



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION DE SERVICIOS DE
LA SALUD

Factores de riesgo psicosocial relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores de
un Hospital I - EsSalud 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO

DE MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA: Br. Fiorella Katherine Navarro Castillo

<https://orcid.org/0000-0003-2065-5322>

ASESORA: Dra. Eliana Guzmán Avalos

<https://orcid.org/0000-0003-2833-5665>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DIRECCION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

TRUJILLO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios:

Por darme la vida, salud y permitirme tener los recursos necesarios para realizar un paso más tan importante en mi carrera.

A mis Padres:

Por su amor y apoyo incondicional en cada paso de sacrificio que requiere mi profesión. Por sus cuidados en los momentos difíciles.

A mis Hermanos:

Por su comprensión y su amor constante y por ver en mi un ejemplo a seguir siempre.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora la Dra. Eliana Guzmán Avalos

Por la asesoría brindada, además de su apoyo brindado durante todo el tiempo requerido para el logro del proyecto.

Al director y compañeros de trabajo

Por aceptar realizar el estudio en el establecimiento que dirige, a mis compañeros de trabajo, por participar en la investigación

A mis docentes

Por sus valiosas enseñanzas, su apoyo constante y su paciencia.

Página del jurado

DRA. MYRIAM GRISELDA LORA LOZA
PRESIDENTA

DRA GLADYS LOLA LUJAN JHONSON
SECRETARIA

DRA ELIANA JACKELINE GUZMAN AVALOS
VOCAL

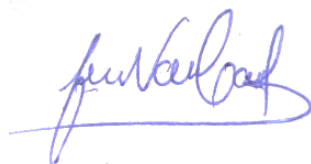
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Fiorella Navarro Castillo, alumna de la Maestría en de la Escuela de Post grado de la Facultad de ciencias médicas de la Universidad Cesar Vallejo identificado(a) con DNI: 45596472, con la investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores de un Hospital I - EsSalud 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La Investigación es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Mayo del 2019.



NAVARRO CASTILLO, FIORELLA

DNI: 45596472

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	li
Agradecimiento	lii
Página del jurado	lv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	lx
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MÉTODO	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Operacionalización de variables	26
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	28
2.5. Procedimiento	29
2.6. Métodos de análisis de datos	30
2.7. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	52

Índice de tablas y figuras

	Página
Tabla 1: Factores de riesgo psicosocial del personal de salud de un hospital EsSalud nivel I	31
Tabla 2: Satisfacción laboral del personal de salud de un hospital EsSalud nivel I	32
Tabla 3: Relación entre el factor de riesgo psicosocial: Experiencias psicológicas con la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital EsSalud nivel I	33
Tabla 4: Relación entre el factor de riesgo psicosocial: Trabajo activo y satisfacción laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital EsSalud nivel I	34
Tabla 5: Relación entre el factor de riesgo psicosocial: Apoyo social con la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital EsSalud nivel I	35
Tabla 6: Relación entre el factor de riesgo psicosocial: Compensaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital EsSalud nivel I	36
Tabla 7: Relación entre el factor de riesgo psicosocial: Doble presencia con la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital EsSalud nivel I	37

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital I Virú – Essalud, en el periodo mayo – junio 2019. Para ello se realizó un estudio descriptivo correlacional simple en 45 trabajadores del área asistencial del hospital, los cuales fueron seleccionados mediante el tipo de muestreo no probabilístico. En la recolección de datos se utilizó dos instrumentos: SUSESO - ISTAS 21 que mide riesgos psicosociales y S 10 /12 para satisfacción laboral. Resultados: 57.78 % del personal se encuentra satisfecho laboralmente y la exposición a los factores de riesgo psicosocial fue predominantemente medio y se distribuyó así: Exigencias psicológicas (55.5%), Trabajo activo y desarrollo de habilidades (48.9%), Apoyo social (46.7%), Compensaciones (55.5%), Doble presencia (37.8%). Se obtuvieron valores de significancia de $p=0.10$ para experiencias psicológicas, $p=0.14$ para trabajo activo, $p=0.07$ para Apoyo social, $p=0.12$ para compensaciones, $p=0.55$ para doble presencia. Por lo que se pudo establecer relación entre las variables dado que con los valores obtenidos no se cumplió que $p < 0.05$. Se concluye en que no hay relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral.

Palabras clave: *Determinar, factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral.*

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of determining the psychosocial risk factors that are related to job satisfaction in the workers of the I Virú - Essalud Hospital, in the period May - June 2019. To this end, a simple correlational descriptive study was carried out in 45 workers from the hospital's care area, who were selected using the type of non-probabilistic sample. In the collection of data, two instruments are applied: SUSESO - ISTAS 21 that measures psychosocial risks and S 10/12 for job satisfaction.

Results: 57.8% of staff satisfied with staff and exposure to psychosocial risk factors was predominantly medium and was distributed as follows: Psychological requirements (55.5%), Active work and skills development (48.9%), Social support (46.7%), Compensations (55.5%), Double presence (37.8%). Values of $p = 0.10$ were obtained for psychological experiences, $p = 0.14$ for active work, $p = 0.07$ for social support, $p = 0.12$ for compensations, $p = 0.55$ for double presence. It is not possible to establish a relationship between the variables given that $p < 0.05$ was not met with the values. Conclusions: There is no significant relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction.

Keywords: Decide, *Psychosocial risk factors, job satisfaction*

I. INTRODUCCIÓN

El escenario laboral ha experimentado diversos cambios, los cuales buscan adaptarse a nuevos desafíos organizacionales, principalmente en el sector salud. Entre los diversos cambios que se han dado en los procesos laborales, encontramos cambios en el diseño del trabajo y las horas laborables ejecutadas (las cuales han disminuido notablemente), esto se logró gracias al esfuerzo de varios trabajadores; entre otros cambios podemos mencionar los de carácter sociodemográfico y tecnológico, los cuales pueden incrementar el estrés en los trabajadores de salud y esto se ve reflejado en la atención brindada hacia los pacientes que diariamente acuden a los establecimientos de salud. Uno de los principales efectos de aquellas modificaciones que resultan beneficiosas para los trabajadores, es la disminución de la morbilidad en el centro de trabajo. Se sabe que en la actualidad existen varios tipos de exposición ocupacional, tanto física como psicológica y estos representan un gran riesgo para la salud. Los cambios en el entorno laboral de las últimas décadas han generado nuevos riesgos para los trabajadores y estos riesgos emergentes están bajo el título de riesgos psicosociales. Tanto la organización, concepción y gestión en el trabajo como el entorno socio ambiental pueden causar daños psicológicos, sociales o físicos. (Cortez Díaz, 2007)

Los riesgos psicosociales son factores decisivos en la tensión, la angustia y el cansancio, que conducen al estrés. El instituto nacional de seguridad e higiene del trabajo señala que la ansiedad, la depresión, además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales previos. En 2002, Europa hizo de este tema una de sus prioridades de acción, y el 8 de octubre de 2004 se firmó un acuerdo marco sobre la prevención del estrés en el lugar de trabajo. Este acuerdo proporcionó una definición de consenso del estado de estrés, definido como “un desequilibrio entre las percepciones que un sujeto tiene sobre las restricciones que le impone su entorno y la percepción que la persona tiene de sus propios recursos para satisfacer estas demandas”. Muchas investigaciones están tratando el tema de la satisfacción laboral, lo cual es un indicador de la importancia que se le está dando últimamente y hasta cierto punto, es un reflejo del buen trato y también puede considerarse un indicador de bienestar emocional. El trabajo quita una gran parte del día del trabajador y contribuye en su posición social, dado que es la principal fuente de

ingresos y por ello la satisfacción con el trabajo es un componente importante para el bienestar de los empleados. (Cox et al, 2000)

En una organización, la productividad y la calidad del servicio dependen completamente de la capacidad de la organización para administrar el recurso humano. Es así que la importancia de investigar la satisfacción laboral en el personal hospitalario se debe a que éste puede presentar dificultades para satisfacer las necesidades de sus pacientes, cuando no pueden satisfacer sus propias necesidades; por lo tanto, los gerentes del hospital tienen responsabilidades tanto con el personal como con los pacientes. La satisfacción del empleado y la satisfacción del paciente son importantes para un hospital. Por esto se sabe que es una variable importante, especialmente en entornos de atención médica. (Cortez Díaz, 2007)

El crecimiento general y la satisfacción laboral son factores importantes para retener a los empleados del hospital a largo plazo, y en un entorno hospitalario, se ha encontrado que la satisfacción del empleado se relaciona positivamente con el nivel de satisfacción del paciente por la calidad del servicio. Por esta razón los empleados pueden influir directamente en la satisfacción del paciente debido a su participación e interacción con los pacientes. De esta manera podemos decir que los riesgos psicosociales se asocian negativamente con los resultados psicológicos, físicos y sociales que surgen de la organización y la gestión desfavorable en el lugar de trabajo, que incluyen pero no se limitan a trabajos excesivamente absorbente, y / o el tiempo suficiente para completar las tareas, el conflicto de rol y ambigüedad de rol, comunicación ineficaz, cambio organizativo mal gestionado e inseguridad laboral, y dificultad para combinar los compromisos laborales con la vida personal. (Toukas, Delichas, Toufekoula y Spyrouli, 2015).

Por otro lado, se conoce que los profesionales de la salud se enfrentan a la enfermedad y la muerte como parte de su ocupación y, por lo tanto, pueden correr un mayor riesgo de contraer enfermedades relacionadas con el estrés. La cantidad de enfermedades laborales en los últimos años ha disminuido y se han realizado modificaciones, esto ha originado un cambio en el concepto de salud laboral, ya que en la actualidad no solo es problema individual si no que se ha convertido en un problema social y empresarial, con la finalidad de disminuir este problema en España se creó la ley de prevención de

riesgos laborales 31/1995, la cual fue creada con la finalidad de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, para la cual existen principios generales los cuales son: prevención de riesgos profesionales, disminución de los riesgos derivados del trabajo, información en el área preventiva en los trabajadores. La satisfacción laboral es motivadora y conduce a relaciones de trabajo positivas y altos niveles de desempeño laboral individual.

Para el ministerio de trabajo, la satisfacción laboral es un estado que refleja el sentir de las personas acerca de sus trabajos y sus diferentes aspectos. Como generalmente se evalúa, la satisfacción laboral es una variable actitudinal. Al revisar datos en el mundo, encontramos que la unión europea se preocupa por mejorar la calidad en el trabajo, con la finalidad de mejorar los niveles de satisfacción laboral, poniendo énfasis en la inclusión social y el empleo. Diversos países europeos han iniciado a construir índices de satisfacción de sus empleados, recogiendo datos informativos con la ayuda de cuestionarios relativamente estandarizados. Con lo que se concluyó en el estudio realizado que la percepción de los ciudadanos europeos respecto a los salarios recibidos es bastante negativa, ya que solo un 24 % respondió que cuentan con un salario justo. En general manifiestan altos niveles de satisfacción con respecto a su trabajo, ya que más del 80 % respondieron positivamente. (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, 2008).

Respecto a jornada laboral se concluyó que Corea del sur, presenta en la actualidad la jornada de trabajo más larga que cualquier otro país desarrollado (2069 horas al año), pero sin embargo existen países en vías de desarrollo que presentan tasas aún mayores: México (2225 horas al año), esto lo señala la organización para la cooperación y el desarrollo económico. Se sabe también por esta organización que Japón presenta un problema con la muerte por exceso de trabajo (Karoshi), entre los años 2015 y 2016, se reportó un total de 1456 casos de Karoshi. Mientras que Chile cuenta con el nivel más alto de satisfacción laboral a diferencia de Brasil y Ucrania con el más bajo. Frente a estos resultados concluimos que a nivel mundial surge la necesidad de conocer los factores de riesgo psicosociales relacionados con la satisfacción laboral. (Butt HS et al., 2012).

En Perú se registran datos del ministerio de trabajo y promoción del empleo en el año 2014, el cual elaboró un informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima metropolitana, pertenecientes a empresas adscritas al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y Centros Asistenciales de la Institución durante los años 2006 y 2009, en un total de 32 352. En el cual encontraron entre los resultados más resaltantes, que el 15. 2 % de la población presentó estrés laboral de leve a moderado. Esto se debía por la exposición a diversos factores de riesgo tales como; Monotonía y trabajos repetitivos, condiciones de trabajo inadecuados, conflicto de roles, demandas de desgaste físico y emocional en el trabajo, dificultad de las relaciones interpersonales, turnos excesivos de trabajo. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2012).

Frente a esto podemos concluir que el riesgo laboral contra la salud se manifiesta como situaciones y conductas que no deben ser aceptadas por sus peligrosas consecuencias que pueden causar en los trabajadores y que pueden generar escasa satisfacción laboral lo cual puede verse reflejado en la atención brindada a los usuarios. (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, 2008). Se han realizado varios estudios a nivel mundial para estudiar la satisfacción laboral en trabajadores de la salud. En una investigación realizada en Irán, se descubrió que el personal que trabaja en una organización tiene una perspectiva diferente cuando se le pregunta sobre la satisfacción laboral y la administración tiene un punto de vista diferente. De acuerdo con los resultados del estudio, la disparidad entre los puntos de vista y las creencias de los empleados y empleadores afecta negativamente el desempeño de los empleados y, a su vez, puede llevar a su rotación (Ali MM, Yarmohammadian MH, 2006)

Un informe sobre las enfermeras británicas y su satisfacción reveló que NHS (los Servicios Nacionales de Salud) sigue perdiendo su fuerza de trabajo de enfermería en el mercado que no es NHS. En Serbia, en un estudio transversal realizado en nueve centros de rehabilitación con médicos, personal de enfermería, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, psicólogos y trabajadores sociales; de los 170 trabajadores de la salud, el 22,4% estaba satisfecho con su trabajo y los médicos estaban más satisfechos que el personal de enfermería. Las causas de insatisfacción que se citan en este estudio fueron el entorno laboral, el diseño del trabajo, la falta de autonomía personal o clínica que no forma parte del proceso de toma de decisiones. La mayoría

no estaba satisfecha con las oportunidades de promoción proporcionadas en los lugares de trabajo y consideraron que hay menos posibilidades de mejorar su educación. Los factores satisfactorios fueron la relación personal, la política relacionada con los hospitales y la satisfacción de proporcionar servicios de buena calidad a los pacientes que acuden a estas instalaciones (Jovic-Vranes A, Vesna B, Boris V, Natasa M., 2008)

En un estudio transversal realizado en Etiopía, se estudiaron diversos factores demográficos junto con la satisfacción laboral que muestra la correlación de género, edad y nivel educativo con la satisfacción laboral. En Noruega, el buen liderazgo, los comentarios y el apoyo de los adultos mayores fueron vistos como factores clave para la satisfacción laboral. En Irán, se estudió el estado de satisfacción laboral del personal médico que trabaja en los departamentos de emergencia para descubrir los principales determinantes que llevan a este sentimiento. Los resultados mostraron un nivel moderado de satisfacción laboral con la libertad de tomar decisiones relacionadas con la atención al paciente con el puntaje más alto. Se informaron puntuaciones bajas para factores como el equipo médico y otros recursos disponibles en el departamento de emergencias, la coordinación entre el personal, la posibilidad de participar en decisiones relacionadas con la administración y el sistema de evaluación de desempeño anual basado en la imparcialidad. Además, se informaron niveles de satisfacción bajos a moderados debido a la violencia entre los trabajadores de la salud y los cuidadores de pacientes (Gudeta N., 2017; Krogstad U et al., 2006; Roshanaei G, et al., 2014)

Otro antecedente importante es un estudio realizado en dos colegios médicos privados de Pakistán, más del 50 por ciento de los estudiantes dijeron que tenían la intención de abandonar su país e irse al extranjero después de su graduación, ya que los estudiantes no estaban contentos con la calidad de la capacitación que se les ofrece en sus estudio su país, así como la estructura salarial, las condiciones del entorno laboral y los bajos estándares de enseñanza en los hospitales de enseñanza locales. Se realizó un estudio transversal para evaluar la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en hospitales de atención terciaria en la ciudad capital de Pakistán. Los resultados mostraron que, de todos los encuestados, el 86 por ciento estaba insatisfecho con sus trabajos; con factores como las malas condiciones de trabajo, la falta de privilegios, el respeto en sus lugares de trabajo y la presión del tiempo siendo los principales responsables. Se descubrió que existe una relación positiva entre el compromiso del

personal de enfermería y el entorno laboral y físico, es decir, las enfermeras están más comprometidas y hacen su trabajo de manera más eficiente y tienen una gran satisfacción si las variables mencionadas anteriormente se encuentran en sus hospitales. (Syed NA, et al. 2008; Bahalkani HA, et al., 2011)

Respecto a los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, entre los principales podemos citar a Gómez et al, 2014 Chile, el cual realizó un estudio titulado factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, el instrumento utilizado fue el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y de Satisfacción Laboral S20/23, la muestra con la que se trabajó fue de 100 trabajadores del rubro minería. Entre sus resultados que las sub dimensiones exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia, apoyo social y calidad de liderazgo, se encuentran en rango medio de exposición a los factores de riesgo, mientras que la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en un rango alto de exposición. De esta manera concluyeron finalmente que existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas y sección donde trabajan. Sáenz Luis (2016). Sáenz,(2016). España. Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: usó una muestra conformada por 302 trabajadores, utilizando una metodología de estimación en los centros estadísticos, como es la ponderación y la imputación (Lundström y Särndal, 1999). El instrumento escogido fue CoPsoQ ISTAS21, en los resultados se encontró correlaciones significativa y negativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.

Fernandes. (2016). España. Realizó un estudio en el que se analizó la literatura científica sobre los efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial en contextos laborales. Se realizó una revisión sistemática utilizando los términos "factores psicosociales" Y "COPSOQ" en las bases de datos PubMed, Medline y Scopus. El período analizado fue del 1 de enero de 2004 al 30 de junio de 2012. Hemos incluido artículos que utilizaron el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) como instrumento de medición de los factores psicosociales y la presentación de resultados cuantitativos o cualitativos. Se incluyeron 22 artículos en el análisis. Los factores individuales, como el género, la edad y el nivel socioeconómico, se analizaron junto con factores relacionados con el trabajo, como las demandas laborales, la organización y el contenido del trabajo, concluyendo que el deterioro del entorno psicosocial en el trabajo se asocia con indicadores de salud física

y salud mental débil. Este entorno también es un factor de riesgo para el desarrollo de condiciones clínicas de moderadas a graves, que predicen el ausentismo o la intención de dejar el trabajo.

Aravena (2016) Chile .Estudió la relación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales de 55 trabajadores recolectores de residuos sólidos urbanos, se les aplicó el cuestionario SUCESO/ISTAS 21 versión breve y el cuestionario S20/23, dando como resultado correlación significativa entre las dos variables, principalmente en la dimensión de exigencias psicológicas y satisfacción con el ambiente. Además se encontró satisfacción con la supervisión y las prestaciones recibidas, finalmente apoyo social y calidad de liderazgo en la empresa, por otro lado para el grupo de personal del camión recolector se obtuvo: exigencias psicológicas y satisfacción intrínseca del trabajo. Por lo que se concluyó como resultado final de la investigación que a mayor nivel de riesgo psicosocial, menor será el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones significativas.

Quispe Inés (2013) Perú. Determinó la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera, la población se encontró conformada por 138 trabajadores, el instrumento utilizado para esta investigación fue el cuestionario SUSESOS-ISTAS 21 y para la variable dependiente; el cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró S20/23, los resultados muestran que las prestaciones recibidas fueron percibidas de manera poco satisfactoria. Herrera Carolina (2018) trabajó con una muestra de 47 trabajadores y entre los resultados más significativos encontramos que a mayores factores de riesgo psicosocial presentados por los trabajadores, menor será el índice de satisfacción laboral, en otro punto se encontró que la carga laboral que experimentan fue media.

Utriainen, K., Kyngäs, H realizaron una revisión bibliográfica sobre la satisfacción laboral en enfermeras, accediendo a diversos estudios originales mediante una búsqueda sistemática en las bases de datos electrónicas (Abi / Inform, PsycINFO, Cinahl y Medline Ovid) utilizando las palabras clave enfermeras y satisfacción laboral y se seleccionaron según ciertos criterios. Los datos elegidos para esta revisión fueron 21 artículos científicos, de los cuales la mayoría de los estudios son estudios cuantitativos, la mayoría de ellos se realizaron en los Estados Unidos. Se encontró que

la satisfacción laboral en el trabajo varía en diferentes áreas de especialización del trabajo de enfermería. Dos temas importantes en la satisfacción laboral son las relaciones interpersonales entre las enfermeras y la atención al paciente, otro importante hallazgo fue que las diferentes formas de organizar el trabajo también son relevantes para la satisfacción laboral. Se llegó a la conclusión de que los gerentes de enfermería tienen un papel importante en la promoción de la satisfacción laboral de las enfermeras: se debe prestar atención especialmente al fortalecimiento de las relaciones interpersonales de las enfermeras y facilitar la capacidad de las enfermeras para brindar atención de alta calidad al paciente. (Utriainen, K., Kyngäs, H., 2009)

Frente a estos estudios podemos encontrar diferentes teorías las cuales dan el soporte de la presente investigación entre ellas podemos mencionar: Según la RAE la palabra “factor” es un elemento o causa que actúan junto con otros elementos. La Organización internacional del trabajo (1984), define a los riesgos psicosociales como características, en donde las condiciones de trabajo pueden afectar la salud de las personas, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, conocidos también como estrés. El estrés relacionado a las actividades del trabajo, se puede presentar por la forma de organización del ambiente laboral, las relaciones interpersonales y se pueden presentar cuando las exigencias laborales, sobrepasan las cualidades y necesidades del trabajador. De esta manera se estableció una relación en donde los factores psicosociales del trabajo derivan de interacciones con el medio ambiente y satisfacción en el trabajo principalmente, estos pueden influir entonces en el rendimiento en el trabajo, la salud y la satisfacción en el trabajo.

La organización mundial de la salud OMS señala que aquellas situaciones, hechos que se establezcan como riesgos psicosociales es porque tienen una clara probabilidad de dañar la salud mental, física o social del trabajador. De acuerdo a Moreno y Báez mencionan que los factores psicosociales y riesgos psicosociales pueden generar consecuencias relacionadas con: La salud del trabajador, desempeño laboral e identificación con la empresa, efectos en los tiempos de trabajo (rotación laboral), como también costos económicos (accidentes de trabajo, pérdida de materiales). (OMS, 1990; Moreno JB, Báez LC, 2010)

Patlán P. define los factores de riesgo psicosocial como factores con capacidad de presentar el riesgo de tener efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores, señala como ejemplos: Proceso de comunicación, estilo de liderazgo, formación y promoción, inestabilidad laboral, diseño de la tarea, capacidad de decisión, motivación, jornada de trabajo, ritmo de descanso. Define como principales riesgos psicosociales: El estrés laboral: Es un estado caracterizado por niveles altos de excitación, respuesta, sensación de no poder afrontar los problemas. Es el más importante de los factores de riesgo psicosociales. Es por eso que, de acuerdo con Cox y Griffiths, quienes señalan que el estrés puede afectar la salud física y psicológica, asimismo señala otros factores de riesgo psicosocial como: La violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, burnout, conflicto trabajo y familia, trabajo emocional. Para la agencia europea de salud y seguridad en el trabajo, define los factores psicosociales como los aspectos de la gestión y organización en una empresa, así como del contexto social y ambiental, que tiene la posibilidad de causar daños psicológicos, sociales y de manera física en los trabajadores. Factores psicosociales relacionados con el trabajo se han demostrado como importantes contribuyentes a los problemas de salud mental. Las quejas como el estrés, la depresión o la ansiedad representan al segundo problema de salud relacionado con el trabajo reportado con más frecuencia en los países europeos después de las enfermedades musculo esqueléticas. (Cox T, Griffiths A, 2000)

Asimismo, Fernández García, R. señala a los factores psicosociales como los factores relacionados a la organización del trabajo y que son importantes para la realización personal de los trabajadores. Entre los riesgos psicosociales encontramos: Exigencias psicológicas: Esto se puede dar cuando el trabajo requiere que escondamos nuestros sentimientos, tomar decisiones que pueden resultarnos difíciles y de forma rápida; esta contiene sub dimensiones entre las que resaltan: Exigencias cuantitativas, se refiere a la cantidad de trabajo y el tiempo que tiene; y exigencias cognitivas, referido principalmente a la toma de decisiones. Otra sub dimensión es exigencias emocionales: Aquellas referidas a los sentimientos, tener la facilidad de entender a otras personas. Exigencias psicológicas: se refiere a los sentimientos u opiniones negativas que el trabajador debe esconder al público o jefaturas. Exigencias sensoriales: Se refiere a las exigencias propias del trabajo, se necesita de concentración, atención, es lo que genera mayor grado de estrés. (Fernández R, 2016)

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades: Cuando el trabajador no es autónomo en la realización de las labores, a pesar de tener los conocimientos necesarios, presenta cinco sub dimensiones: influencia en el trabajo, referido al grado de autonomía respecto las actividades en el trabajo; posibilidades de desarrollo en el trabajo, se evalúa si en el centro laboral puede desarrollar nuevos conocimientos y habilidades; control sobre los tiempos del trabajo, basado en la posibilidad de organización laboral para contar con un tiempo para realizar un descanso; sentido del trabajo, relacionado a la retribución principalmente económica que recibe a cambio del tiempo brindado al trabajo por las actividades realizadas; integración en la empresa, significa el nivel de compromiso que siente cada persona con su empresa.

Dimensión apoyo social y calidad de liderazgo: Cuando el trabajo en la empresa se realiza de manera individual sin apoyo de jefes o compañeros de labores, sub dimensiones: Claridad de rol: Tener claramente definido todas las actividades que se van a realizar, para que no resulte un factor de estrés. Conflicto de rol: Cuando las actividades a realizar, según aspectos éticos personales deberían realizarse de manera diferente. Calidad de liderazgo: Representado principalmente por el responsable de dirección: Si entre sus objetivos se ve reflejado la preocupación por el desarrollo y bienestar de sus trabajadores. Calidad de relación con superiores: Se refiere al nivel de comunicación fluida y oportuna con los superiores. Calidad de relación con los compañeros de trabajo: Se refiere a la unión e integración entre los compañeros de trabajo. (Fernández R, 2016.)

Dimensión compensaciones: Cuando no se percibe un trato justo dentro del ambiente de trabajo, un salario injusto al trabajo realizado, cambios de puestos. Presenta sub dimensiones: Integridad respecto del contrato de trabajo, incluye la inseguridad en los diferentes ámbitos laborales (salario, jornada laboral, ubicación, puesto de trabajo); Inseguridad respecto a las características de trabajo, referido a la estabilidad de actividades a realizar, cambios en las horas cumplidas de trabajo, dentro de un ambiente de trabajo; Estima, referido al nivel de valoración y reconocimiento por el trabajo realizado por parte de los superiores. (Fernández R, 2016)

Dimensión doble presencia: Referida a las obligaciones y actividades domésticas, familiares que deben asumir principalmente las trabajadoras de manera simultánea con

las actividades remuneradas en un puesto de trabajo. Sub dimensiones: Carga de tareas domésticas: Referido a las actividades del hogar que realiza la trabajadora y de no hacerla simplemente nadie más lo realizara. Preocupación por tareas domésticas: referido a la preocupación que le causa el incumplimiento de las tareas no realizadas en casa. A pesar de su amplio uso en la investigación científica, así como en la vida cotidiana, todavía no hay un acuerdo general en cuanto a la definición de la satisfacción laboral. De hecho, no hay una definición final sobre esta variable. Por lo tanto, antes de poder dar una definición de satisfacción laboral, se debe considerar la naturaleza y la importancia del trabajo como una actividad humana universal. Diferentes autores tienen diferentes enfoques para definir la satisfacción laboral, es así que tenemos la definición de Hoppock, quien definió la satisfacción laboral como cualquier combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que hacen que una persona diga sinceramente que estoy satisfecho con mi trabajo (Hoppock, 1935). De acuerdo con este enfoque, aunque la satisfacción laboral está bajo la influencia de muchos factores externos, sigue siendo algo interno que tiene que ver con la forma en que el empleado se siente; es decir, la satisfacción laboral presenta una serie de factores que causan una sensación de satisfacción. Vroom, en su definición de satisfacción laboral, se centra en el papel del empleado en el lugar de trabajo. De este modo, define la satisfacción laboral como las orientaciones afectivas de los individuos hacia los roles laborales que ocupan actualmente (Vroom, 1964).

Una de las definiciones más frecuentemente citadas sobre la satisfacción laboral es la que da Spector, según la cual la satisfacción laboral tiene que ver con la forma en que las personas se sienten con respecto a su trabajo y sus diversos aspectos. Tiene que ver con la medida en que a las personas les gusta o no les gusta su trabajo. Esa es la razón por la cual la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral pueden aparecer en cualquier situación laboral. (Spector, P., 1997)

La satisfacción laboral representa una combinación de sentimientos positivos o negativos que los trabajadores tienen hacia su trabajo. Mientras tanto, cuando un trabajador empleado en una organización empresarial, trae consigo las necesidades, los deseos y las experiencias que determinan las expectativas que ha rechazado. La satisfacción laboral representa la medida en que las expectativas son y coinciden con los premios reales. La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el

comportamiento de ese individuo en el lugar de trabajo (Davis et al., 1985). También podemos mencionar que Lawler (1973) refiere que la satisfacción laboral puede determinarse por la combinación de todas las facetas de satisfacción sentidas por el individuo y Griffin y Beteman (1986) refieren que la satisfacción laboral es un producto global que se logra a través de etapas específicas de satisfacción como son: el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, los compañeros y las prácticas que realiza la organización. La satisfacción laboral se puede definir también como la medida en que un trabajador está contento con las recompensas que obtiene de su trabajo, particularmente en términos de motivación intrínseca (Statt, 2004).

El término satisfacción laboral se refiere a la actitud y los sentimientos que las personas tienen sobre su trabajo. Actitudes positivas y favorables hacia el trabajo. Inicia la satisfacción laboral. Las actitudes negativas y desfavorables hacia el trabajo indican insatisfacción laboral (Armstrong, 2006). La satisfacción laboral es la colección de sentimientos y creencias que las personas tienen sobre su trabajo actual. Los niveles de satisfacción laboral de las personas pueden ir desde una satisfacción extrema hasta una insatisfacción extrema. Además de tener actitudes sobre sus trabajos en su conjunto. Las personas también pueden tener actitudes sobre diversos aspectos de sus trabajos, como el tipo de trabajo que realizan, sus compañeros de trabajo, supervisores o subordinados y su salario (George et al., 2008).

La satisfacción laboral es un concepto complejo y multifacético que puede significar diferentes cosas para diferentes personas. La satisfacción laboral generalmente está vinculada con la motivación, pero la naturaleza de esta relación no está clara. La satisfacción no es lo mismo que la motivación. La satisfacción laboral es más una actitud, un estado interno. Podría, por ejemplo, asociarse con un sentimiento personal de logro, ya sea cuantitativo o cualitativo. Consideramos que la satisfacción laboral representa un sentimiento que aparece como resultado de la percepción de que el trabajo permite las necesidades materiales y psicológicas (Mullins, 2005; Aziri, 2008).

Meléndez S. menciona que este término satisfacción laboral, está ligado principalmente a la motivación que tengan los trabajadores y esto dará como resultado el grado de satisfacción de una persona en una institución. Existen factores de motivación: tales como brindar sentido a las actividades que realizamos, sentirnos satisfechos con lo que

realizamos, tener la posibilidad de plasmar nuestras ideas, sentir que existe la posibilidad de progresar, ser consciente de las actividades que realizas, recibir el agradecimiento y valoración por el trabajo culminado con éxito.

La satisfacción laboral es el sentido de logro y éxito de un trabajador en el trabajo. Se percibe que está directamente vinculado a la productividad, así como al bienestar personal. La satisfacción en el trabajo implica hacer un trabajo, disfrutar, hacerlo bien y ser recompensado por los esfuerzos de uno, implica entusiasmo y felicidad con el trabajo. La satisfacción laboral es la clave que conduce al reconocimiento, los ingresos, la promoción y la acumulación de otros objetivos que conducen a un sentimiento de plenitud (Kaliski, 2007).

La satisfacción laboral puede ser considerada como uno de los principales factores cuando se trata de la eficiencia y la eficacia de las organizaciones empresariales. Al analizar la satisfacción laboral, la lógica de que un empleado satisfecho es un empleado feliz y un empleado feliz es un empleado exitoso. Por ello, la importancia de la satisfacción laboral emerge especialmente si se tienen en cuenta las diferentes consecuencias negativas de la desestabilización del trabajo, como la falta de lealtad, el aumento del abstencionismo, el aumento de accidentes, etc. Spector (1997) enumera tres características importantes de la satisfacción laboral. En primer lugar, las organizaciones deben guiarse por los valores humanos, dado que dichas organizaciones estarán orientadas a tratar a los trabajadores de manera justa y con respeto. En tales casos, la evaluación de la satisfacción laboral puede servir como un buen indicador de la efectividad de los empleados y los altos niveles de satisfacción laboral pueden ser signos de un buen estado emocional y mental de los empleados.

En segundo lugar, el comportamiento de los trabajadores en función de su nivel de satisfacción laboral afectará el funcionamiento y las actividades de los negocios de la organización; de esto se puede concluir que la satisfacción en el trabajo resultará en un comportamiento positivo y viceversa, la insatisfacción del trabajo resultará en un comportamiento negativo de los empleados. Tercero, la satisfacción laboral puede servir como indicadores de las actividades de la organización. A través de la evaluación de la satisfacción en el trabajo, se pueden definir diferentes niveles de satisfacción en diferentes unidades organizativas, pero a su vez puede servir como una buena

indicación con respecto a qué unidad organizativa se deben realizar cambios que impulsen el desempeño. (Spector 1997)

M Chiang (2010), por otro lado, define a la satisfacción laboral como un estado emocional y sentimientos. Otros autores mencionan que la satisfacción laboral va más allá de solo emociones, ya que la describen como una actitud general hacia el trabajo. (Harpaz 1993) Menciona que se trata de una actitud y estaría conformada por elementos conductuales, cognitivos y afectivos, a todo este conjunto de actitudes se denomina satisfacción laboral. Peiró y col (1995) Nos menciona que la satisfacción laboral simplemente es el resultado de varias actitudes que puede presentar un trabajador frente a su trabajo y la relación con otros factores relacionados al tema, es un resultado actitudinal hacia el trabajo. Teorías más modernas encontramos los modelos de ajuste persona ambiente (P.A.) que se refieren a la satisfacción laboral como una función del grado de acoplamiento entre lo que el ambiente de trabajo ofrece y las necesidades o expectativas del trabajador. Stone, (1992) Señala que la satisfacción laboral es un producto de las interpretaciones de naturaleza social, con influencia por las representaciones sociales. (Peiró y col 1995)

Maslow (1989) Señala a satisfacción laboral como satisfacción de una necesidad, el desempeñar ciertas actividades dentro de un ambiente de trabajo, las necesidades del individuo son satisfechas, sostiene además que una necesidad particular se convierte en un motivador activo, se refiere a que la necesidad que la precede en jerarquía le satisfaga al menos un cierto nivel.

Como se afirma en un estudio de Golshan *et al.* Herzberg, en su teoría de la motivación e higiene presentada en 1959, destacó que los factores que conducen a la satisfacción laboral están relacionados con el contenido del trabajo, por ejemplo, la naturaleza del trabajo en sí, el sentido de logro, el reconocimiento asociado con el trabajo, la responsabilidad que conlleva un particular. Trabajo y posibilidades proporcionadas para un mayor avance y progreso. Los factores que causan insatisfacción laboral, por otro lado, se relacionan con el contexto laboral y los calificó de factores de higiene, como las políticas de los empleados, el salario, las condiciones generales de trabajo y las relaciones con colegas y supervisores. La teoría también tuvo algunos inconvenientes que se enfrentaron a la crítica. Vroom criticó la teoría diciendo que

Herzberg ignoró la diferencia entre recordar los eventos satisfactorios y la observación real de un comportamiento motivado. En la teoría de la expectativa presentada por Vroom, las estrategias de comportamiento se evaluaron sobre la base de tres variables, a saber, el vínculo entre el esfuerzo y el rendimiento, el vínculo entre el rendimiento y la recompensa y la tentación de obtener la recompensa. Rodger en la teoría del refuerzo sugirió que aquellos empleados que reciben retroalimentación regular de la gerencia con respecto a qué comportamientos serán recompensados, apreciados y esperados de ellos, y que se tomarán en cuenta, entonces ayuda a desarrollar un comportamiento motivado en los empleados. (Vroom VH, 1964; Rodger S, 2013)

Frente a estos resultados encontrados nos hacemos la pregunta ¿Qué factores de riesgo psicosocial se relacionan con la satisfacción laboral en el periodo Mayo – Junio 2019? , esta investigación se justifica considerando que se trabajará con personal de salud del área asistencial del Hospital I Virú – Essalud , quienes se encuentran día a día, frente a la atención de pacientes y en donde se han realizado varias quejas por parte del área usuaria en los diferentes servicios que se brindan, entre una de las principales dificultades encontradas es que tenemos una población trabajadores de más de 20 empresas agroindustriales, somos el único Hospital de Essalud, por lo que se atienden a pacientes referidos de toda la provincia de Virú ,existen servicios que no se brindan atención las 24 horas, ya que no se cuenta con la cantidad de personal suficiente para realizar la atención en los tres turnos. Todos estos inconvenientes pueden influir para que el personal profesional se encuentre expuesto a los riesgos psicosociales, nuestro establecimiento de salud no es el único que puede presentar diversas problemáticas.

Si revisamos en un ámbito global encontramos que la situación de la salud en el Perú actualmente atraviesa por diferentes problemas y necesidades, para lograr identificarlos se han realizado diversos estudios , muchos de ellos dirigidos para identificar las dificultades que presentan la población usuaria, sin embargo tenemos pocos datos respecto a las necesidades que presentan los trabajadores del sector salud, cabe mencionar que la satisfacción que pueda presentar un trabajador con el ambiente y las condiciones laborales pueden ser fundamentales para brindar una atención de calidad y además que si esta no se da, puede repercutir en su salud física y psíquica. Por esta razón es importante identificar de manera oportuna los factores de riesgo psicosocial que influyen en la satisfacción laboral, se sabe además que medir la satisfacción laboral en

el sector salud es una de las principales herramientas de gestión , con lo cual se detectan las deficiencias que el trabajador encuentra con su institución, existen estudios que señalan que un empleado insatisfecho puede desarrollar diversos problemas de salud, además de provocar ausentismo laboral, gastos económicos adicionales, esto a su vez representa un gasto en la entidad empleadora, por eso es de vital importancia determinar a tiempo los factores de riesgo psicosocial.

En esta investigación buscamos dar respuesta al objetivo principal y específicos planteados .El objetivo principal de esta investigación fue: Determinar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de salud un Hospital I EsSalud. Para alcanzar ese objetivo primero se cumplió con los siguientes objetivos específicos planteados: Determinar los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud de un Hospital I EsSalud, Determinar satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital I EsSalud; Establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; experiencias psicológicas y satisfacción laboral, establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; trabajo activo y satisfacción laboral, establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; apoyo social y satisfacción laboral, establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; compensaciones y satisfacción laboral y finalmente establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; doble presencia con la satisfacción laboral , en el personal de salud de un Hospital I EsSalud. Asimismo con datos estadísticos encontrados se aceptaron o rechazaron las Hipótesis planteadas, Hipótesis General: Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital I Virú – Essalud. Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Experiencias psicológicas y la satisfacción laboral. Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo y la satisfacción laboral. Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y satisfacción laboral. Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Compensaciones y satisfacción laboral. Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Doble presencia y la satisfacción laboral.

II. METODO

2.1 Tipo y diseño de investigación:

No experimental, transversal correlacional simple según Sánchez y Reyes (2015)

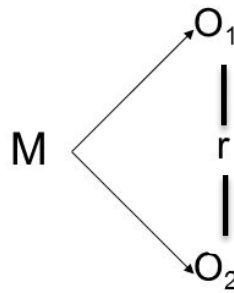


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

- M = Trabajadores de un Hospital I ESSALUD
- O₁ = Variable 1. Factores de riesgo psicosociales
- O₂ = Variable 2. Satisfacción laboral
- r = Relación entre las variables

2.2 Operacionalización de variables

Se consideró los factores de riesgo psicosociales como variable independiente, y dentro de esta variable se consideran cinco dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia. Cada uno de estos tiene una escala de alto, medio y bajo; por lo que se consideran variables ordinales.

Por otro lado, la variable dependiente fue la satisfacción laboral, la cual consta de tres categorías: satisfecho, insatisfecho e indiferente; por lo que se le considera variable ordinal. (Anexo N° 4)

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población:

Trabajadores del área asistencial del Hospital I Virú

2.3.2 Muestra:

La muestra estuvo conformada por toda la población asistencial 45 trabajadores asistenciales del Hospital I Virú

2.3.3. Muestreo:

El tipo de muestreo aplicado fue de tipo no probabilístico sin normas o circunstancias (conveniencia) según Sánchez y Reyes (2015).

Para su selección se aplicaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores que acepten participar en el presente estudio, tener contrato vinculante a ESSALUD en Ley 1057, 728 o 276 durante los meses Mayo – Junio 2019 Trabajadores del área asistencial, trabajadores del área asistencial

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores del área administrativa del área asistencial, trabajadores que se encuentren de vacaciones, trabajadores que no acepten participar en el estudio

- **Unidad de análisis:**

Personal profesional asistencial del Hospital Víctor Soles García, Hospital Virú ESSALUD.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica:

Para la presente investigación se utilizó la técnica encuesta, la cual fue aplicada a todos los trabajadores asistenciales del Hospital I Virú – Essalud y está conformada por los ítems que conforman las variables en estudio los cuales son: factores de riesgo psicosocial (SUSESO - ISTAS 21) y satisfacción laboral (S 10 /12).

2.4.2: Instrumento:

Se utilizó el instrumento cuestionario

El instrumento son dos cuestionarios, el primero SUSESO – ISTAS 21 el cual está dividido en cinco partes:

- En la primera parte se recogieron datos descriptivos generales, como edad, grado de instrucción, ocupación, tipo de contrato, cantidad de horas trabajadas y tiempo de servicio.
- En la segunda parte se evalúan cinco dimensiones, de las cuales se evaluará el nivel de riesgo.
- En esta versión el cálculo de puntuaciones se realiza directamente con los puntos obtenidos, además se considera la sumatoria de los puntos totales obtenidos en la dimensión mayor.

El segundo cuestionario es el S 10/20 creado por Melia y Peiró (1986) para medir satisfacción laboral, el cual está conformado por 12 preguntas, con su respectiva escala de valores, en el cual se ven reflejadas 3 escalas: insatisfecho, indiferente y satisfecho. De acuerdo a la sub variables lo encontramos dividido en:

- Satisfacción con la supervisión, pregunta: 5-10
- Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, preguntas: 1-4
- Satisfacción con las prestaciones recibidas, preguntas: 11,12.

Validez

- La validez del cuestionario SUSESO – ISTAS 21 ha sido validado y para ello se muestra la ficha técnica en el anexo N 10
- La validez del cuestionario es el S 10/12 fue dada por Melia y Peiró (1989) se basa en la formulación de sus ítems como una pregunta directa acerca del grado de satisfacción o insatisfacción con diversos aspectos relevantes de la vida laboral.

Confiabilidad:

- Existen estudios previos realizados dentro de la región La Libertad con ambos instrumentos.
- Para este estudio se realizó una prueba piloto, para lo cual se estableció trabajar con 15 trabajadores con características similares a la población real a quienes se les aplicaría el cuestionario. Se solicitó el permiso del director para realizar el cuestionario, se aplicó el cuestionario por un periodo de 20 minutos, por trabajador. Una vez obtenidos los resultados se realizó la confiabilidad bajo la prueba estadística IBM SPSS, obteniendo de esta manera como resultado que el coeficiente Alfa de Cronbach dio un resultado

de 0,8 por 10.80 lo que se interpreta que el instrumento es confiable.

2.5 Procedimientos:

Se solicitó permiso al director del hospital. Con la cual se procedió a seleccionar la muestra según los criterios de inclusión y exclusión establecidos, luego se les informó a los participantes acerca de los objetivos de la investigación y posterior a ello se aplicó la encuesta en los trabajadores con un plazo de 10-15 minutos por encuesta, después de esto se verificó el llenado correcto de las encuestas antes de recogerlas. Seguido a esto se organizaron los datos en tablas de contingencia para la elaboración de la base de datos y el posterior procesamiento de los datos. Así, se obtuvo los cuadros y recomendaciones de los resultados obtenidos en el estudio.

2.6 Método de análisis de datos

Se utilizó la prueba de independencia del Chi cuadrado, dado que las variables son nominales. En el cálculo del valor de χ^2 se trabajó con un nivel de significancia del 95% ($p < 0.05$). Valor $p \leq 0.05$ las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (Rechazar H_0); por otro lado, si $p > \alpha$ no se puede concluir que las variables están asociadas (No se puede rechazar H_0).

$$\chi_c^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Figura 2. Fórmula de Chi Cuadrado

2.7 Aspectos éticos

Todos los aspectos de esta investigación han sido presentados a las autoridades del hospital a modo de que estas brindaran su consentimiento. Así mismo, cada encuesta es anónima por lo que no se vulneró la privacidad de ninguno de los participantes. A cada uno de los participantes se les entregó un consentimiento informado en el que se les informa de los objetivos de esta investigación y los procedimientos. Respetando así la ley general de Salud N° 26842, Art., 25° inc “c”, Resolución Ministerial 220–2007/MINSA que aprueba las prioridades nacionales de investigación en salud para el periodo 2010 – 2014. Se respetó los reglamentos de los ensayos clínicos en el Perú (Oficina general de investigación y transferencia tecnológica/instituto nacional de salud). Finalmente se cuenta con el porcentaje de aceptación del programa turnitin (22 %), por lo cual se establece la autenticidad de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Riesgo de los Factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores en un Hospital I Virú Essalud Mayo- Junio 2019

Factores de Riesgo Psicosocial	Nivel de Riesgo						Total	
	Alto		Medio		Bajo		n	%
	N	%	n	%	n	%		
Exigencias Psicológicas	8	17.8	25	55.5	12	26.7	45	100
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	9	0	22	48.9	14	31.1	45	100

Apoyo Social	18	40	21	46.7	6	13.3	45	100
Compensaciones	12	26.7	25	55.5	8	17.8	45	100
Doble Presencia	20	44.4	17	37.8	8	17.8	45	100

La tabla 1, nos muestra que el nivel de riesgo de los factores de riesgos psicosocial en los trabajadores de un Hospital I Essalud es predominantemente medio, a excepción del factor de Doble Presencia cuyo nivel predominante fue alto (44.4%). De toda la muestra encuestada el factor de riesgo psicosocial con el nivel más elevado es el de Doble Presencia con un 44.4% y el más bajo fue el de Apoyo Social con 13.3%.

Tabla 2

Satisfacción laboral de los trabajadores de un Hospital I Virú Essalud Mayo- Junio 2019

Satisfacción Laboral	N	%
Insatisfecho	19	42.2
Indiferente	0	0
Satisfecho	26	57.8
TOTAL	45	100

La tabla N 02, nos muestra la satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales de un Hospital Essalud, en donde se pudo obtener que el 57.8 % presentó un nivel de satisfacción alto, ninguno obtuvo un nivel Indiferente y el personal insatisfecho fue representado en un 42.2%.

Tabla 3

Relación entre el factor de Riesgo Psicosocial: Experiencias psicológicas con la Satisfacción laboral de los trabajadores de un Hospital I Virú Essalud Mayo- Junio 2019

Exigencias Psicológicas	Satisfacción Laboral				Total	
	Insatisfecho		Satisfecho		n	%
	N	%	N	%		
Alto	6	13.33	2	4.44	8	17.78
Medio	8	17.78	17	37.78	25	55.56
Bajo	5	11.11	7	15.56	12	26.67
TOTAL	19	42.22	26	57.78	45	100

La tabla N 03, según la prueba estadística Chi cuadrado, nos muestra que no hay relación significativa ($p > 0.05$) entre el Factor de riesgo psicosocial (exigencias psicológicas), con la satisfacción laboral, esto nos indica que dicho factor no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital I de Virú Essalud. Así cuando el nivel de exigencias psicológicas es alto, la insatisfacción es 13.33 % y cuando el nivel de exigencias psicológicas es medio, la insatisfacción laboral es del 17.78 %. Con los valores mostrados en esta tabla no se puede rechazar la H_0 , dado que el valor de p no es menor que $\alpha = 0.05$.

Prueba estadística	N	g.l	Valor	Significancia (p)
CHI CUADRADO	45	2	4.5956	0.1005

Tabla 4

Relación entre el factor de Riesgo Psicosocial: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades con la Satisfacción laboral de los trabajadores de un Hospital I Virú Essalud Mayo- Junio 2019

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Satisfacción Laboral				Total	
	Insatisfecho		Satisfecho		n	%
	N	%	N	%		
Alto	4	8.89	5	11.11	9	20
Medio	12	26.67	10	22.22	22	48.89
Bajo	3	6.67	11	24.44	14	31.11
TOTAL	19	42.22	26	57.78	45	100

La tabla N 04, según el valor de la prueba estadística Chi cuadrado, nos indica que no hay relación significativa ($p > 0.05$) entre el Factor de riesgo psicosocial (trabajo activo y desarrollo de habilidades), con la satisfacción laboral, esto nos demuestra que dicho factor no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital I de Virú Essalud. Así cuando el nivel de trabajo activo y desarrollo de habilidades es alto, la satisfacción es 11.11 % y cuando el nivel de dicho factor es medio la satisfacción laboral es del 22.22 %. Con los valores mostrados en esta tabla se observa que el valor $p = 0.1445$, no es menor que el α , por lo tanto no se puede establecer relación entre ambas

Prueba estadística	N	gl	Valor	Significancia (p)
CHI CUADRADO	45	2	3.8691	0.1445

variables.

Tabla 5

Relación entre el factor de Riesgo Psicosocial: Apoyo Social con la Satisfacción laboral de los trabajadores de un Hospital I Virú Essalud Mayo- Junio 2019

Apoyo Social	Satisfacción Laboral				Total	
	Insatisfecho		Satisfecho		n	%
	N	%	N	%		
Alto	8	17.78	10	22.22	18	40
Medio	11	24.44	10	22.22	21	46.66
Bajo	0	0	6	13.34	6	13.34
TOTAL	19	42.22	26	57.78	45	100

La tabla N 05, según la prueba estadística Chi cuadrado, nos indica que no hay relación significativa ($p > 0.05$) entre el Factor de riesgo psicosocial (apoyo social), con la satisfacción laboral, esto nos muestra que dicho factor de riesgo psicosocial, no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital I de Virú Essalud. Así cuando el nivel de apoyo social es alto, la satisfacción es 22.22 % y cuando el nivel de apoyo social es bajo, la satisfacción laboral es del 13.34 %.

Prueba estadística	N	gl	Valor	Significancia (p)
CHI CUADRADO	45	2	5.3094	0.0703

Tabla 6

Relación entre el factor de Riesgo Psicosocial: Compensaciones con la Satisfacción laboral de los trabajadores de un Hospital I Virú Essalud Mayo- Junio 2019.

Compensaciones	Satisfacción Laboral				Total	
	Insatisfecho		Satisfecho		n	%
	N	%	N	%		
Alto	8	17.78	4	8.89	12	26.67
Medio	9	20	16	35.56	25	55.56
Bajo	2	4.44	6	13.33	8	17.78
TOTAL	19	42.22	26	57.78	45	100

La tabla N 06, según la prueba estadística Chi cuadrado, nos muestra que no hay relación significativa ($p > 0.05$) entre el Factor de riesgo psicosocial (compensaciones), con la satisfacción laboral, lo cual nos indica que dicho factor no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital I de Virú Essalud. Así cuando el nivel de exigencias psicológicas (compensaciones) es alto, la insatisfacción es 17.78 % y cuando el nivel de dicho factor es medio, la insatisfacción laboral es del 20.0 %. El valor de $p = 0.1160$ y ya que no es menor que el α no se puede rechazar la H_0 .

Prueba estadística	N	gl	Valor	Significancia (p)
CHI CUADRADO	45	2	4.3087	0.1160

Tabla 7

Relación entre el factor de Riesgo Psicosocial: Doble Presencia con la Satisfacción laboral de los trabajadores de un Hospital I Virú Essalud Mayo- Junio 2019.

Doble Presencia	Satisfacción Laboral				Total	
	Insatisfecho		Satisfecho		N	%
	N	%	n	%		
Alto	9	20	11	24.44	20	44.44
Medio	8	17.78	9	20	17	37.78
Bajo	2	4.44	6	13.33	8	17.78
TOTAL	19	42.22	26	57.78	45	100

La tabla N 07, según la prueba estadística Chi cuadrado, nos muestra que no hay relación significativa ($p > 0.05$) entre el Factor de riesgo psicosocial (doble presencia), con la satisfacción laboral, esto también nos indica que dicho factor de riesgo no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital I de Virú Essalud. Así cuando el nivel de doble presencia es alto, la insatisfacción es del 20 % y cuando el nivel de doble presencia es medio, la insatisfacción laboral es del 17.78 %. El valor de $p = 0.5491$ ya que se está trabajando con un nivel de significancia del 95 %, no se puede rechazar la H_0 .

Prueba estadística	N	gl	Valor	Significancia (p)
CHI CUADRADO	45	2	1.1989	0.5491

IV. DISCUSIÓN

El sistema de salud peruano está luchando con varios bloques debido a la inestabilidad económica y uno de esos bloques fundamentales son los recursos humanos para la salud. Hay un aumento de la insatisfacción y la exposición a los factores de riesgo psicosocial en todos los aspectos de la vida y los recursos de salud no son una excepción. Esto es algo que no puede pasar por alto, ya que a la larga no solo empeorará la brecha entre el número deseado y el número real de trabajadores de la salud, sino que también afectará negativamente su rendimiento, eficiencia y efectividad. En este estudio se consideraron cinco factores de riesgo psicosocial (exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones y doble presencia) para relacionarlos con la satisfacción laboral de los empleados.

En la tabla 1 se presentan los factores de riesgo psicosocial, en la que se muestra que la Doble Presencia fue el factor predominante con un 44.4% y factor con menos porcentaje fue el de Apoyo Social con 13.3%. Según Fernández (2016) la Doble presencia se interpreta como la realización de actividades domésticas y laborales de manera simultánea, esto se debe a que en nuestro país muchas personas se ven obligadas a tener distintos trabajos para poder solventar sus gastos; es así que la mayoría del personal tiene un alto nivel de riesgo. Estos resultados difieren de los encontrados por Acevedo et al (2013) quienes en sus resultados obtuvieron un 40% de trabajadores con nivel medio de exigencias psicológicas, seguido del 33% de nivel bajo y un 28% de nivel alto. También hay diferencias con los resultados con los de Palomo et al (2015) quienes encontraron que el nivel de riesgo psicosocial fue alto en dos dimensiones (doble presencia, y trabajo activo y posibilidades de desarrollo) y medio en las otras. Dados estos resultados es recomendable realizar charlas hacia el personal para alertar del nivel de riesgo psicosocial en el que se encuentran.

En la tabla 2 se muestran los niveles de satisfacción laboral, en el cual se especifica que el 42.2% del personal está insatisfecho y el 57.8% está satisfecho laboralmente. Aunque es aceptable el grado de satisfacción laboral, el porcentaje de insatisfacción laboral crea una situación alarmante para los formuladores de políticas de salud y los planificadores, ya que la baja satisfacción laboral se traduce en una capacidad deficiente para prestar servicios a la comunidad y, en consecuencia, los servicios que se ofrecen son ineficaces e ineficientes. Muchos de los trabajadores del sector de la salud que no se encuentran satisfechos laboralmente se someten a ejercicios de entrenamiento repetitivo y vigoroso para mantenerse al día con los últimos avances en el campo de la salud. Esto implica mucho dinero y esfuerzo, por lo que será una pérdida irreparable si los trabajadores de la salud calificados y capacitados dejan sus trabajos debido a la insatisfacción laboral.

Estos resultados difieren de los de Tasneem S. (2018) en el que solo el 18% de los participantes en el estudio mostraron satisfacción con sus trabajos según el enfoque absoluto utilizado para calcular los puntajes de satisfacción laboral; también reveló que los participantes estaban en general poco satisfechos con las diversas dimensiones

globales del trabajo, con un 55,1% insatisfecho con la remuneración, un 52,8% insatisfecho con sus posibilidades de ascenso, un 55,1% insatisfecho con las recompensas. También se informaron bajos niveles de satisfacción con el trabajo en un estudio de satisfacción con el trabajo en Pakistán, donde el 14% de los empleados mostraron una gran insatisfacción con sus trabajos. Otro estudio realizado por Deeba F. et al (2015) mostró que solo el 31,1% de los médicos estaban satisfechos con su trabajo. En otro estudio realizado por Atif K. et al (2015) se observó que solo el 13% de los médicos estaban contentos con su trabajo, mientras que un número sustancial tenía una satisfacción inferior o promedio. Nuestros resultados coinciden con los de estudios previos y se evidencia la realidad de distintos países en el que el personal de salud no está satisfecho y por lo tanto no puede brindar una atención correcta a la comunidad.

En la tabla 3 se muestra la relación entre las experiencias psicológicas y la satisfacción laboral, en la que el Valor $*p > .05$, por lo que no se puede afirmar que existe relación significativa entre las Exigencias Psicológicas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital I Virú Essalud Abril-Agosto 2019. Sin embargo, se pudo evidenciar que el nivel de riesgo medio estuvo presente en el 55.56% de la muestra. Ante esto, la literatura sugiere que las exigencias psicológicas se asocian al estrés y a la insatisfacción laboral, dado que el personal tiene que esconder sus sentimientos u opiniones negativas y de esa manera es difícil tomar una decisión importante. (Cox T, Griffiths A, 2000). Sin embargo, no se pudo establecer relación entre ambas variables debido a la cantidad limitada de la muestra. Al respecto Gómez et al, (2014) estudió la relación entre los factores de Riesgo Psicosocial con el nivel de Satisfacción Laboral con una muestra mucho mayor a la de este estudio (100 trabajadores), los resultados fueron que las exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia, apoyo social y calidad de liderazgo tienen relación; así mismo se comprobó que el personal tenía un rango alto de exposición.

Aravena, M, (2016) Chile usó los mismos instrumentos (cuestionario SUCESO/ISTAS 21 versión breve y el cuestionario S20/23) y obtuvo en sus resultados correlación significativa entre ambas variables, principalmente en la dimensión de exigencias

psicológicas y satisfacción con el ambiente. A diferencia de ese estudio, en esta investigación no se pudo establecer correlación entre esta dimensión y la satisfacción laboral, sin embargo, se encontró que el 55.56% de la muestra tuvo un nivel medio de exposición y el 37.78% de la muestra mostró satisfacción laboral a pesar del nivel de exposición que presenta. Estos se asemejan a los de Acevedo et al (2013) quienes en sus resultados obtuvieron un 40% de trabajadores con nivel medio de exigencias psicológicas, seguido del 33% de nivel bajo y un 28% de nivel alto. Cifras que no coinciden con los resultados de Palomo et al (2015) quienes realizaron un estudio transversal en una muestra no probabilística de 106 trabajadoras de una empresa comercializadora; evaluándolos mediante el cuestionario SUSESO ISTAS-21 para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo y el cuestionario S10/12 para medir la satisfacción laboral según tres dimensiones. Como resultado obtuvo que el nivel de riesgo psicosocial fue alto en dos dimensiones (doble presencia, y trabajo activo y posibilidades de desarrollo) y medio en las otras, así como también la percepción de factores de riesgo psicosocial se asoció negativamente con la satisfacción laboral en tres dimensiones: trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, y compensaciones (en esta última, excepto con la satisfacción con el ambiente físico de la empresa). A pesar de que no se pudo establecer relación entre las exigencias psicológicas y la satisfacción laboral, se pudo evidenciar que el nivel de riesgo en el personal asistencial del Hospital I Virú fue muy alto, esta exposición es frecuente en personal sanitario debido a la responsabilidad y función que desempeñan.

En la tabla 4 se muestra la relación del trabajo activo y la satisfacción laboral, de la que se obtuvo un valor de $p = 0.14$, por lo cual no se pudo rechazar la H_0 , dado que el valor p , no es menor que 0.05. En cuanto a la cantidad obtenida el 48.89% tuvo un nivel medio, seguido del nivel bajo con 31.11% y en menor porcentaje el nivel alto con 20%. Toukas (2015) sugiere que los riesgos psicosociales se asocian negativamente con la satisfacción laboral, así como también existe evidencia empírica sobre la relación positiva entre la reducción del riesgo psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades y la satisfacción, el bienestar y la salud de los trabajadores. (Aust & Ducki, 2004). Esta relación se fundamenta con la falta de autonomía en la

realización de labores y las pocas posibilidades de desarrollo, a pesar de que el personal se encuentra perfectamente capacitado. La autonomía laboral es una característica que distingue a la salud y otras industrias de servicios. Si los trabajadores sienten que están esposados debido a las condiciones de trabajo y creen que los procedimientos plantean barreras en el desempeño de los deberes y la calidad de los servicios, las ofertas también se ven afectadas negativamente ya que muchas de las opciones de tratamiento o las decisiones oportunas no se pueden tomar adecuadamente. Todo esto conlleva a que el personal tenga bajos niveles de compromiso con el centro de labores (Jovic-Vranes A, Vesna B, Boris V, Natasa M., 2008).

Al comparar estas cifras con las obtenidas por García et al (2016) quienes obtuvieron un porcentaje elevado para trabajo activo y desarrollo de habilidades (82.6%). Es así que podemos concluir que el factor de riesgo: trabajo activo en la muestra trabajada presenta un nivel medio en mayor porcentaje. Con los resultados obtenidos solo se pudo evidenciar que el 48.89% de la muestra tuvo un nivel medio de riesgo en la dimensión de trabajo activo, dada la limitación de este estudio no se pudo establecer una relación entre estas variables, tal como lo sugiere la literatura y estudios previos.

En la tabla 5 se muestra la relación del apoyo social con la satisfacción laboral en la que se muestra que el 46.66% presenta un nivel medio de riesgo, seguido de nivel alto (40%) y 13.34% nivel bajo. De ello podemos indicar que existe un alto porcentaje (46.66%) con nivel de riesgo medio de apoyo social en contraste una cantidad significativamente diferente (20%) que presenta un nivel bajo. Además, se obtuvo un valor de $p = 0.07$, por lo cual no se pudo rechazar la H_0 . El apoyo del supervisor aparece como una variante moderada en la relación entre la carga de trabajo y el agotamiento emocional y la satisfacción laboral (Baeriswyl, Krause y Schwan-inger, 2016). A su vez, Cortese, Colombo y Ghislieri (2010) argumentan que aumentar la satisfacción significa mejorar el apoyo para la coordinación, la organización del trabajo, las políticas de reconciliación familiar y los programas de asesoramiento personal. Si los niveles de apoyo social de colegas y líderes (que reflejan la medida en que un trabajo ofrece oportunidades de asesoramiento y asistencia de otros) son deficientes, no se podrá mejorar el desempeño laboral y tampoco se podrán satisfacer las necesidades sociales. (Collins, 2007; Heaney & Israel, 2008; Morgeson y Humphrey, 2008)

Por otro lado, estos resultados difieren de los hallados por Valente et al (2016) quienes encontraron un bajo nivel en apoyo social, pero sí coinciden con Garcia et al (2016) quienes reportaron que a mayor exposición el apoyo social se incrementa la probabilidad de contraer ciertas enfermedades. Parece lógico interpretar que los trabajadores no solo desean que se perciba un interés en su trabajo, sino que también debe haber algún tipo de reconocimiento, sin embargo, no se pudo encontrar relación entre estas variables tal como especifica la literatura descrita.

En la tabla 6 se muestra la relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral. Los resultados respecto al factor de riesgo compensaciones el 55.56% presentan un nivel medio de riesgo, seguido de un 26.67% con nivel alto y 17.78% con un nivel de riesgo alto. Al ver los resultados el 55.56% está en nivel medio de riesgo, mientras que en el otro extremo un porcentaje menor (17.78%) son de nivel bajo. Por otro lado, se obtuvo un valor de $p= 0.11$, el cual no es menor que el valor de p ; por lo tanto, no podemos establecer relación entre estas variables.

En aquellos casos en los que las personas creen que las recompensas tales como el pago, el reconocimiento o las oportunidades profesionales se distribuyen injustamente en el centro de trabajo, se ha descubierto que estos factores desempeñan un papel vital en los niveles de satisfacción laboral y el bienestar del personal. (Cohen-Charash & Spector, 2001; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001; Kinman & Wray, 2013).

Estos datos difieren con los resultados de Caraballo y Blanco (2012) quienes reportan que las compensaciones se presentan con una situación favorable para la salud. De ello, podemos concluir que el factor de riesgo presenta un nivel medio de riesgo. Esta es una situación alarmante ya que los empleados insatisfechos son los que están en busca de nuevos empleos y, por lo tanto, se desperdicia el tiempo y el dinero gastado por el hospital en su capacitación y desarrollo. Las nuevas personas contratadas para llenar esos vacíos necesitan tiempo para comprender el estilo de gestión y no son tan competentes como los que se fueron y el ciclo continúa infructuosamente sin poder rendir los resultados deseados. Por lo tanto es importante educar al personal de salud respecto al nivel de riesgo en el que se encuentran e impulsar nuevas normas que contribuyan al incremento de la satisfacción laboral.

En la tabla 7 se muestra la relación entre el factor de riesgo doble presencia y la satisfacción laboral, en la que se observó que el 44.44% presentó un nivel alto, seguido del nivel medio con 37.78% y por último el nivel bajo con 17.78%. También se obtuvo un valor de $p = 0.54$, por lo que no se pudo rechazar la H_0 . Observando estas cantidades el riesgo de doble presencia presentan un nivel medio a bajo para convertirse en riesgo, sin embargo, el porcentaje (44.44%) para que suceda es aun alto. La literatura especifica relación negativa entre la doble y la insatisfacción laboral, sin embargo se puede sugerir una asociación negativa dado que la doble presencia implica que las obligaciones y actividades domésticas se deben asumir de manera simultánea. Lo que conlleva a que el personal siempre tenga una sobrecarga de tareas y la constante preocupación acerca del incumplimiento de las mismas, traduciéndose en el incremento de los niveles de estrés en los trabajadores. (Fernández R, 2016)

Aunque no se pudo establecer relación dada la cantidad limitada de la muestra, estudios previos como el de Palomo-Vélez et al (2015) señala una asociación negativa entre la doble presencia y la satisfacción laboral. Por otro lado, respecto a la cantidad los resultados coinciden con los de García et al (2016) quienes encontraron que el factor de riesgo doble presencia, se muestra como factor desfavorable para la satisfacción laboral y la salud. Antes esto es necesario que el personal reciba educación necesaria para poder sobrellevar ambas responsabilidades sin caer en la ansiedad o el estrés, de esta manera se estará cuidando su salud mental y se incrementará su satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

- El nivel de riesgo de los factores de riesgo psicosocial, fue predominantemente medio, en el personal de salud del Hospital I- Virú EsSalud, Mayo-Junio 2019.
- El nivel de satisfacción laboral que predominó fue el satisfecho con un 57.8 %, en el personal de salud del Hospital I Virú- Essalud nivel I, Mayo-Junio 2019.
- El factor de riesgo psicosocial exigencias psicológicas, no se relaciona con la Satisfacción Laboral, en el personal de salud del Hospital I Virú- Essalud nivel I, Mayo - Junio 2019.
- El Factor de Riesgo Psicosocial: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades no se relaciona con la Satisfacción Laboral, en el personal de salud del Hospital I Virú- Essalud nivel I, mayo-junio 2019.
- El Factor de Riesgo Psicosocial: Apoyo Social no se relaciona con la Satisfacción Laboral, en el personal de salud del Hospital I Virú- Essalud nivel I, mayo - junio 2019.

- El Factor de Riesgo Psicosocial: Compensaciones no se relaciona con la Satisfacción Laboral, en el personal de salud del Hospital I Virú- Essalud nivel I, Mayo-Junio 2019.
- El Factor de Riesgo Psicosocial Doble Presencia no se relaciona con la Satisfacción Laboral, en el personal de salud del Hospital I Virú- Essalud nivel I, Mayo-Junio 2019.

VI. RECOMENDACIONES

- Después de los resultados encontrados en esta investigación, podemos dar algunas recomendaciones, la primera es el incrementar el tamaño de la muestra, ya que en esta investigación se obtuvo resultado de riesgo medio, se puede realizar una nueva evaluación en un plazo no mayor de un año, tal como lo recomienda el instituto de seguridad del trabajo, pero esta vez incluyendo a personal administrativo, con la finalidad de tener una visión general de los factores de riesgo psicosocial, que influyan en la satisfacción laboral en el Hospital I Virú- Essalud.
- Después de los resultados obtenidos con todos los datos generales, se podría implementar un programa dirigido a los trabajadores, con el apoyo de un psicólogo, con la finalidad de implementar medidas correctivas hacia los factores de riesgo psicosociales encontrados, con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores y así mejorar la calidad en la atención hacia los pacientes asegurados.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Ali MM, Yarmohammadian MH. A study of relationship between managers' leadership style and employees: job satisfaction. *Leadersh Health Serv* 2006; 19(2): 11-28.
- Aravena Marcela (2016), Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en recolectores de residuos sólidos urbanos de la comuna de yumbel.
- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human resource Management Practice. Kogan Page Publishing; 3: 264
- Atif K, Khan HU, Maqbool S. Job satisfaction among doctors, a multi-faceted subject studied at a tertiary care hospital in Lahore. *Pak J Med Sci* 2015; 31(3): 610-4.
- Aziri, B. (2008). Menaxhimi i burimeve njerëzore, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve; 30: 46
- Bahalkani HA, Kumar R, Lakho AR, Mahar B, Mazhar SB, Majeed A. Job satisfaction in nurses working in tertiary level health care settings of Islamabad, Pakistan. *J Ayub Med Coll Abbottabad* 2011; 23(3): 130-3.

- Butt HS, Khan F, Rasli A, Iqbal M. Impact of work and physical environment on hospital nurses commitment. *Int J Eco Res* 2012; 3: 33-43.
- Cortez Díaz, J, (2007) Técnicas de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene del trabajo. Madrid. *Editorial Tébar*.
- Cox T , Griffiths A , Rial-Gonzales E. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. *Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas*, 2000.
- Davis, K. and Nestrom, J.W. (1985). Human Behavior at work: Organizational Behavior;7: 109.
- Deeba F, Usmani RA, Akhtar M, Zahra T, Rasool H. (2015) Job satisfaction: Among doctors working in public and private tertiary care hospitals of Lahore. *Prof Med J*; 22(10): 8-1373.
- European Agency for Health and Safety at Work (EU-OSHA) (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational health and safety. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Fernández García, R, (2016) La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España. *Editorial Club universitario*.
- Galaz Fontes, F (2003) Satisfacción laboral de los académicos en una universidad pública. México. *Editorial Anuies*.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2008). Understanding and Managing Organizational behavior; 5
Pearson/Prentice Hall, New Yersey, p. 78
- Gomez R, T y Hernandez, G , J (2014) Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería.
- Griffin, R.W & Beteman, T.S. (1986). Job satisfaction and organization, *Review of Industrial and Organizational Psychology*, 88-157.
- Gudeta N. Job Satisfaction Across Some Selected Demographic Variables Among Hospital Health Workers in South-West Shoa Zone, Oromia Regional State, Ethiopia. *Inter J Clinic Oncol Cancer Res* 2017; 2(1): 22-28.
- Hernández R, Fernández C, y Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta ed. México: Edit. McGraw Hill.2014.
- Herrera Macedo, C., & Leon Enriquez, D. (2018). Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una

- empresa de extracción minera, Arequipa 2017 (Pregrado). Universidad Católica San Pablo.
- Herzberg, H. F. (1976). *Motivation-Hygiene Profiles*; 1: 20
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York; 1: 47
- Jovic-Vranes A, Vesna B, Boris V, Natasa M. (2008) Job satisfaction in Serbian health care workers who work with disabled patients. *Open Med*; 3(2): 221-224.
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*. Thompson Gale; 3:446
- Krogstad U, Hofoss D, Veenstra M, Hjortdahl P. Predictors of job satisfaction among doctors, nurses and auxiliaries in Norwegian hospitals: Relevance for micro unit culture. *Hum Resour Health* 2006; 4(1): 3.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in Work Organization*. New York: Brooks Cole.
- Llaneza, J, F, *ergonomía y psicología aplicada, manual para la formación del especialista*, 12 edición editorial Lex nova, España.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297- 1343). Chicago: Rand McNally
- Mansilla IF, Favieres CF. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Madrid, España.
- Marín Blandón, M, Pico Merchán, M, (2004). *Fundamentos de salud ocupacional*. Colombia. Editorial Caldas.
- Meliá, J.L., & Peiró, J.M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. Norma básica de Ergonomía y de procedimientos de evaluación de riesgo disergonómico. Lima- Perú. 2008.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima metropolitana. Lima- Perú. 2014.
- Moreno JB, Báez LC. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. México: Universidad Autónoma de México.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales – Guía práctica para inspectores del trabajo*". Ginebra: OIT, 2015.

- P. Robbins, S. (1998) Fundamentos de comportamiento organizacional .Mexico Editorial Roma.
- Piero, JM (2010) Estrés laboral y riesgos psicosociales, publicación de la universidad de valencia, España.
- Pinder CC. 1998. Work Motivation in Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Quispe, I., & Osorio, A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en la empresa subcontratista del área de la minería Multicosailor S.A.C. unidad operativa Andaychagua – 2013 (Pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Real academia de la lengua. (2014) Diccionario de la lengua española. Madrid.
- Rodger S. (2013) Content and Process Theories of Motivation, 1 (16), 1-27
- Rodríguez AF, Roza AM. Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander.2016. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 32(2), 56-68.
- Rosero, A. y Ramírez, M. (2008) Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de cuidado crítico en tres Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privados de la ciudad de Bogotá. (En línea). San Sebastián: Hispavista-Galeon.com
- Roshanaei G, Khatiban M, Hosseini S, Bikmoradi A, Karampourian A. Job satisfaction level and its main determinants among Iranian emergency medical service personnel: A population-based survey. Australasian Journal of Paramedicine 2014; 11(4)
- Sáenz Luis (2016), factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: Estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción.
- Sánchez Sandra y Col (2008) Rankings internacionales de satisfacción laboral.
- Särndal, C., & Lundström, S. (2005). Estimation in Surveys with Nonresponse. doi: 10.1002/0470011351
- Schermerhorn JR. (2000) Organizational Behavior. Wiley, 7
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, *Thousand Oaks*.
- Statt, D. (2004). The Routledge Dictionary of Business Management, Routledge Publishing, 3, 78.
- Stewart, R.(1996) in Huczynski, A. A, Buchanan. D. A. Organizational Behaviour -An introductory text. Prentice Hall (UK), 2, 48

- Sureda, E., Mancho, J., y Sesé, A. (2018). Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud: un modelo SEM. *Anales De Psicología/Annals of Psychology*, 35(1), 106-115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Syed NA, Khimani F, Andrades M, Ali SK, Paul R. Reasons for migration among medical students from Karachi. *Med Educ* 2008; 42(1): 61-8.
- Tomaschek, A., Lütke, S. S., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the “Healthy Workplace Screening”. *Safety Science*, 101, 197-208.
- Toukas, D., Delichas, M., Toufekoula, C., & Spyrouli, A. (2015). The Role of Labour Inspectorates in Tackling the Psychosocial Risks at Work in Europe: *Problems and Perspectives. Safety and Health at work*, 6, 263- 267.
- UGT, Aragón. *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*, editorial Z.S.L., España.
- Utriainen, K., Kyngäs, H. (2009). Hospital nurses’ job satisfaction: a literature review. *Journal of Nursing Management*, 17(8), 1002–1010. doi:10.1111/j.1365-2834.2009.01028.x
- Vroom VH. *Work and Motivation*. 1964.

ANEXO 1
Universidad César Vallejo
Título: CUESTIONARIO SUSESO – ISTAS 21

CUESTIONARIO RIESGO PSICOSOCIAL. (.Autor: Moncada Lluís, Salvador y Llorens Serrano, Clara ,1996)

Estimado(a) COMPAÑERO DE TRABAJO (a) reciban mi cordial saludo y a la vez solicito su apoyo, respondiendo las preguntas indicadas en el presente cuestionario, para la cual debe marcar con una (X), la respuesta que usted considera pertinente, marcar una respuesta por pregunta. La información obtenida, se mantendrá en completa reserva.

Agradezco su colaboración

I. Datos descriptivos Generales

1.1 Ocupación? (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad.

1.2 ¿Cuál es su categoría laboral? _____

1.3 Sexo: Varón () Mujer ()

1.4 Edad. _____ Años

1.5 Grado de instrucción:

- a) Superior técnica
- b) Superior universitaria

- c) Maestría
- d) Doctoral

1.6 Situación laboral:

- a) Trabajo sin nómina o contrato legalizado. ()
- b) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución, ()
- c) Contrato de seis meses o menos. ()
- d) Contrato hasta un año. ()
- e) Contrato hasta dos años ()
- f) Contrato hasta tres años ()
- g) Contrato hasta cinco años. ()
- h) Estable ()

1.7 Horario que permanece en el trabajo:

a) Jornada partida fija. .

b) Jornada intensiva fija.

II. Datos del Cuestionario SUSESO – ISTAS 21 versión breve

RIESGO PSICOSOCIALES		Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Sólo pocas veces	Nunca
Exigencias Psicológicas						
01	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
02	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
03	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
04	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
05	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
06	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
07	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
08	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
09	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	0	1	2	3	4
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
Compensaciones						
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
Doble Presencia						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

ANEXO 2

CUESTIONARIO S10/12 PARA "SATISFACCIÓN LABORAL"

N°	Ítems	Escala de valores						
		Insatisfecho			Indi fere nte	Satisfecho		
		Muy 1	Bastant e 2	Alg o 3	4	Algo 5	Bastante 6	Muy 7
01	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	2	3	4	5	6	7
02	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
03	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
04	La temperatura de su local de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
05	Las relaciones personales con sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
06	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	2	3	4	5	6	7
07	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1	2	3	4	5	6	7
08	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	2	3	4	5	6	7
09	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4	5	6	7
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO N04 : OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Factores de riesgo psicosociales	Factores relacionados a la organización del trabajo y que son importantes para la realización personal de los trabajadores. (Fernández García, R,2016)	Se utilizará el cuestionario SUSESO ISTAS 21 que consta de 20 preguntas con sus respectivas alternativas según la metodología de Likert, cuyos puntajes nos indicarán la calificación de las dimensiones y por lo tanto, la evaluación de los factores de riesgos psicosociales (Moncada Lluís, Salvador y Llorens Serrano, Clara,1996).	Exigencias psicológicas	Exigencias cognitivas Exigencias cuantitativas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales	1,2,3,4 y 5	ORDINAL Nivel bajo(0-8) Nivel medio(9-11) Nivel alto (12-20)
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Control sobre los tiempos del trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa	6,7,8,9 y 10	ORDINAL Nivel bajo(0-5) Nivel medio(6-8) Nivel alto (9-20)
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de relación con superiores Calidad de relación con los compañeros de trabajo	11,12,13,14 y 15	ORDINAL Nivel bajo(0-3) Nivel medio(4-6) Nivel alto (7-20)
			Compensaciones	Integridad respecto del contrato de trabajo Inseguridad respecto a las características de trabajo Estima	16,17 y 18	ORDINAL Nivel bajo(0-2) Nivel medio(3-5) Nivel alto (6-12)
			Doble presencia	Carga de tareas domésticas Preocupación por tareas domésticas	19 y 20	ORDINAL Nivel bajo(0-1) Nivel medio(2-3) Nivel alto (4-8)
			Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un producto global que se logra a través de etapas específicas de satisfacción como son : el trabajo , el sueldo , la supervisión, los beneficios, los compañeros y las prácticas que realiza la organización. Griffin y Beteman(1986)	Para cuantificar la variable se hará uso del cuestionario S10/12 versión que consta de 12 ítems con sus respectivas alternativas, según metodología tipo Likert y que mide tres dimensiones de satisfacción.	Satisfacción con la supervisión o factor I
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo o Factor II	Ambiente físico infraestructura	1-4				ORDINAL Insatisfecho(1,2 o 3) Indiferente(4) Satisfecho(5, 6 o 7)
Satisfacción con las prestaciones recibidas o Factor III	Ambiente laboral Clima laboral	11,12.				ORDINAL Insatisfecho(1,2 o 3) Indiferente(4) Satisfecho(5, 6 o 7)

ANEXO N° 05

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo	04	Algo	Bastante	Muy
01	02	03		05	06	07

ANEXO N° 06

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0—8	9—11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6—8	9—20
Apoyo social en la empresa	0—3	4—6	7—20
Compensaciones	0—2	3—5	6—12
Doble presencia	0—1	2—3	4—8

Tabla 2. Puntuaciones del cuestionario SUSESO-ISTAS

ANEXO N° 07



“Año de Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

CONSTANCIA DE AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Yo Dr. JOSÉ RAMÓN PAREDES CABEL, en mi función como director del HOSPITAL I VÍCTOR SOLES GARCÍA- VIRÚ- ESSALUD, AUTORIZO a:

La Srta. FIORELLA KATHERINE NAVARO CASTILLO, identificada con DNI 45596472, de profesión licenciada en Obstetricia, con colegio profesional N° 27343, ejecutar el proyecto de investigación titulado “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN HOSPITAL I - ESSALUD 2019 “

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.
“La presente constancia no es válida para trámites judiciales contra el estado”

Virú 10 de Julio del 2019


DR. JOSÉ RAMÓN PAREDES CABEL
DIRECTOR
HOSPITAL VIRÚ VÍCTOR SOLES GARCÍA
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD


ANEXO N° 08

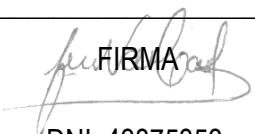


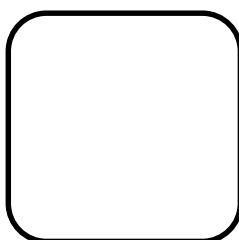
ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Fiorella Navarro Castillo, identificada con DNI N° 45596472 egresada del Programa Académico de Maestría en gestión de servicios de salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Factores de riesgo psicosocial relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores del hospital I Virú – EsSalud 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


FIRMA
DNI: 43875353



Trujillo 07 de Julio del 2019

ANEXO N°09

Dirigido a:

.....
Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de estudios enmarcados en el Proyecto de investigación “Factores de riesgo psicosocial relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores del hospital I Virú – EsSalud 2019”

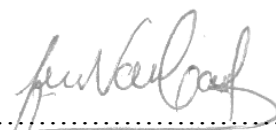
Dicho Proyecto tiene como objetivo principal: Establecer relación entre el nivel de Inteligencia emocional y el estilo de manejo de conflictos. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá leer detenidamente cada ítem de cada cuestionario y responder con la mayor sinceridad posible. Dicha actividad durará aproximadamente 15-20 minutos y será realizada en el hospital EsSalud Nivel I- Virú.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privados. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Desde ya le agradezco su participación.



.....
Fiorella Navarro Castillo
Investigador Responsable

ANEXO N°10:
FICHA TECNICA

NOMBRE DE LA PRUEBA	Evaluacion y accion preventiva ante el riesgo psicosocial: El metodo ISTAS – 21(COP so Q)					
NOMBRE DEL AUTOR	Moncada Lluís, Salvador y Llorens Serrano, Clara					
OBJETIVO DE LA PRUEBA	<p>Es un instrumento de evaluacion orientado a la prevencion identifica los riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localizacion de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas. Para la valoracion del riesgo aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposicion razonablemente asumible a corto plazo por las empresas.</p> <p>Los resultados dela aplicación de este cuestionario deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo.la evaluación de riesgos es una paso previo para llegar a una prevencion racional y efectiva.</p> <p>El método CoPsoQ- istas 21 debe usarse para prevenir en origen (eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo mas saludable.</p>					
CAMPO DE APLICACIÓN	<p>CoPsoQ –istas 21 ha sido diseñado para ser aplicable a la realidad de la empresa y de la prevencion de riesgos laborales. Basado en la teoria cientifica y dialogo social,requiere su adaptacion a la empresa y facilita instrumentos para ello: manuales , criterios de valoracion , aplicación informatica,entre otros.</p> <p>CoPsoQ –istas 21 es además un método de dominio público y uso gratuito , fruto de la investigacion y cooperacion internacional , actualizado regularmente,y que cuenta con instrumentos de uso normativo- en la nota Técnica DE PREVENCION # 703 del INSHT 16 y en el manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales de la Generalilat de Catalunya 17.</p>					
LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES	<p>Las distintas dimensiones de riesgo psicosociales de riesgo psicosocial y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en funcion de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo.</p> <table border="1" data-bbox="799 1697 1401 2004"> <thead> <tr> <th data-bbox="799 1697 1054 1742">Grandes grupos</th> <th data-bbox="1054 1697 1401 1742">Dimensiones psicosociales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="799 1742 1054 2004">Exigencias psicologicas en el trabajo</td> <td data-bbox="1054 1742 1401 2004"> <ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cuantitativas • Ritmo de trabajo • Exigencias emocionales • Exigencias de esconder emociones </td> </tr> </tbody> </table>		Grandes grupos	Dimensiones psicosociales	Exigencias psicologicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cuantitativas • Ritmo de trabajo • Exigencias emocionales • Exigencias de esconder emociones
Grandes grupos	Dimensiones psicosociales					
Exigencias psicologicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cuantitativas • Ritmo de trabajo • Exigencias emocionales • Exigencias de esconder emociones 					

	Conflicto trabajo familia/doble presencia	Doble presencia
	Control sobre el trabajo/influencia	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
	Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros/apoyo social de los superiores/calidad de liderazgo/sentimiento de grupo/previsibilidad/claridad de rol/conflicto de rol
	Compensaciones del trabajo	Reconocimiento/inseguridad sobre el empleo/inseguridad de las condiciones de trabajo
ADMINISTRACION	CoPsoQ –istas 21 ha sido diseñado para ser aplicable a todos los colaboradores de una empresa por lo que su aplicación es de 18 años a más. De ISTAS(CoPsoQ) existen 3 versiones : Una larga , diseñada para investigación , una media diseñada para 25 o mas trabajadores y grandes empresas y otra corta diseñada para la evaluación de riesgos de empresas pequeñas con menos de 25 trabajadores, también se puede utilizar esta versión para valorar individualmente la exposición psicosocial en cualquier puesto de trabajo.	
FORMA DE APLICACIÓN	Se puede aplicar de forma individual y colectiva	
TIEMPO	La respuesta del cuestionario requiere entre 20 y 45 minutos , en función de la complejidad del puesto de trabajo de la persona que contesta. Personas con bajos niveles de instrucción o con dificultades de lenguaje pueden necesitar más tiempo.	
MATERIAL	Hoja de respuesta Lápiz	

ANEXO N°11: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN HOSPITAL I - ESSALUD 2019

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué factores de riesgo psicosocial se relacionan con la satisfacción laboral en el periodo Mayo – Junio 2019?</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital I Virú – Essalud</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de salud un Hospital I EsSalud.</p>	<p>V1:</p> <p>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES</p>	<p>Factores relacionados a la organización del trabajo y que son importantes para la realización personal de los trabajadores. (Fernández García, R,2016)</p>	<p>Exigencias psicológicas</p> <p>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</p> <p>Compensaciones</p> <p>Doble presencia</p>	<p>DISEÑO:</p> <p>NO EXPERIMENTAL, TRASVERSAL CORRELACIONAL SIMPLE</p> <p>POBLACION:</p> <p>TRABAJADORES ASISTENCIALES DEL HOSPITAL I VIRU ESSALUD</p> <p>MUESTRA:</p> <p>45 TRABAJADORES ASISTENCIALES</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿El factor de riesgo psicosocial, exigencias psicológicas, se relacionan con la satisfacción laboral en el periodo Mayo – Junio 2019?</p> <p>¿El factor de riesgo psicosocial, trabajo activo y desarrollo de habilidades, se</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Experiencias psicológicas y la satisfacción laboral.</p> <p>Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Trabajo activo y posibilidad de desarrollo y la satisfacción laboral</p> <p>Existe relación</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Determinar los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud de un Hospital I EsSalud,</p> <p>Determinar satisfacción laboral en el personal de salud de un Hospital I EsSalud;</p> <p>Establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; experiencias psicológicas y satisfacción laboral.</p>	<p>V2:</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>La satisfacción laboral es un producto global que se logra a través de etapas específicas de satisfacción como son: el trabajo , el sueldo , la supervisión, los beneficios, los compañeros y las prácticas que realiza la organización. Griffin y Beteman(1986)</p>	<p>Retos en el trabajo</p> <p>Ambiente físico infraestructura</p>	<p>TECNICAS: ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO</p> <p>METODOS DE ANALISIS DE INVESTIGACION: CHI CUADRADO</p>

<p>relacionan con la satisfacción laboral en el periodo Mayo – Junio 2019?</p>	<p>significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Apoyo social y satisfacción laboral.</p>	<p>Establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; trabajo activo y satisfacción laboral.</p>				
<p>¿El factor de riesgo psicosocial, apoyo social, se relacionan con la satisfacción laboral en el periodo Mayo – Junio 2019?</p>	<p>Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Compensaciones y satisfacción laboral.</p>	<p>Establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; apoyo social y satisfacción laboral.</p>				
<p>¿El factor de riesgo psicosocial, compensaciones, se relacionan con la satisfacción laboral en el periodo Mayo – Junio 2019?</p>	<p>Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial: Doble presencia y la satisfacción laboral.</p>	<p>Establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; compensaciones y satisfacción laboral.</p>			<p>Ambiente laboral Clima laboral</p>	
<p>¿El factor de riesgo psicosocial, doble presencia, se relacionan con la satisfacción laboral en el periodo Mayo – Junio 2019?</p>		<p>Establecer la relación entre el factor de riesgo psicosocial; doble presencia con la satisfacción laboral, en el personal de salud de un Hospital I EsSalud.</p>				