5	2	
113	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	1	3	4	3	1	
114	4	3	2	2	1	2	4	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	5	4	5	5	5	
115	5	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	
116	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	2	
117	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	4	3	4	5	5	4	5	
118	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	5	5	3	
119	5	5	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	
120	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	5	4	3	4	3	1	
121	1	1	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	
122	3	4	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	5	4	5	5	5	5	
123	2	4	2	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	5	4	4	4	2	
124	2	5	1	3	3	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	2	1	4	4	2	
125	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	
126	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	2	5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	
127	3	3	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
128	3	4	4	1	1	1	3	2	4	2	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	
129	4	4	4	2	4	2	3	1	4	2	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	
130	3	3	3	2	2	1	2	1	3	1	3	3	4	4	1	1	1	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	

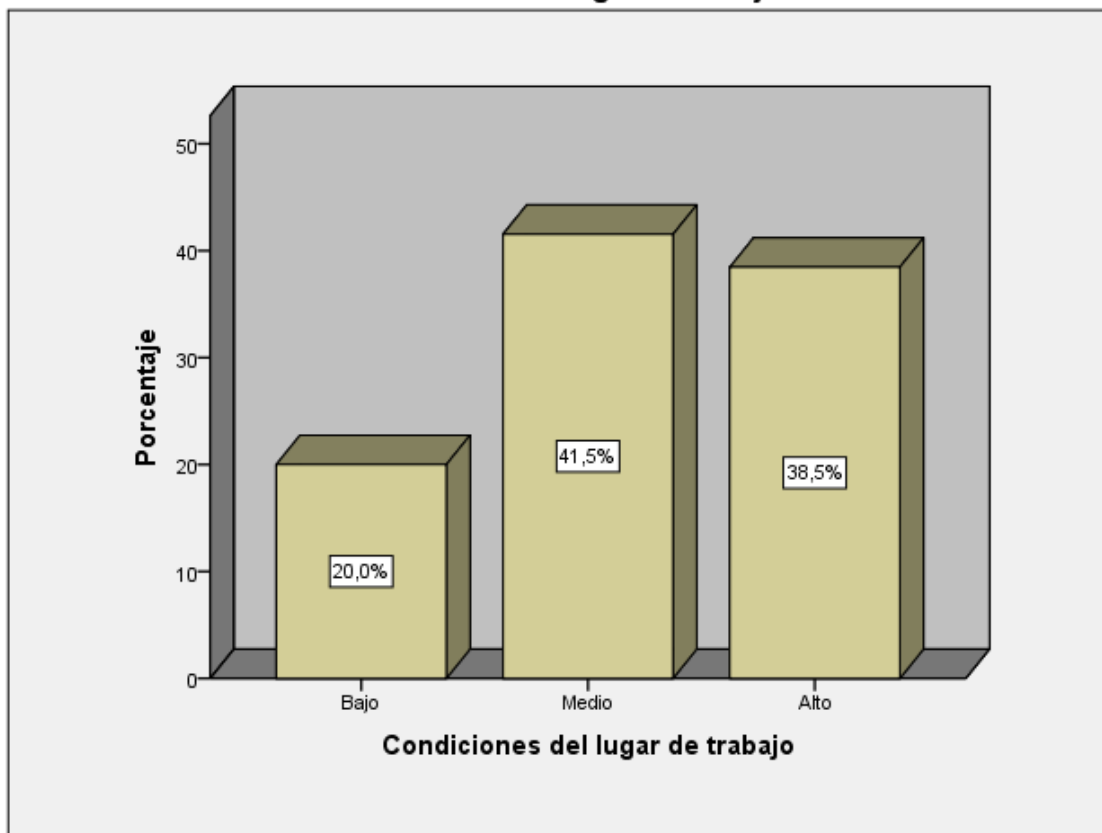
Factores de riesgo psicosociales



Condiciones del lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	26	20,0	20,0
	Medio	54	41,5	61,5
	Alto	50	38,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0

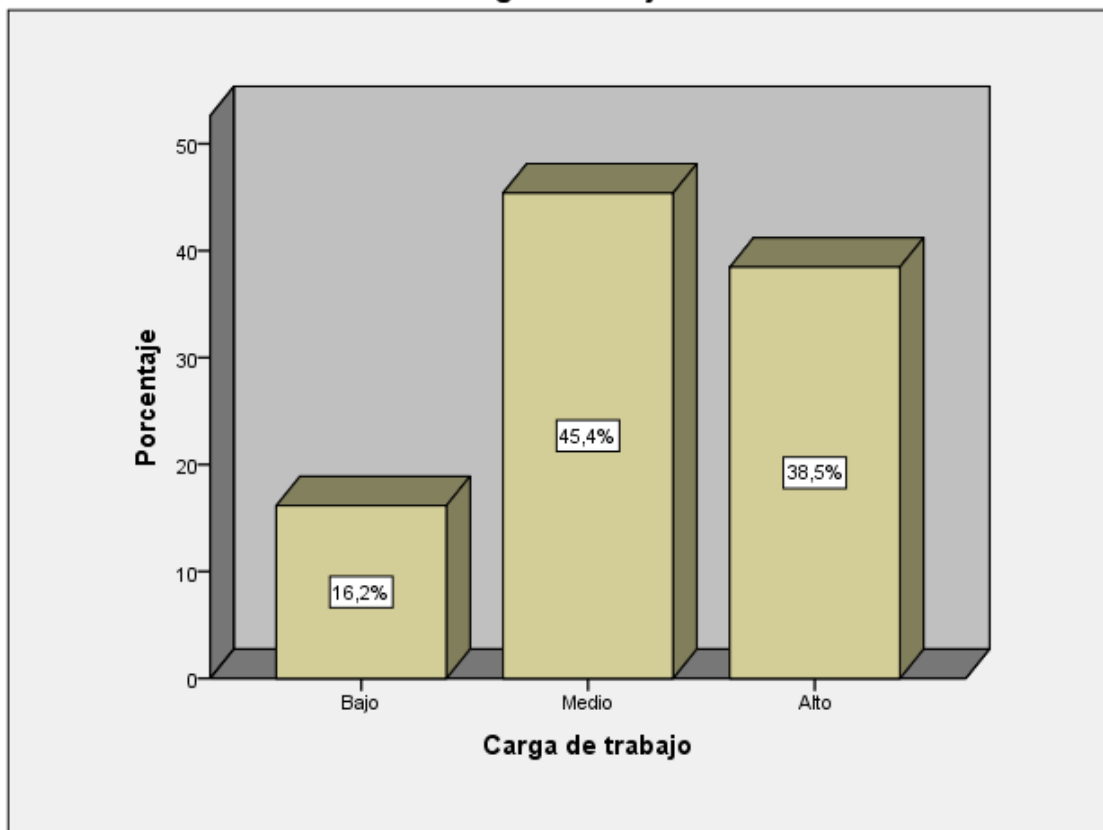
Condiciones del lugar de trabajo



Carga de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	21	16,2	16,2
	Medio	59	45,4	61,5
	Alto	50	38,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0

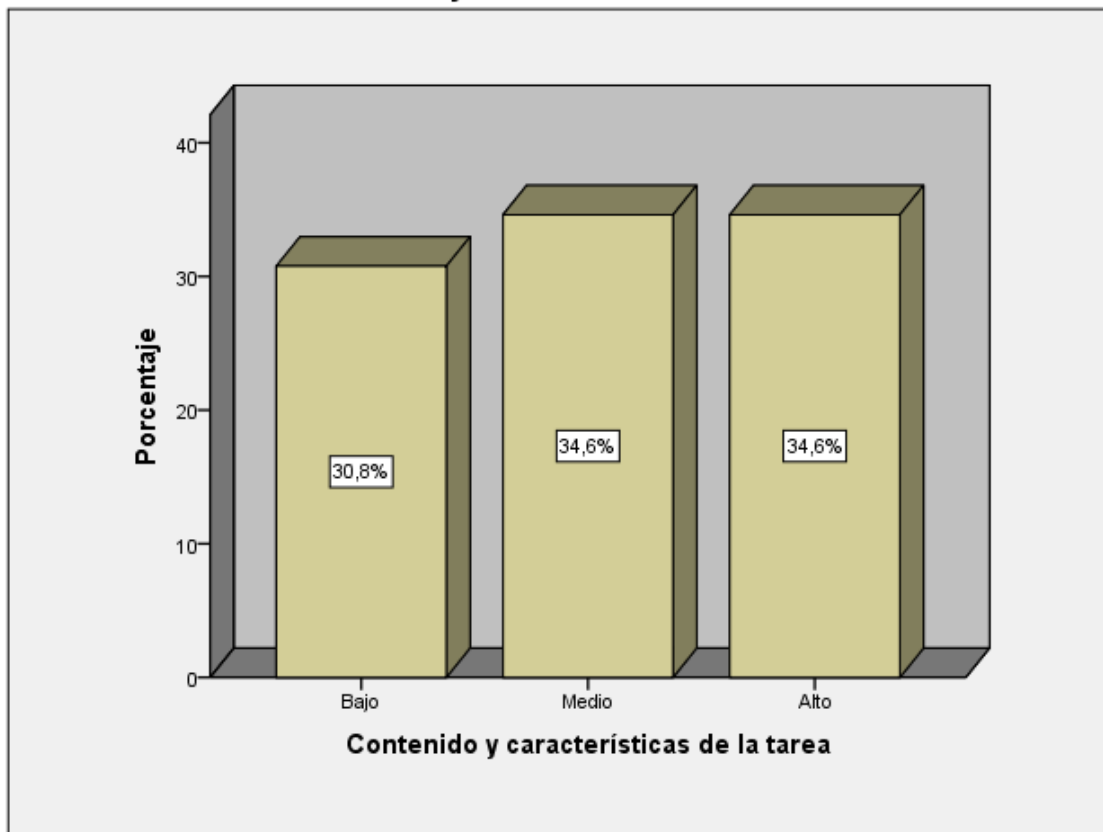
Carga de trabajo



Contenido y características de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	40	30,8	30,8
	Medio	45	34,6	65,4
	Alto	45	34,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0

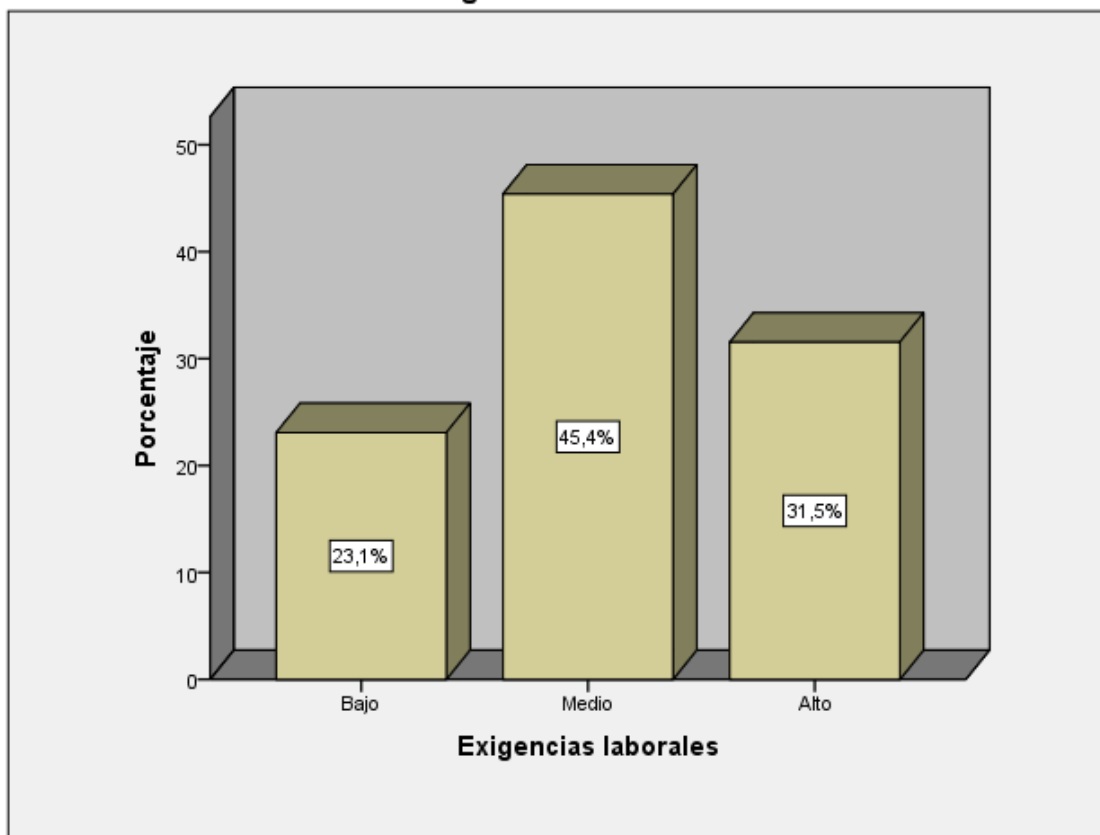
Contenido y características de la tarea



Exigencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	30	23,1	23,1
	Medio	59	45,4	68,5
	Alto	41	31,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0

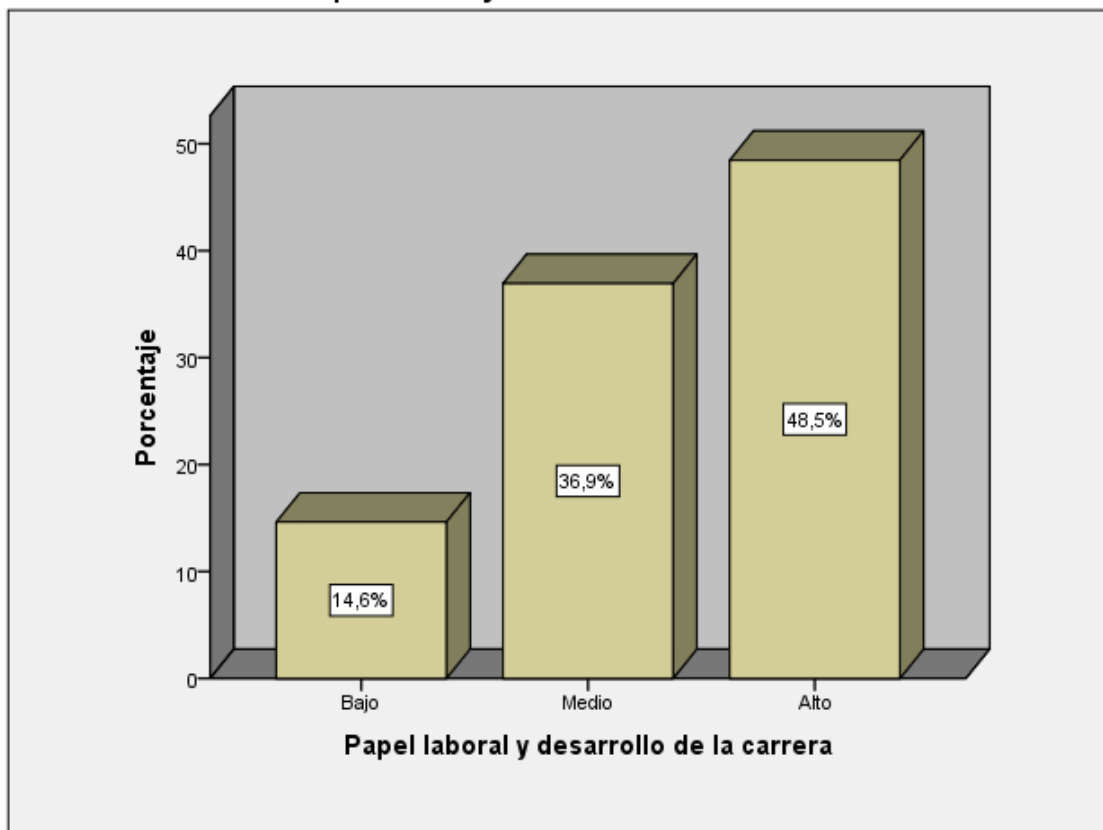
Exigencias laborales



Papel laboral y desarrollo de la carrera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	19	14,6	14,6
	Medio	48	36,9	51,5
	Alto	63	48,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0

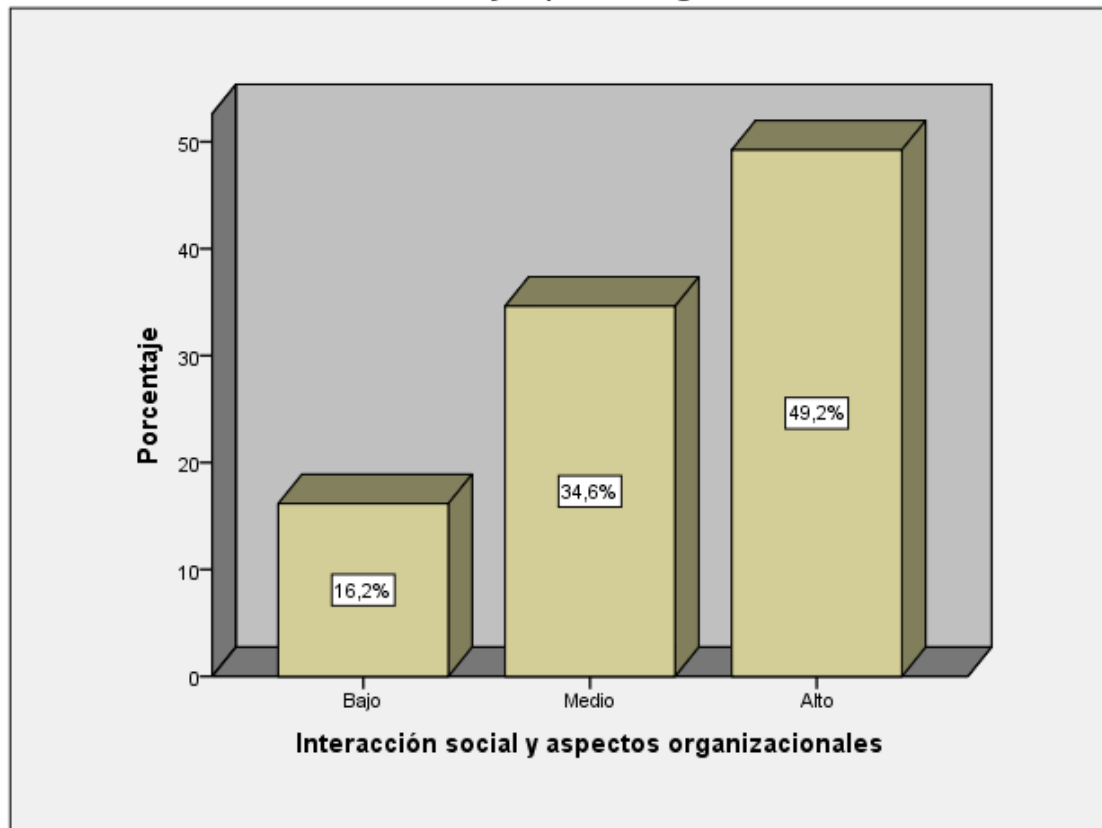
Papel laboral y desarrollo de la carrera



Interacción social y aspectos organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	21	16,2	16,2
	Medio	45	34,6	50,8
	Alto	64	49,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0

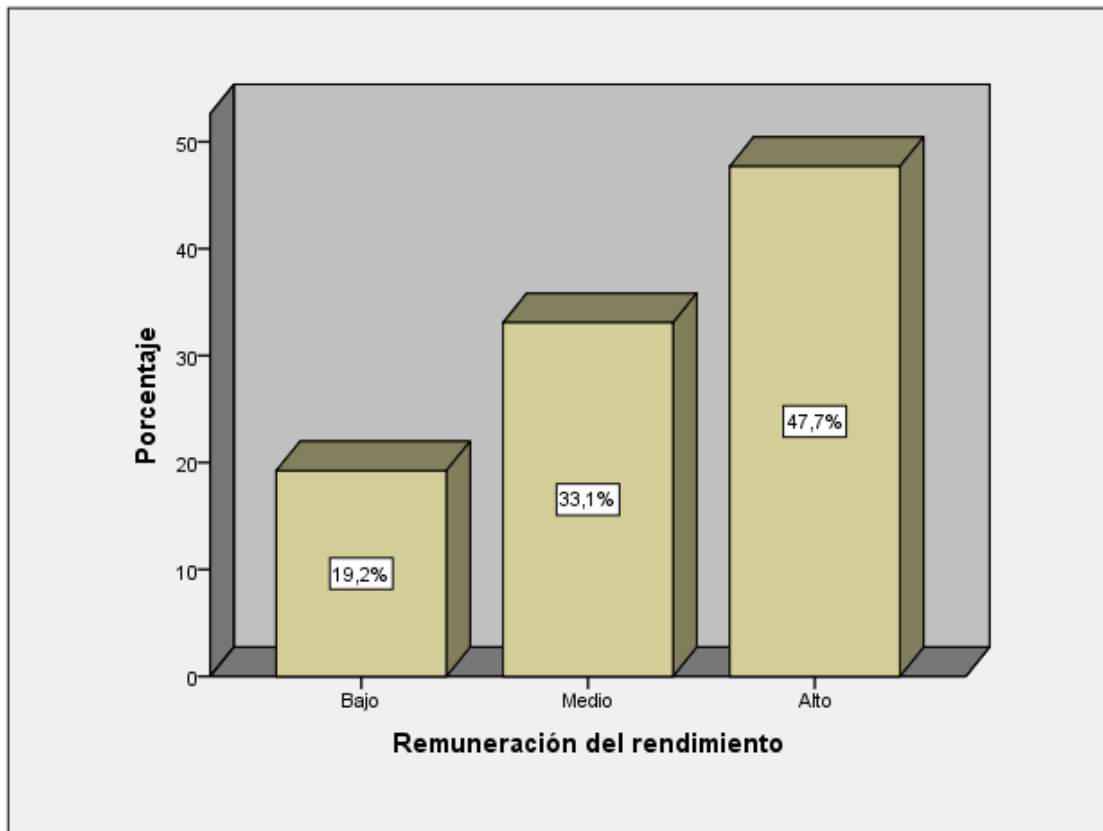
Interacción social y aspectos organizacionales



Remuneración del rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	25	19,2	19,2
	Medio	43	33,1	52,3
	Alto	62	47,7	100,0
	Total	130	100,0	100,0

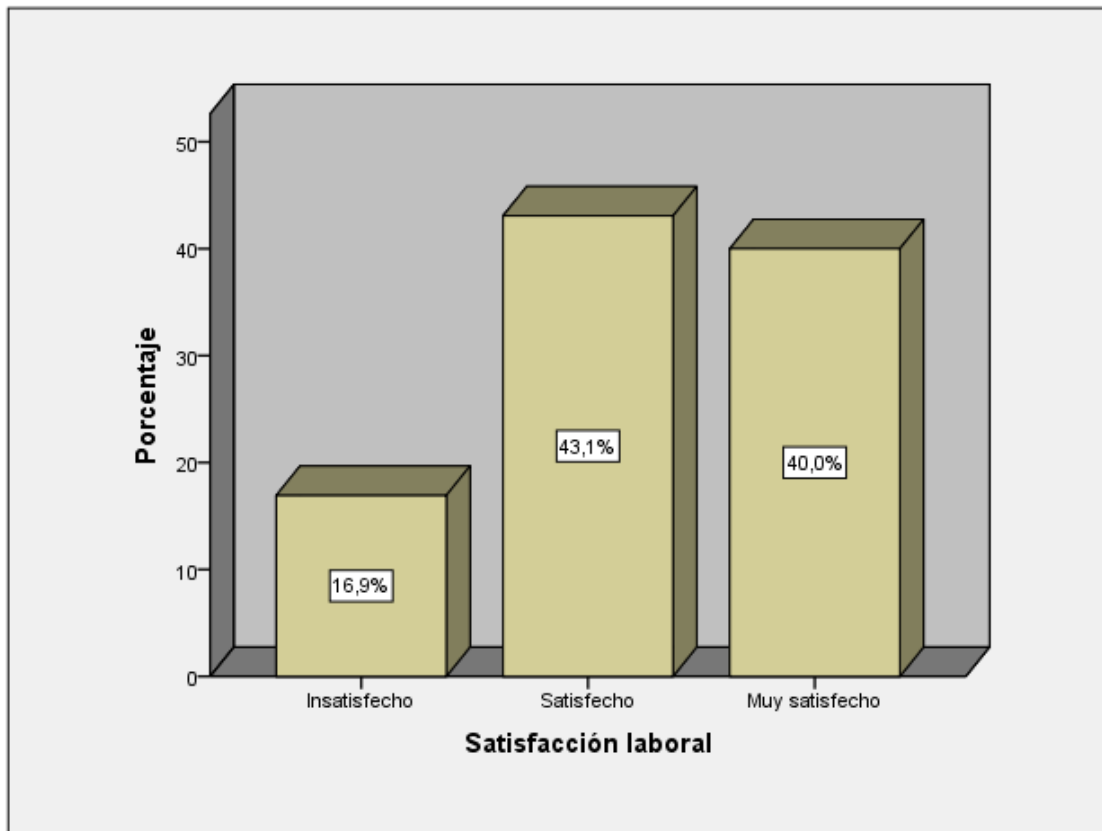
Remuneración del rendimiento



Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	22	16,9	16,9
	Satisfecho	56	43,1	60,0
	Muy satisfecho	52	40,0	100,0
	Total	130	100,0	100,0

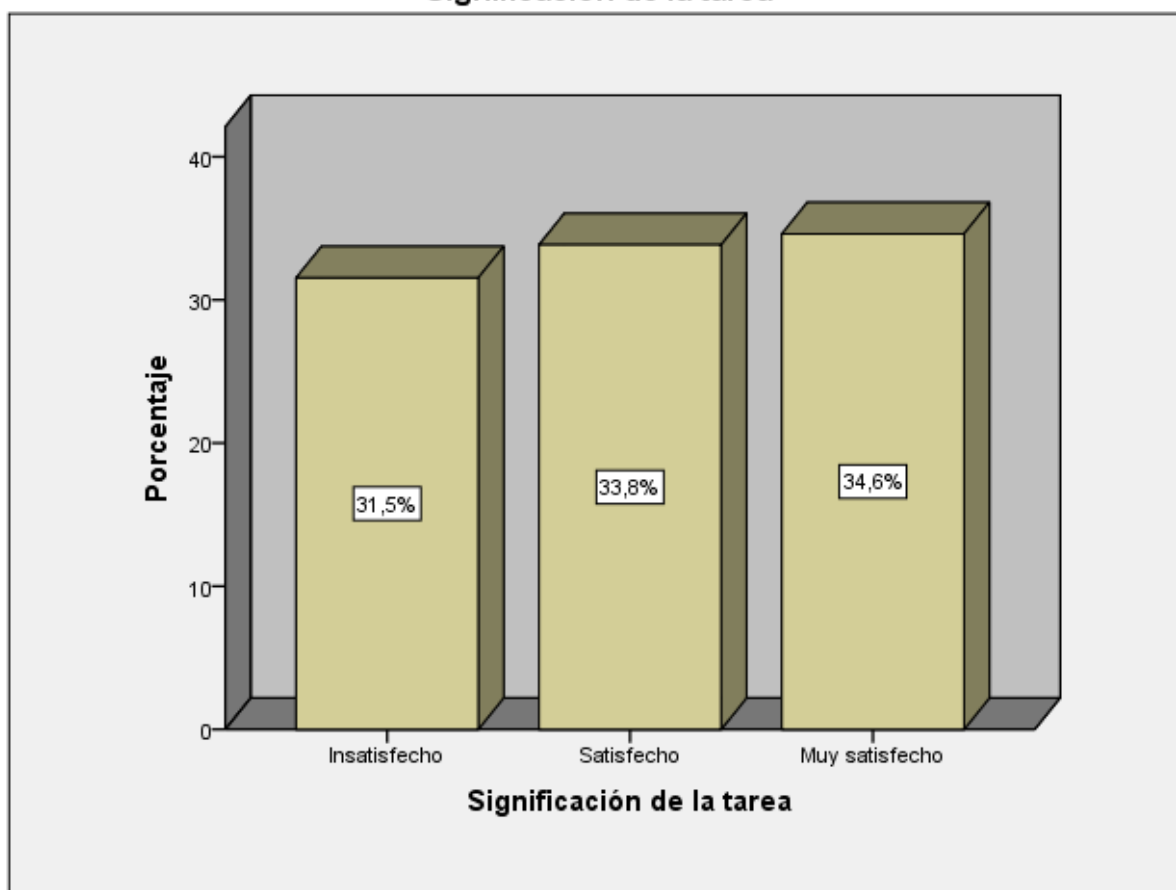
Satisfacción laboral



Significación de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	41	31,5	31,5
	Satisfecho	44	33,8	65,4
	Muy satisfecho	45	34,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0

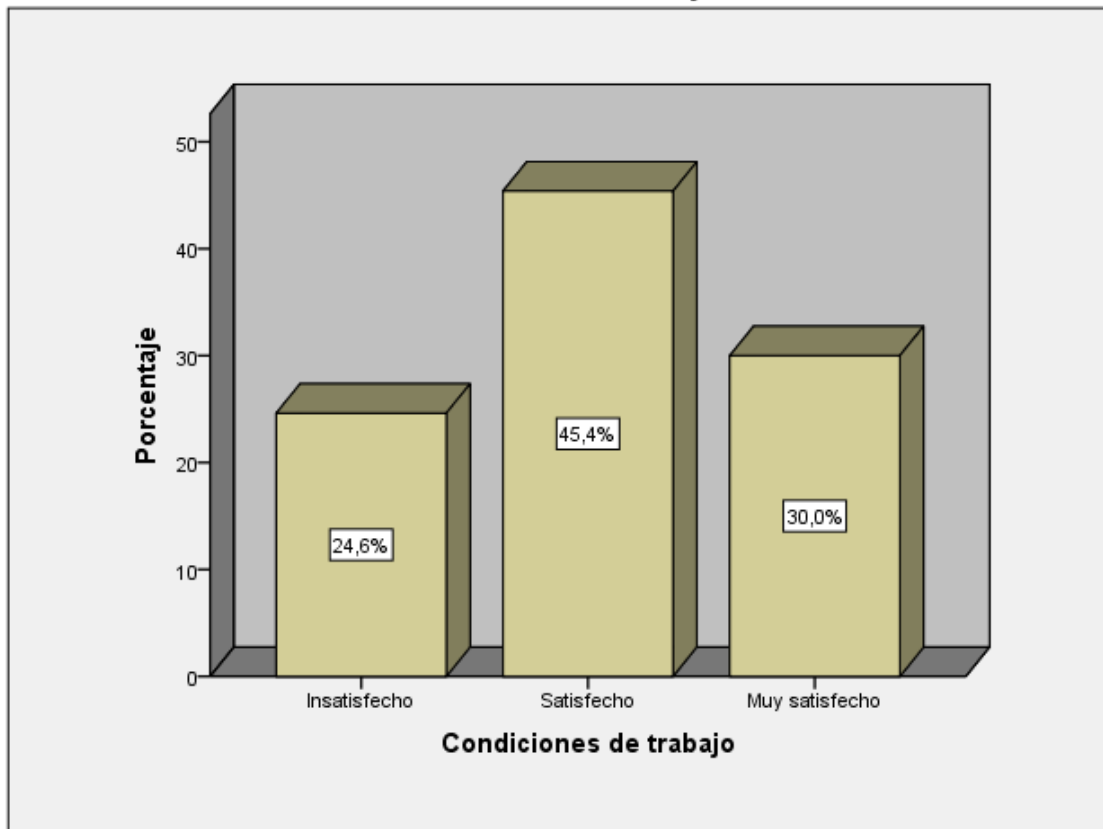
Significación de la tarea



Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	32	24,6	24,6
	Satisfecho	59	45,4	70,0
	Muy satisfecho	39	30,0	100,0
	Total	130	100,0	100,0

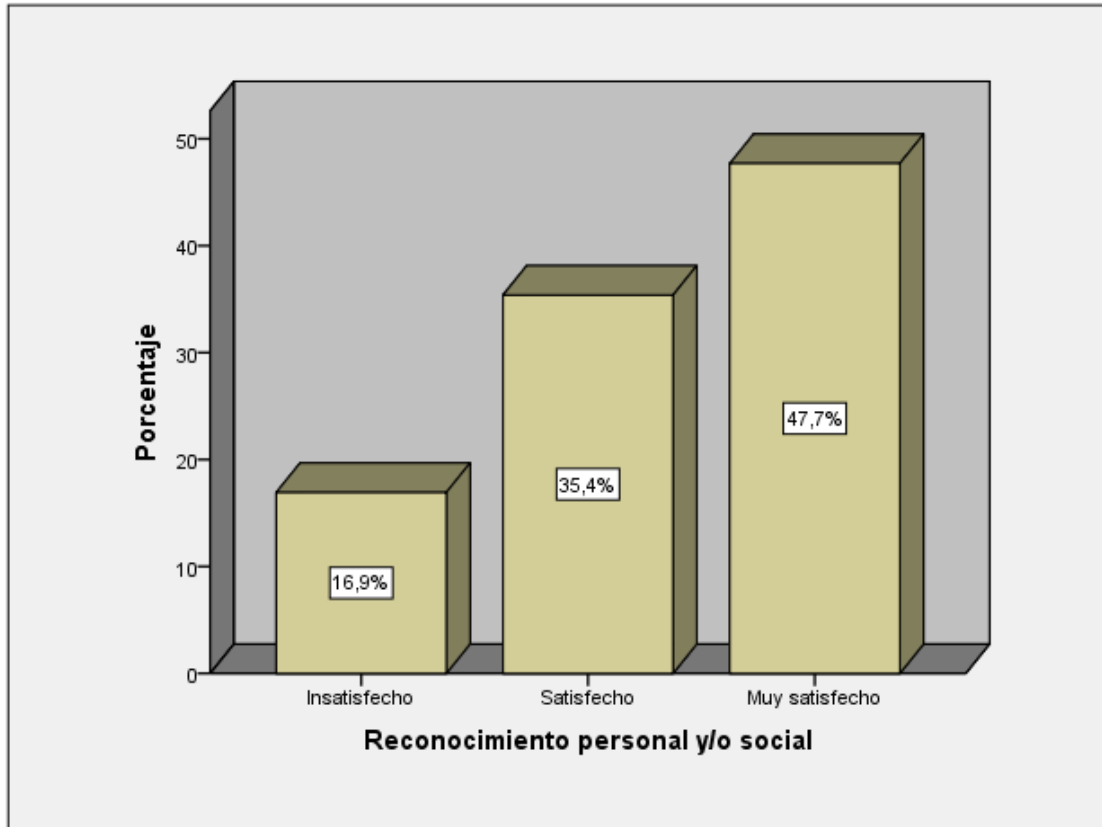
Condiciones de trabajo



Reconocimiento personal y/o social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	22	16,9	16,9
	Satisfecho	46	35,4	52,3
	Muy satisfecho	62	47,7	100,0
	Total	130	100,0	100,0

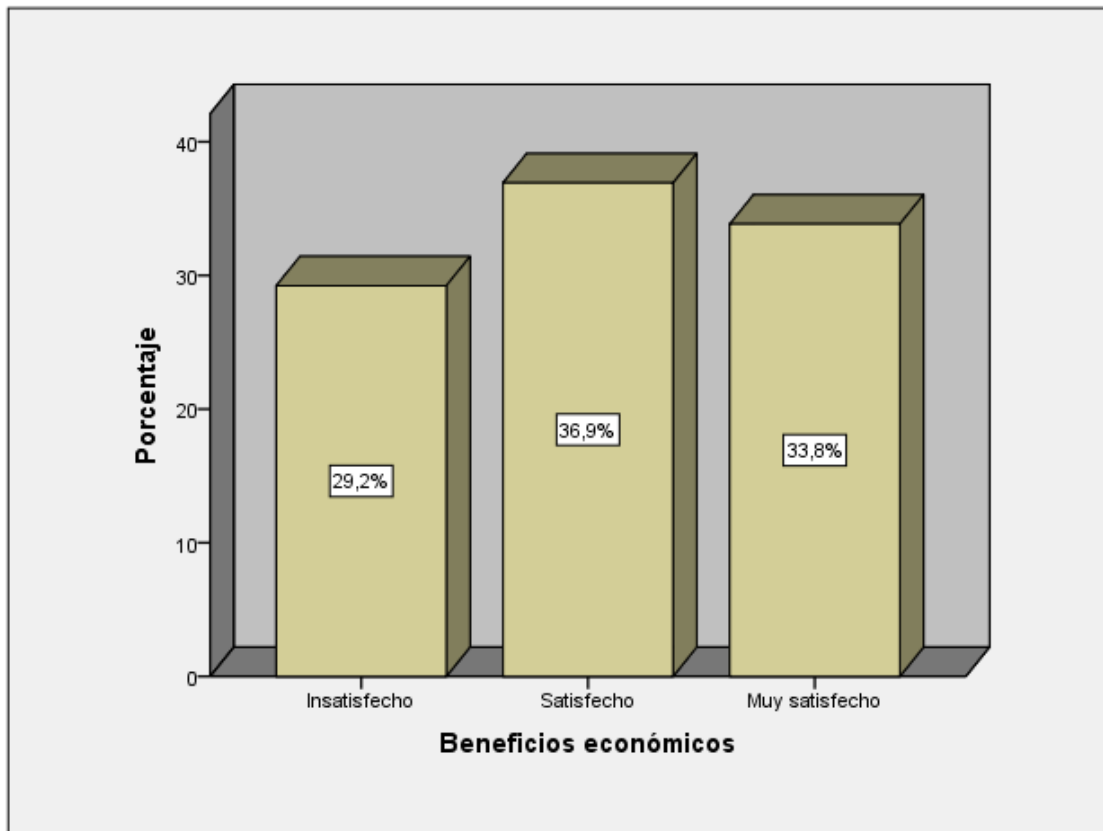
Reconocimiento personal y/o social



Beneficios económicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insatisfecho	38	29,2	29,2
	Satisfecho	48	36,9	66,2
	Muy satisfecho	44	33,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0

Beneficios económicos



Correlaciones

		Factores de riesgo psicosociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	130
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,779**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Factores de riesgo psicosociales	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	130
	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	,741**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Factores de riesgo psicosociales	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	130
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Factores de riesgo psicosociales	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	130
	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	,788**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Factores de riesgo psicosociales	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	130
	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0441-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 13 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Palomino Ramírez María Esperanza** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Hospital de la Policía del Perú, 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Palomino Ramírez María Esperanza**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Hospital de la Policía del Perú, 2020** presentado por **Palomino Ramírez María Esperanza**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Rosa Isabel Rivera Rupay
Secretario	: Mg. Carlos Alberto Jaimes Velasquez
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Mg. Roberto Santiago Bellido García

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 19 de enero de 2021
Hora	: 10:15 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

