

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA
COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA –
CALLAO, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

AUTORAS:

**MEDINA SUCAPUCA, ALISSON MADELEY
MESIAS SANTANA, VALERIA ALEXANDRA**

ASESORA:

DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

**Callao, 2023
PERÚ**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

ACTA N° 018/2023

Siendo las 12:00 horas del miércoles 09 de agosto del 2023 en las instalaciones del Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud, se inicia la sustentación de tesis en presencia de los miembros de Jurado de Sustentación de Tesis:

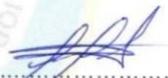
Dra. ZOILA ROSA DÍAZ TAVERA	Presidenta
Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ	Secretaria
Mg. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE	Vocal

Previo lectura de la Resolución de Decanato N° 223-2023-D/FCS de fecha 19 de junio del 2023 y de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, Arts. 79° 80° y 81°, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio del 2021; se inicia el acto de sustentación, invitando a las bachilleres: **MEDINA SUCAPUCA ALISSON MADELEY Y MESIAS SANTANA VALERIA ALEXANDRA**, a la sustentación de la tesis, titulada "RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023", finalizada la exposición las bachilleres absolvieron las preguntas y observaciones formuladas por el Jurado Examinador con relación a la tesis; luego de deliberar se acordó: **APROBAR** con la escala de calificación cualitativa *Muy Buena* y calificación cuantitativa *Diecisiete (17)*.

Por consiguiente, los miembros de jurado acordaron declarar **APTO(A)** para optar el **Título Profesional de Licenciado en Enfermería** a las bachilleres **MEDINA SUCAPUCA ALISSON MADELEY Y MESIAS SANTANA VALERIA ALEXANDRA**, culminando la ceremonia de Sustentación de Tesis a las *12:55* horas del mismo día.

Como constancia del acto, firman los miembros presentes.


Dra. ZOILA ROSA DÍAZ TAVERA
Presidenta


Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ
Secretaria


Mg. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE
Miembro

Document Information

Analyzed document	INFORME DE TESIS - VALERIA MESIAS Y ALISSON MEDINA.docx (D172274516)
Submitted	7/21/2023 5:05:00 PM
Submitted by	
Submitter email	valeriamesias1996@gmail.com
Similarity	5%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-12.4.23.docx Document TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-12.4.23.docx (D163793665) Submitted by: wenpamel27@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
SA	TESIS FINALIZADA ELOISA ANGULO.docx Document TESIS FINALIZADA ELOISA ANGULO.docx (D64917163)	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx Document 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx (D111113819) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 9
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS VERONICA Y LIANA.docx Document TESIS VERONICA Y LIANA.docx (D143229092) Submitted by: vepa_20@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / ANCAJIMA_URBANO_YUPANQUI URKUND.docx Document ANCAJIMA_URBANO_YUPANQUI URKUND.docx (D163286855) Submitted by: lmancajimae@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 3
SA	Manuscrito 14 JULIO.docx Document Manuscrito 14 JULIO.docx (D110576728)	 2
SA	4782-18055-1-SM. Original. Copia revisión.docx Document 4782-18055-1-SM. Original. Copia revisión.docx (D110401510)	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx Document TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA ZUÑIGA - LERMO VILLANUEVA GRUPO 5 (2).docx (D172163547) Submitted by: leslylermo24@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / FERNANDEZ ,ROSALES ,MEZA.docx Document FERNANDEZ ,ROSALES ,MEZA.docx (D169385261) Submitted by: lsfernandezs@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL FERNANDEZ , ROSALES , MEZA (1).docx Document TESIS FINAL FERNANDEZ , ROSALES , MEZA (1).docx (D171711735) Submitted by: lsfernandezs@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2

Universidad Nacional del Callao / FRESIA LORELAI BENITES VILCAMASCO.docx**SA**

Document FRESIA LORELAI BENITES VILCAMASCO.docx (D117315037)

Submitted by: fresiabenes@gmail.com

Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com

 4**SA****Pérez Figueroa Ruth Mariel.docx**

Document Pérez Figueroa Ruth Mariel.docx (D34925722)

 1**Entire Document**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

RIESGOS PSICOSOCIALES

Y SATISFACCIÓN LABORAL

EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023

TESIS PARA OPTAR EL

TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

AUTORAS: MEDINA SUCAPUCA, ALISSON MADELEY MESIAS SANTANA, VALERIA ALEXANDRA

ASESORA: DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

82%**MATCHING BLOCK 1/30****SA**

TESIS FINAL-LOPEZ-SANCHEZ-12.4.23.docx (D163793665)

CIENCIAS DE LA SALUD Callao, 2023 PERÚ INFORMACIÓN BÁSICA FACULTAD: Ciencias de la Salud. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Facultad de Ciencias de la Salud. TÍTULO: "Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería

en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023"

AUTOR (es)/CÓDIGO ORCID/DNI: • Medina Sucapuca, Alisson Madeley/ (0000-0003-1595-0458)/72266668. • Mesias Santana, Valeria Alexandra /(0000-0002-0927-6463)/72929243. ASESOR/CODIGO ORCID: • Ferrer Mejia Mercedes Lulilea/(0000-0003-0585-9407)/ 40772490 LUGAR DE EJECUCIÓN: Microred de Salud Bellavista – Diresa Callao.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Licenciadas en enfermería que laboran en los Centros de Salud: Bellavista, Alta Mar, La Perla, Carmen de la Legua y Villa Sr. de los Milagros. TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Cuantitativa/Transversal/Correlacional

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud.

DEDICATORIA Medina Sucapuca, Alisson Madeley Este trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios, quien hace posible cada anhelo en nuestras vidas. A mi madre Ester, por su apoyo incondicional, por su sacrificio constante al querer darme las mejores oportunidades y por confiar siempre en mí. A mis madrinas Berminda y Lidia por cada consejo, a mis primas Maria Luisa, Lidia y Carolina por ser mis guías y ejemplo a seguir. A Maria Fernanda y Carlos Emilio que con cada travesura, ocurrencia o sonrisa siempre ayudaron a disipar los momentos adversos. A mis tíos, por el afecto a lo largo de mi vida. A mis primas Melanie y Kiara, de las cuales no pretendo ser un ejemplo, pero si ser un estímulo para que puedan superar cualquier adversidad. Y por último sin ser menos importante a mis amigos que han estado en todo momento y han hecho más llevadero este proceso.

Mesias Santana, Valeria Alexandra Esta tesis va dedicada a Dios, con mucho amor y gratitud. A mis amados padres Linder y Giulissa, por su amor, dedicación, esfuerzo y sacrificio para forjarme en la vida, son mi mayor ejemplo de fortaleza. Gracias por siempre haber creído en mí. A mis queridos hermanos Italo y Julianna, por haber sido mi mayor fuente de inspiración y motivación; espero ser ejemplo y guía para ustedes. A mi amado esposo Junior, por ser mi ayuda idónea, por su amor incondicional, por tomar siempre de mi mano y no permitir que caiga o desista ante las adversidades.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestro guía, brindarnos sabiduría y discernimiento para concluir con éxito la elaboración de nuestra tesis. A nuestra familia, por las enseñanzas impartidas, el apoyo incondicional y la motivación que siempre estaba acompañada de palabras alentadoras; palabras que infundieron aliento y esfuerzo en el desarrollo de la presente investigación. A nuestra querida alma mater, la "Universidad Nacional del Callao", y especialmente a la Facultad de Ciencias de la Salud – Escuela Profesional de Enfermería, por habernos acogido en sus aulas y habernos formado íntegramente, con vocación de servicio y orientación al éxito. A nuestra asesora Dra. Lulilea Ferrer Mejia y a nuestro jurado de sustentación: Dra. Zoila Diaz Tavera, Dra. Vanessa Mancha Alvarez y Mg. Jose Salazar Huarote por su tiempo, sus enseñanzas y por habernos orientado en cada una de las etapas del desarrollo de nuestro proyecto de investigación hasta la consecución del principal objetivo; nuestra tesis.

RESUMEN En el contexto de la pandemia por la COVID-19, los profesionales de enfermería experimentaron cambios de consideración en las condiciones laborales, lo que abarco grandes desafíos psicosociales para su salud. La presente tesis "Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao, 2023" que busca indagar y evidenciar los estragos que ha dejado la emergencia sanitaria en los profesionales de enfermería.

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Facultad de Ciencias de la Salud.

TÍTULO: “Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023”

AUTOR (es)/CÓDIGO ORCID/DNI:

- ✓ Medina Sucapuca, Alisson Madeley/ (0000-0003-1595-0458)/72266668.
- ✓ Mesias Santana, Valeria Alexandra /(0000-0002-0927-6463)/72929243.

ASESOR/CODIGO ORCID:

- ✓ Ferrer Mejia Mercedes Lulilea/(0000-0003-0585-9407)/ 40772490

LUGAR DE EJECUCIÓN: Microred de Salud Bellavista – Diresa Callao.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Licenciadas en enfermería que laboran en los Centros de Salud: Bellavista, Alta Mar, La Perla, Carmen de la Legua y Villa Sr. de los Milagros.

TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Cuantitativa/Transversal/Correlacional

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud.

DEDICATORIA

Medina Sucapuca, Alisson Madeley

Este trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios, quien hace posible cada anhelo en nuestras vidas.

A mi madre Ester, por su apoyo incondicional, por su sacrificio constante al querer darme las mejores oportunidades y por confiar siempre en mí. A mis madrinas Berminda y Lidia por cada consejo, a mis primas Maria Luisa, Lidia y Carolina por ser mis guías y ejemplo a seguir. A Maria Fernanda y Carlos Emilio que con cada travesura, ocurrencia o sonrisa siempre ayudaron a disipar los momentos adversos. A mis tíos, por el afecto a lo largo de mi vida.

A mis primas Melanie y Kiara, de las cuales no pretendo ser un ejemplo, pero si ser un estímulo para que puedan superar cualquier adversidad.

Y por último sin ser menos importante a mis amigos que han estado en todo momento y han hecho más llevadero este proceso.

Mesias Santana, Valeria Alexandra

Esta tesis va dedicada a Dios, con mucho amor y gratitud.

A mis amados padres Linder y Giulissa, por su amor, dedicación, esfuerzo y sacrificio para forjarme en la vida, son mi mayor ejemplo de fortaleza. Gracias por siempre haber creído en mí.

A mis queridos hermanos Italo y Giulianna, por haber sido mi mayor fuente de inspiración y motivación; espero ser ejemplo y guía para ustedes.

A mi amado esposo Junior, por ser mi ayuda idónea, por su amor incondicional, por tomar siempre de mi mano y no permitir que caiga o desista ante las adversidades.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestro guía, brindarnos sabiduría y discernimiento para concluir con éxito la elaboración de nuestra tesis.

A nuestra familia, por las enseñanzas impartidas, el apoyo incondicional y la motivación que siempre estaba acompañada de palabras alentadoras; palabras que infundieron aliento y esfuerzo en el desarrollo de la presente investigación.

A nuestra querida alma mater, la “Universidad Nacional del Callao”, y especialmente a la Facultad de Ciencias de la Salud – Escuela Profesional de Enfermería, por habernos acogido en sus aulas y habernos formado íntegramente, con vocación de servicio y orientación al éxito.

A nuestra asesora Dra. Lulilea Ferrer Mejía y a nuestro jurado de sustentación: Dra. Zoila Diaz Tavera, Dra. Vanessa Mancha Alvarez y Mg. Jose Salazar Huarote por su tiempo, sus enseñanzas y por habernos orientado en cada una de las etapas del desarrollo de nuestro proyecto de investigación hasta la consecución del principal objetivo; nuestra tesis.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	9
INDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN	13
INTRODUCCIÓN	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Formulación del problema	24
1.3. Objetivos.....	25
1.4. Justificación	26
1.5. Delimitantes de la investigación	27
1.5.1. Delimitación teórica.....	27
1.5.2. Delimitación temporal.....	28
1.5.2. Delimitación espacial	28
II. MARCO TEÓRICO	29
2.1. Antecedentes: Internacional y nacional	29
2.2. Bases teóricas	33
2.2.1. Teoría de la conservación de recursos desarrollada por Hobfoll	33
2.2.2. Teoría sociocognitiva de Buzzetti	34
2.2.3. Herzberg: Dos factores	34
2.2.4. Lawler: Determinantes de la satisfacción laboral	35
2.2.5. Edwin Locke: Discrepancia	36
2.3. Marco conceptual	37
2.3.1. Riesgos psicosociales.....	37
2.3.2. Satisfacción laboral	39
2.4. Definición de términos básicos	43
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	45
3.1. Hipótesis.....	45
3.1.1. Operacionalización de variables	46
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	49
4.1. Diseño metodológico	49
4.2. Método de investigación	50
4.3. Población y muestra	50
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	51
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	52
4.6. Análisis y procesamiento de datos	54
4.7. Aspectos Éticos en Investigación	54
V. RESULTADOS	56
5.1. Resultados descriptivos.....	56
5.2. Resultados inferenciales.....	60
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	76
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	80
6.3. Responsabilidad ética.....	92
VII. CONCLUSIONES	94
VIII. RECOMENDACIONES.....	97
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	108
ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS VALIDADOS.....	110
ANEXO N° 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	112
ANEXO N° 4: BASE DE DATOS.....	113

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 5.1.1	<i>NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA-CALLAO, 2023....</i>	56
TABLA 5.1.2	<i>RIESGO PSICOSOCIAL Y SUS DIMENSIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA-CALLAO 2023</i>	57
TABLA 5.1.3	<i>NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA-CALLAO 2023.....</i>	58
TABLA 5.1.4	<i>SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS DIMENSIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA-CALLAO 2023</i>	59
TABLA 5.2.1	RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSTPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.	60
TABLA 5.2.2	RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA DIMENSIÓN “CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSTPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	62
TABLA 5.2.3	RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y LABORALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.	64
TABLA 5.2.4	RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	66
TABLA 5.2.5	RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “RELACIONES SOCIALES” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE	

	POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	68
TABLA 5.2.6	RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “DESARROLLO PERSONAL” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	70
TABLA 5.2.7	RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “DESEMPEÑO DE TAREAS” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	72
TABLA 5.2.8	RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “RELACIÓN CON LA AUTORIDAD” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	74

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 4.1.1 DISEÑO NO EXPERIMENTAL-CORRELACIONAL	50
FIGURA 5.1.1 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA-CALLAO, 2023....	56
FIGURA 5.1.2 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA-CALLAO, 2023....	58
FIGURA 5.2.1 RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSTPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.	61
FIGURA 5.2.2 RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA DIMENSIÓN “CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSTPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	63
FIGURA 5.2.3 RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y LABORALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.	65
FIGURA 5.2.4 RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	67
FIGURA 5.2.5 RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “RELACIONES SOCIALES” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	69
FIGURA 5.2.6 RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “DESARROLLO PERSONAL” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023.....	71

FIGURA 5.2.7 RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “DESEMPEÑO DE TAREAS” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023..... 73

FIGURA 5.2.8 RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA DIMENSIÓN “RELACIÓN CON LA AUTORIDAD” EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023..... 75

RESUMEN

En el contexto de la pandemia por la COVID-19, los profesionales de enfermería experimentaron cambios de consideración en las condiciones laborales, lo que abarcó grandes desafíos psicosociales para su salud. La presente tesis “Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao, 2023” que busca indagar y evidenciar los estragos que ha dejado la emergencia sanitaria en los profesionales de enfermería. **Objetivo:** determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. En cuanto a la **metodología**, es un estudio de tipo cuantitativo, no-experimental, relacional y transversal; se emplearon dos instrumentos: SUSESO/ISTAS-21 (Versión abreviada) y la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (2003), los cuales fueron aplicados a 40 enfermeros profesionales de la Microred de Salud Bellavista. **Resultados:** el 62% del personal encuestado obtuvo niveles elevados de riesgo psicosocial; además, el 73,3% manifestó no sentirse satisfecho en el trabajo. **Conclusiones:** se obtuvo un Rho de Spearman = -0.498 un p-value estadísticamente significativo, por lo cual es posible afirmar que la asociación entre el nivel de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista –Callao, 2023 es existente y significativa.

Palabras claves: riesgos psicosociales, satisfacción, enfermeros, pospandemia, Covid-19.

ABSTRACT

In the context of the COVID-19 pandemic, nursing professionals experienced considerable changes in working conditions, which included great psychosocial challenges for their health. This thesis "Psychosocial risks and job satisfaction in nursing staff in times of the COVID-19 post-pandemic in the Bellavista-Callao Health Microred, 2023" that seeks to investigate and demonstrate the havoc that the health emergency has left on nursing staff . **Objective:** to determine the relationship between psychosocial risks and job satisfaction in nursing staff in times of the COVID-19 post-pandemic in the Bellavista - Callao Health Microred, 2023. Regarding the **methodology**, it is a quantitative study, not -experimental, relational and transversal; Two instruments were used: SUSESO/ISTAS-21 (Abridged version) and the Job Satisfaction Scale SL-SPC by Sonia Palma (2003), which were applied to 40 professional nurses from the Bellavista Health Microred. **Results:** 62% of the personal respondent obtained high levels of psychosocial risk; In addition, 73.3% stated that they did not feel satisfied at work. **Conclusions:** a Spearman's Rho = $-.498$, a statistically significant p-value was obtained, for which it is possible to affirm that the association between the level of psychosocial risk and job satisfaction in nursing staff in times of the COVID-19 post-pandemic in the Bellavista-Callao Health Microred, 2023 is existing and significant.

Keywords: Psychosocial risks, satisfaction, nurses, post-pandemic, Covid-19.

INTRODUCCIÓN

Los últimos años han estado marcados por la expansión del SARS-CoV2, virus causante de la pandemia por COVID-19, enfermedad que generó una serie de transformaciones en las dimensiones emocionales, sociales, físicas, cognitivas y espiritual de las personas. (1)

Conforme a un reciente reporte científico de la Organización Mundial de la Salud (OMS), durante el primer año de la crisis pandémica por COVID-19 la prevalencia de la depresión y ansiedad han incrementado considerablemente (25%). Hecho que resulta alarmante, puesto que el incremento de los trastornos de salud mental trae consigo la necesidad de instaurar servicios destinados a su atención. (2)

De acuerdo con su naturaleza virulenta, los afectados en forma directa con la propagación y expansión de este virus fueron los sistemas de sanidad en todo el mundo, debido a que se generó un aumento en la demanda de profesionales sanitarios, específicamente del personal de enfermería. (3) En ese sentido, el personal de enfermería son una parte fundamental de los recursos humanos en la prestación de servicios de sanidad, dado que son la fuerza laboral y su ausentismo no configurado genera desmedro en la disposición del servicio de atención de los pacientes o el colapso del mismo, así como general gran alcance negativo en la economía e instituciones. (4)

Tal como lo reconoce la OMS, la pandemia por coronavirus ha puesto en manifiesto el rol fundamental de los enfermeros, quienes han tenido que hacer frente a esta enfermedad logrando superar uno de los desafíos más apremiantes

de los últimos siglos. Sin embargo, ha significado situaciones estresantes en el personal de sanidad. (5)

Las situaciones de trabajos estresantes generan una profunda afectación en el bienestar y la salud de los enfermeros, además, impactan sobre la atención al paciente y la productividad de los enfermeros. (4)

El haber hecho frente a esta crisis pandémica trajo consigo consecuencias negativas en el bienestar del personal de salud, quienes han reportado alteraciones del sueño, falta de energía y apetito (25%). Además, encontramos que un porcentaje de trabajadores reportaron depresión moderada a grave (22%), y alrededor de un 7% refiere haber declarado ideas suicidas. (6)

Las condiciones de riesgo laboral deberían obligar a las autoridades correspondientes a orientar acciones en miras de proteger el bienestar mental de los profesionales sanitarios, sin embargo, el 35% de este grupo ocupacional afirma necesitar auxilio psicológico, pero solo un grupo reducido de ellos la habría recibido. Además, manifestaron discriminación y violencia por el simple hecho de ser un trabajador del sector salud. (6)

En relación con la perspectiva que tienen los trabajadores sanitarios en cuanto al manejo de la pandemia por parte de sus respectivos gobiernos, alrededor de un 85% de trabajadores sanitarios presenta baja confianza. Así, resulta fundamental fortalecer y salvaguardar al personal sanitario en su centro laboral y que dispongan de atención necesaria cuando lo requieran. (6)

Conforme a lo expuesto, la presente investigación está conformada por ocho apartados: **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**, el cual contiene la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema y precisan

los objetivos, donde además se incluyó la justificación y las delimitantes de la investigación. El segundo apartado: **II. MARCO TEÓRICO** el cual comprendió los antecedentes tanto internacionales como nacionales, las bases teóricas, el marco conceptual y la definición de términos básicos. El tercer apartado: **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES** integró la hipótesis general y las hipótesis específicas y la operacionalización de las variables. El cuarto apartado: **IV. DISEÑO METODOLÓGICO** incorporó los lineamientos científicos, el método de investigación, la población y muestra, el lugar de estudio, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, el análisis y procesamiento de datos y los aspectos éticos en investigación. El quinto apartado: **V. RESULTADOS** el cual expuso las derivaciones de la investigación tanto de forma descriptiva como inferencial. El sexto apartado: **VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**, donde se detalló la contrastación y demostración de la hipótesis, la confrontación de los resultados con otras investigaciones en el área y la responsabilidad ética de la presente indagación. Séptimo apartado: **CONCLUSIONES**, el cual contuvo de forma breve las derivaciones obtenidas en la investigación. Octavo apartado: **RECOMENDACIONES**, donde se sugieren mejoras en el campo y alcances para futuras investigaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La OMS (2020), tras un aumento significativo de casos confirmados de infección por SARS-Cov, declaró a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) como una pandemia (7). Para Franklin y Gkiouleka (2021), la pandemia por la COVID-19 ha evidenciado en gran medida una serie de peligros que afectan significativamente al personal de enfermería, así como su bienestar físico, psicológico y social incidiendo en forma negativa sobre su salud mental y física. (8)

La OMS (2020) publicó un boletín informativo titulado “Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19”, donde se dieron a conocer una serie de recomendaciones para los trabajadores del sector salud, dentro de estas recomendaciones, se hizo hincapié en la importancia del cuidado de la salud física, muy por encima de la salud mental y el bienestar psicosocial, debido a que estas últimas, en el contexto de la pandemia “no resultaban ser tan importantes” (7). Sin embargo, durante la pandemia por coronavirus (COVID-19), a escala mundial el 23% del personal de la salud, que se desempeñaron en la primera línea sufrieron depresión y ansiedad, y el 39% sufrieron insomnio, información que resulta crucial, puesto que los profesionales de las áreas médicas suponen un mayor riesgo de suicidio a nivel global. (9) La Organización Panamericana de la Salud (2022), informó que en América existen elevadas tasas de síntomas ideación suicida y malestar psicológico. (10)

Según la OMS (2022), los trabajadores sanitarios dentro de su ejercicio profesional enfrentan día a día una serie de riesgos laborales, dentro de los que

destacan la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales. A nivel global, el 63% del personal de salud manifiestan haber sufrido alguna forma de violencia en su centro laboral. (9)

Para Tomaszewska et al (2022), las grandes consecuencias psicosociales de la pandemia de coronavirus, se debe a los mayores niveles de exposición. Las enfermeras, son el grupo ocupacional que experimenta una gran presión psicológica, resultado de un entorno laboral de alto riesgo. Además, afirma que, en países como Polonia, el nivel de angustia psicosocial promedio en el lugar del trabajo se encuentra por debajo de lo establecido en las normas de salud. (11)

Bazazán et al (2019) señaló que en enfermeras que laboran en diversos hospitales de Irán, es común la aparición de problemas vinculados a la depresión, así como la fatiga y la calidad de vida deficiente. Además, afirman que los entornos de atención médica resultan altamente estresantes en términos de demandas físicas y mentales, particularmente para las enfermeras. (12)

En Estados Unidos, según lo que señaló Sagherian K. et al (2020), el personal sanitario durante la pandemia del 2020 ha experimentado múltiples problemas de índole psicológico; como fatiga, agotamiento emocional, despersonalización, malestar psicológico moderado y estrés postraumático. Además, el hecho de haber trabajado más horas de lo habitual sin descanso resultó ser significativo en la aparición de los problemas y descritos, (13)

A nivel internacional, en España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) puso en manifiesto que es frecuente la aparición de riesgos psicosociales. Asegura que, en sectores laborales abocados al trabajo

emocional, como es la situación de los profesionales de la salud, no se ha podido prevenir ni evitar dicha exposición. Sin embargo, lo que resulta aún más preocupante, es que la exposición a los factores de riesgos psicosociales no es un elemento de consideración por los responsables. (14)

A nivel de Latinoamérica, Orozco et al (2019) afirma que en Colombia se evidencia un alto grado de existencia en riesgos psicosociales en el personal de enfermería, dado que el cumplimiento de las labores y los horarios de trabajo se evidencian en la excesiva carga laboral que ha sido instruido en la mayor parte del sector salud, destacándose la sobrecarga en la atención a los usuarios sanitarios, el cumplimiento de labores ajenas a las principales de la profesión, y a la escases de recursos para el perfeccionamiento de sus funciones. Además, se evidencia que en los nosocomios el cuidado de los pacientes, el trato con los familiares, las relaciones intralaborales, afrontar el dolor, el sufrimiento y la muerte, conllevan una serie de compromisos emocionales que se evidencian en la angustia, el miedo y la depresión. Otro elemento significativo en la afectación del bienestar del personal de enfermería es la remuneración, la falta de reconocimiento, la inestabilidad laboral, lo cual ha ido desencadenando daño emocional en el personal sanitario. (15)

En el Perú, Rojas (2023), afirmó que el 70% del personal peruano sufren estrés laboral, siendo las mujeres quienes presentan mayor vulnerabilidad ante este padecimiento. Además, dentro de las causas más comunes del estrés laboral están la falta de reciprocidad y los conflictos entre miembros de la organización. (16)

A través de una columna informativa web, Radios Programas del Perú (2022), informó que siete de cada diez trabajadores sufren síndrome de Burnout, de los trabajadores que experimentan este mal, el 24% lo contrajo a raíz de la sobrecarga laboral y el 17 % por el hecho de no tener tareas concretas, además el 14% refiere sentir mucha presión y el otro 14% refiere ser maltratado por sus superiores. (17)

Pando et al (2019), señaló que, más del 70% de la población trabajadora del Perú muestra exposición a factores psicosociales de riesgo, principalmente por el pobre contenido y características de la tarea (18)

De acuerdo con lo que establece Flores (2017), en su estudio desarrollado en un nosocomio de la región Callao antes de la crisis pandémica, el 54% de los enfermeros que participaron de dicha investigación, presentaron un alto nivel de riesgos psicosociales, el 24 % presentó en un nivel bajo y el otro 22.00% presentan un nivel medio. (19)

Otros estudios también realizados en la región Callao en los centros de salud, como el de Trujillo y Quispe (2021), afirmaron que en la población estudiada se encuentra presente el estrés laboral en sus tres dimensiones, en cuanto a la despersonalización, se observa un nivel moderado 60%, seguido de agotamiento emocional con 52% y finalmente en realización personal se tuvo también un nivel moderado con 40%. Además, los profesionales señalaron que existe un ambiente de trabajo tenso (70%) y crítica constante por sus jefes (68%). En relación con la organización del trabajo se observó que el 76% de las enfermeras

no tienen tiempo suficiente para realizar todas sus tareas, y que parte de su tiempo lo destinan a realizar funciones que no le competen a su profesión. (20)

De acuerdo con el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastre, del distrito del Callao, el 51% de la población tiene un muy alto escenario de riesgo por COVID- 19 y el 34% de la población corresponde a un nivel alto. Cifras que han obligado a las autoridades locales de salud a adoptar una serie de estrategias de intervención. (21) En el caso de la región Callao, su autoridad sanitaria, la Dirección Regional de Salud del Callao (DIRESA-CALLAO), en su estructura funcional cuenta con tres direcciones ejecutivas de redes de salud: Bonilla – La Punta, Ventanilla y BEPECA (Bellavista, La Perla y Callao). (22)

Dentro de la red BEPECA, se tiene a la Microred de Salud Bellavista, la misma que está conformada por 5 sedes de Salud: C.S. BELLAVISTA, C.S. LA PERLA, C.S ALTA MAR, C.S. CARMEN DE LA LEGUA y el C.S. VILLA SEÑOR DE LOS MILAGROS, en dichos establecimientos se desenvuelve un grupo significativo de profesionales de enfermería, los mismos que han venido desarrollando una exhaustiva labor en los escenarios de la pandemia por la COVID-19, buscando alinearse a todas las estrategias de afrontamiento instauradas en el primer puerto frente al COVID-19.

Las enfermeras de la Microred de salud Bellavista refirieron que para el cumplimiento de estas actividades muchas veces han tenido que soslayar sus propias necesidades y temores, y con relación a las condiciones de trabajo, les ha tocado asumir turnos continuos de 12 horas tanto diurnos como nocturnos, y

muchas veces han sacrificado sus descansos y tiempos de ocio, para poder cumplir con sus jornadas laborales y las metas establecidas en sus instituciones. Evidentemente, esta población ha estado expuesta a una serie de estresores laborales que desencadenan angustia, miedo, estrés, depresión, entre otros. Ahora bien, otra de sus constantes preocupaciones se debe a las condiciones laborales en las que se desenvuelven, esto con relación a cuestiones como la modalidad de contratación, puesto que aproximadamente el 50% de las enfermeras que integran la Microred laboran bajo la modalidad CAS regular, un 30% labora bajo la modalidad CAS –COVID, modalidades en que las excluyen del goce de derechos laborales como el percibir gratificaciones, CTS, vacaciones, entre otros. Por tal razón, es comprensible que la población de estudio manifieste, constantemente, expresiones negativas en alusión a su disconformidad.

Por otra parte, los usuarios, también se manifiestan a través de expresiones como: *“enfermera malagracia”*, *“Si están cansadas váyanse a su casa”*, *“Les pagan con nuestra plata”*, etc. Después de analizar a fondo dichas expresiones se pueden asociarlas a una percepción generada por el evidente desgaste físico, cognitivo y emocional que experimentan las enfermeras.

De las situaciones descritas anteriormente surgió el interés por estudiar la correlación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19, durante el 2023.

1.2. Formulación del problema

General

¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?

Específicos

- A. ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?
- B. ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?
- C. ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?
- D. ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Relaciones sociales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?
- E. ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Desarrollo personal” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?
- F. ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Desempeño de tareas” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?

- G. ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Relación con la autoridad” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo general

- A. Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

Objetivos específicos

- A. Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- B. Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- C. Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- D. Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Relaciones sociales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

- E. Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Desarrollo personal” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- F. Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Desempeño de tareas” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- G. Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Relación con la autoridad” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

1.4. Justificación

No es de conocimiento público que en la DIRESA - CALLAO se cuente con alguna estrategia o programa preventivo que este enfocado a la prevención de riesgos laborales en los profesionales de salud y, en específico, en las enfermeras.

Esta investigación es relevante dado que presenta las siguientes **justificaciones:**

Teórica; debido a que el estudio realizado contó con un registro e interpretación de datos actualizados en torno a los fenómenos estudiados, es decir, los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, lo cual permitió una adecuada conceptualización y comprensión de ambas categorías, considerando que la categoría “riesgo psicosocial” cuenta con una polisemia que ha de ser aclarada si se desea un estudio riguroso y científico de este fenómeno, al igual que “satisfacción laboral”.

Practica; puesto que buscó ayudar a una población determinada, personal de enfermería profesional de la MICRORED DE SALUD BELLAVISTA, en la medida que se logren identificar los riesgos psicosociales cardinales a los que están expuestos y cómo es que estos se asocian a la satisfacción laboral que cada uno de ellos experimenta. En ese sentido, la investigación no sirvió solo para clarificar el escenario conceptual de las variables empleadas; por el contrario, busca el diagnóstico y control de un padecimiento asociado al mal funcionamiento institucional de una Microred de Salud.

Metodológica, porque proporcionó datos estadísticos empleables en investigaciones homólogas, debido a que los resultados obtenidos se fundamentaron en instrumentos validados por expertos a nivel nacional e internacional, lo cual les otorgó un alto grado de confiabilidad y estandarización.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

La indagación se demarca teóricamente en los preceptos teóricos de la conservación de recursos desarrollada por Hobfoll, la teoría sociocognitiva de Buzzetti, la teoría de Herzberg de los dos factores, además de la conceptualización de Lawler con sus determinantes de la satisfacción laboral, la teoría de Edwin Locke con su teoría de la discrepancia. Las teorías mencionadas han servido de base para el desarrollo de la presente indagación.

1.5.2. Delimitación temporal

La indagación se llevó a cabo en el año 2023 y consideró al profesional de enfermería que realizó sus actividades asistenciales en la Microred de Salud Bellavista, y dada la naturaleza de la profesión en la que se desenvuelve los encuestados, fue complicado encuestar a todos en una misma fecha.

1.5.2. Delimitación espacial

La geolocalización de la muestra, se ubicó en la Provincia Constitucional del Callao, específicamente en el personal que labora en los Centros de Salud de: Bellavista, Alta Mar, La Perla, Carmen de la Legua y Villa Sr. de los Milagros, los mismos que conforman la Microred de Salud Bellavista.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y nacional

En cuanto al examen de la literatura especializada sobre las variables: Riesgos psicosociales y satisfacción laboral, se evidenció una serie de investigaciones, las cuales son descritas a continuación:

RIVERA F., CEBALLOS P., GONZÁLES Y. 2016, en su estudio “Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: Una relación significativa para los trabajadores de oncología”. **Objetivo:** Determinó la vinculación entre las variables de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en oncología y cuidados paliativos de la región Maule, en Chile. En la investigación participaron 110 trabajadores sanitarios. **Metodología:** Estudio de tipo trasversal y de abordaje cuantitativo. **Resultado:** Fueron positivos en relación con la vinculación entre las variables. Conclusiones: La investigación afirmó que los trabajadores sienten menor satisfacción laboral cuando se desarrollan en unidades de oncología y perciben mayor riesgo psicosocial (23).

ABENZA Hurtado J. 2020, en su investigación titulada “Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud”. **Objetivo:** Caracterizó la población por medio del análisis de los factores de riesgo psicosociales afines con el trabajo, nivel de satisfacción laboral y sopor. **Metodología:** Investigación de tipo descriptiva, trasversal, cuantitativa y no comparativa, además la muestra estuvo conformada por 440 personas, entre enfermeros, auxiliares de enfermería

y médicos intensivistas. **Resultado:** Se obtuvo como resultado que los riesgos psicosociales afecta a la satisfacción laboral (24).

DELGADO Lainez T. 2021, en su investigación titulada “Factores Psicosociales que Influyen en el Desempeño y Satisfacción Laboral del Personal del Centro de Salud Pedernales, Ecuador, 2021”. **Objetivo:** Determinó la correspondencia entre los factores psicosociales y la influencia en el desempeño y satisfacción laboral del personal de salud. **Metodología:** Investigación cuantitativa y aplicada, no experimental y de corte transversal, donde la población estuvo conformada por a 50 colaboradores del Centro de Salud. **Resultados:** Establecieron que existe una correlación de 0.729, cuyo valor marca una alta significancia, donde mientras menores son los riesgos mayores es el desempeño laboral, así se concluye que entre factores psicosociales y el desempeño laboral se vinculan positivamente (25).

POZO Eugeni C. 2018, en su indagación intitulada “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito”. **Objetivo:** Estableció la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, específicamente con la rotación del personal. **Metodología:** De tipo descriptiva, transversal, no experimental y una muestra de 20 trabajadores del área de enfermería. **Resultados:** Se determinó que la inseguridad, las exigencias psicológicas, y la estima son los principales riesgos psicosociales (26).

GIMÉNEZ M., PRADO V., SOTO A. 2020, En su indagación “*Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic*”, **Objetivo:** Analizó la percepción de COVID-19 por parte de los enfermeros, especialmente sobre medidas, recursos e impacto en su trabajo diario. Además, analizar los riesgos psicosociales de estos profesionales y la relación entre la percepción de COVID-19 y estos riesgos. **Metodología:** La investigación fue correlacional descriptiva, con una muestra conformada por 92 enfermeras de 02 hospitales públicos de la comunidad de Valencia (España). **Resultados:** Existe vínculo negativo y significativo entre la información disponible y los recursos, sobre los riesgos psicosociales. (27)

ALIAGA Zamora G. 2020, en su investigación titulada “Relación de los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, 2018”. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales con la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca. **Metodología:** Investigación básica, correlacional y no experimental, con una muestra de 148 enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca. **Resultado:** Existe una correlación inversamente proporcional entre la satisfacción laboral con los factores de riesgo psicosocial en enfermeras, además, la magnitud de esta correlación es de $r=-0,224$, correspondiente a una correlación inversa. (28)

LEÓN FLORES A., 2020 en su investigación titulada “Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal SERUMS equivalente de la Gerencia Regional de Salud Arequipa. 2019-2020”. **Objetivo:** Determinaron la

relación entre los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral del personal SERUMS en la modalidad equivalentes. **Metodología:** Fue una indagación correlacional y no experimental, con una muestra que estuvo conformada por 110 profesionales. **Resultados:** La determinación del Riesgo Psicosocial general predominante es el nivel medio y en sus elementos componentes prevalece el nivel medio del factor Compensaciones. La determinación de la Satisfacción Laboral general impera el nivel medio y en sus componentes predomina el nivel medio del factor Trabajo General (29).

ANTEZANA Ulloa L. 2022, en su indagación intitulada “Riesgo psicosocial y su influencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022”. **Objetivo:** Analizaron la influencia de nivel riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital regional Honorio Delgado Espinoza. **Metodología:** De tipo inductiva, deductiva e hipotético-deductivo, donde la muestra estuvo conformada por 32 personas del área de enfermería. **Resultados:** Se halló que existe vinculación entre las variables mencionadas, donde el riesgo psicosocial influye positivamente sobre la satisfacción laboral (30).

ALVA Llatas P. 2021, en su indagación titulada “Relación entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de una entidad privada en Lima, periodo 2021”. **Objetivo:** plantearon como objetivo determinar si hay relación entre los factores de riesgos

psicosociales y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del área de emergencia. **Metodología:** El estudio fue cuantitativo, de tipo aplicado, cuyo diseño fue no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 30 personas del área de enfermería. **Resultado:** la vinculación entre las variables se da de forma positiva, donde los riesgos psicosociales influyen sobre el desenvolvimiento profesional y la percepción del desarrollo del trabajo (31).

2.2. Bases teóricas

En este apartado se presentaron las teorías que aportaron al sustento de la investigación realizada:

2.2.1. Teoría de la conservación de recursos desarrollada por Hobfoll

Según la Teoría de la conservación de los recursos desarrollada por Hobfoll (2001), los padecimientos generados en el trabajo estarían vinculados a la pérdida de recursos para afrontar las exigencias laborales. Bajo su perspectiva, las personas, al estar frente a situaciones desgastantes, emplean todo su potencial cognitivo, cuando ello sucede los trabajadores se ven obligados a colocar sus recursos personales para poder alcanzar los fines establecidos. Cabe destacar que, bajo la perspectiva del autor, los seres humanos son capaces de renovar estos recursos; sin embargo, existen situaciones en las que ante la pérdida de recursos se adquieren una cantidad excesiva de tensión, tensión que se convierte en estrés, ansiedad, depresión, etc. (32).

En cantidades adecuadas, el estrés es positivo para la consecución de objetivos; no obstante, cuando este es excesivo puede ocasionar alteraciones orgánicas y psíquicas. Así, bajo la perspectiva del autor, las manifestaciones fisiológicas,

psíquicas y sociales surgen a causa del incremento súbito del estrés ante la pérdida de los recursos cognitivos y personales. (32)

2.2.2. Teoría sociocognitiva de Buzzetti

Bajo la perspectiva de Buzzetti, los padecimientos laborales, tales como síndrome de estrés laboral y los riesgos psicosociales, tienen su génesis en la autoconciencia, relacionada al autoconcepto y auto eficiencia que cada uno tiene de sí mismo. Con relación a la segunda categoría, esta implica las deliberaciones futuras y los recursos o destrezas que los trabajadores poseen sobre las funciones que desempeñan. Así, bajo su perspectiva, la enfermedad se relaciona con el decaimiento de la percepción que tienen los trabajadores sobre su eficiencia, considerando que esta se vincula a la productividad o competencia que tiene un empleado al desempeñarse en una empresa; por consiguiente, el estrés emerge cuando el trabajador se percibe así mismo como inútil para los fines de la empresa (33).

2.2.3. Herzberg: Dos factores

Frederick Herzberg plantea la teoría sobre el nivel o grado de satisfacción o agradabilidad en el trabajo, en ella establece la existencia de dos factores o elementos en las personas que laboran, estos son: las actitudes y relaciones hacia el empleo (34). Para arribar a dicha teoría partió del análisis cuantitativo y cualitativo de un grupo de ingenieros y contadores, los cuales especificaron sus experiencias laborales, así como el nivel de agrado o desagrado que sentían en torno a ellas. En ese sentido, el logro, el avance profesional y la responsabilidad se vinculaban con experiencias agradables al interior del centro laboral. Por otro lado, el pago, los vínculos interpersonales, la supervisión, condiciones en el

trabajo y las políticas al interior de la empresa tuvieron vinculación con experiencias desagradables (35).

Así se puede resumir la teoría en los factores intrínsecos y extrínsecos: el primero se encontró establecido por la vinculación trabajador-trabajo, realización personal, reconocimiento, responsabilidad, trabajo motivante y promoción; el segundo son las relaciones interpersonales, administrativas, políticas, sueldo, supervisión, condiciones laborales. Con ello la conformidad laboral se entiende en término intrínsecos, y por otro lado los factores extrínsecos son elementos importantes para la disconformidad laboral (36).

El desenvolvimiento laboral se vincula con los factores intrínsecos, dado que se relacionan con los aspectos psicológicos y estos con la satisfacción o conformidad en el trabajo (37). El trabajador puede mostrar innovación, interés, adquirir más conocimientos, pero si esto no se vincula estrechamente con las oportunidades de desarrollo, lo que experimentará el colaborador es un decrecimiento de satisfacción.

En términos generales, lograr la satisfacción laboral es establecer un equilibrio entre ambos factores, por medio de la autonomía, cubrir las necesidades de logro de los trabajadores, por medio de oportunidades y beneficios meritorios. Establecer este equilibrio requiere de mantener la motivación del sujeto con la conformidad del ambiente laboral.

2.2.4. Lawler: Determinantes de la satisfacción laboral

Esta teoría fue propuesta en 1973, por Lawler, donde existe un vínculo entre recompensas y expectativas al interior de los trabajos. En ese sentido, la insatisfacción laboral o satisfacción de esta se vinculan con las recompensas y

lo que el empleador considera como conveniente retribuir. En términos sencillos, la satisfacción del trabajador aparece cuando este genera una expectativa conforme a su función desempeñada, consciente de haberlo realizado de manera óptima y, además, obtiene resultados que sobrepasan a sus expectativas, entonces la satisfacción aparece, lo mismo aparece en relación con las recompensas que la empresa le va brindando (37).

Así, para la teoría de Edward Lawler, lo relevante es la percepción del trabajador como elemento de determinación de la satisfacción laboral. Es decir, la satisfacción se vincula con: resultados del entorno, recompensas, características laborales, inversión por parte del colaborador, elementos que al verse socavados hacen posible también la aparición de la insatisfacción (37).

2.2.5. Edwin Locke: Discrepancia

En su teoría de la discrepancia, Locke estableció que la vinculación entre valores y necesidades es lo que hace posible la satisfacción laboral, donde el primero es logrado al interior de las organizaciones. Así, los valores para Locke son las necesidades que genera el individuo, pudiendo ser las psicológicas y las físicas, donde los resultados o los logros de estas se tomen como provechosas o no para el individuo (38).

Además, el trabajo es el ambiente donde el individuo se desarrolla y lugar donde el sujeto realizará una evaluación afectiva de su labor; también, se realiza una jerarquía valorativa de este. Así los tres factores relacionados con la discrepancia son: dimensiones laborales, descripción de las dimensiones, importancia de las dimensiones. Estas se traducen o se transforman en satisfacción con: las promociones, salario y trabajo (39)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Riesgos psicosociales

Definiciones en torno a los riesgos psicosociales

Según la Organización Internacional del Trabajo (1984), los factores psicosociales pueden ser definidos de la siguiente manera:

Es la interacción entre el medio de trabajo, la labor desempeñada, la satisfacción generada y las condiciones ofrecidas por la empresa, así como también las aptitudes del colaborador, su idiosincrasia, estatus fuera del centro laboral y todo aquello que influye sobre su salud, en la satisfacción laboral y el rendimiento del mismo (40).

Por lo tanto, según la Organización Internacional del Trabajo (1984) los factores de riesgos psicosociales son determinantes con la capacidad de influenciar negativamente en la salud, productividad y nivel de satisfacción de los trabajadores en las dimensiones fisiológicas, psíquicas y mentales. Así, los riesgos de esta naturaleza configuran un escenario que mengua los derechos laborales amparados en la Constitución, ocasionando daños psíquicos muchas veces irreversibles. (40)

Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define los riesgos psicosociales como aquellos riesgos producidos por falencias en la distribución y gestión del clima laboral, sin dejar de mencionar el fracaso de las relaciones interpersonales. Bajo la perspectiva de la organización, estas condiciones son capaces de generar alteraciones físicas, psíquicas y sociales. Asimismo, entre las alteraciones más recurrentes destacan la fatiga, el estrés, la

depresión, el agotamiento, etc. (41). En ese sentido, esta última definición fue la que se utilizó en la presente investigación.

Dimensiones de los riesgos psicosociales

De acuerdo con lo establecido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, del gobierno de España, los riesgos psicosociales se pueden identificar a través de cuatro dimensiones:

- a. Exceso de requerimientos psicológicos:** esta dimensión incluye elementos cualitativos, tales como la distribución del trabajo, la cantidad y el tiempo que se ejecutan las actividades laborales. También engloba aspectos cualitativos como las exigencias emotivas, sensoriales y la capacidad de innovación (42).
- b. Falta de influencia y de desarrollo:** corresponde al grado de autonomía experimentado por los trabajadores, es decir, en qué medida pueden decidir sus horarios, metodologías de trabajo, plazos, etc. (42).
- c. Falta de soporte y de eficacia de liderazgo:** es equivalente a la categoría apoyo social, sirve de sostén para las dimensiones anteriores e incluye ciertos aspectos de liderazgo (42).
- d. Escasas compensaciones:** es homóloga a la categoría “recompensas”, mide el desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas, también el nivel de estabilidad del trabajo y las variaciones inesperadas (42).
- e. Doble presencia:** se encarga de cuantificar las preocupaciones relativas a las demandas del hogar y el trabajo, considerando la dicotomía entre la intervención familia y trabajo (42).

2.3.2. Satisfacción laboral

Definiciones de la satisfacción laboral

En virtud del esclarecimiento de la definición de satisfacción laboral, se tienen los siguientes conceptos: Para Robbins la satisfacción laboral se determinó como la cualidad general individuo cara a su trabajo (39); Becerra estableció que la satisfacción laboral es el juicio u opinión que el individuo despliega sobre su función, es decir, sobre su propio desenvolvimiento laboral, conjuntamente con el contexto en el que desarrolla su función (43); Locke señaló que la satisfacción laboral es un juicio emocional dirigido a las labores desempeñadas que cumple el trabajador (38). Es decir, la satisfacción laboral se evidencia como una situación de juicio emocional.

En ese sentido, la definición que se empleó para la indagación es la propuesta de Robbins en 1995 (39), donde establece que la conformidad en el trabajo escoge la cualidad general del individuo hacia su labor, dicha cualidad se sustenta sobre las creencias, valores, y se vincula con premios equitativos y buenos vínculos con los colegas.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Los elementos determinantes de la satisfacción laboral, de acuerdo a Sonia Palma Carrillo (2003), son (44):

- a. Condiciones físicas y/o materiales:** Es la dimensión que remite a los elementos facilitadores del desempeño laboral, es decir, los instrumentos empleados, instalaciones, privacidad, mobiliario entre otros, que le permiten

desarrollar sus actividades laborales al interior de los centros de salud con eficacia, satisfacción y confort (44).

- b. Beneficios laborales y/o remunerativos:** Es la dimensión que involucra la retribución que recibe el personal de enfermería por el cumplimiento de sus funciones. Así la remuneración, la promoción y las recompensas son elementos significativos en la relación trabajo-conformidad. En ese sentido, el reconocimiento y la satisfacción de cubrir las necesidades fisiológicas del personal de enfermería incrementan su conformidad laboral(44)
- c. Políticas administrativas:** Dimensión determinada por el nivel de acuerdo o desacuerdo frente a los lineamientos o normas laborales del centro de salud, orientada a la consecución del logro. Así, las políticas administrativas, no solo comprende el cuadro de sanciones, también el de deberes y delegación equitativa del trabajo. Con el esclarecimiento de los lineamientos administrativos y las normas laborales, el personal de salud no tendrá indeterminación, por ello su conformidad laboral se verá incrementada. (44)
- d. Relaciones sociales:** Es un determinante que hace referencia a la interacción del personal dentro de su centro laboral, tanto con los demás empleados, como con los usuarios. Las buenas interrelaciones interpersonales mejoran el grado de confianza y credibilidad (44).
- e. Desarrollo Personal:** Este determinante hace referencia a las posibilidades que ofrece un puesto de trabajo, para que los trabajadores puedan emplear todo su potencial y sus capacidades en el mayor grado posible. Esto quiere decir, permitir que los trabajadores puedan ir superándose cada día, y puedan lleguen a ser “lo que uno es capaz de llegar a ser”. (44)

- f. **Desempeño de Tareas:** Es la valoración que tiene un trabajador sobre sus deberes dentro de su centro de trabajo. Esta dimensión hace referencia a la capacidad, destrezas y habilidades que tienen los trabajadores para ejecutar sus funciones y deberes inherentes a un cargo, que por lo general acarrea responsabilidad durante el ejercicio de una profesión. Sin embargo, esta dimensión también incluye otros conceptos como el interés e intención frente a la ejecución del trabajo (44).
- g. **Relación con la autoridad:** Es la percepción axiomática que el empleado ejecuta sobre el vínculo laboral con su jefe inmediato y las labores a desempeñar diariamente. Así, la idoneidad laboral se correlaciona con la aceptación o rechazo hacia el jefe, dado que el colaborador comprende y valora las funciones de su superior y ello dependerá del pensamiento del trabajador y su escala valorativa. (44)

Satisfacción laboral en enfermería

Los servicios de salud suelen ser demandantes y se caracterizan por la inmediatez en la que deben ser brindados (45). En ese sentido, la labor del personal de enfermería debe ser óptimo; sin embargo, en el caso del Perú son notorias las carencias laborales a los que son expuestas los trabajadores de salud, en muchos lugares los ambientes son inadecuados, el elemento remunerativo no es el conveniente, no cuentan con materiales suficientes para la realización de sus funciones, etc. (45)

Al respecto, Aguirre consideró la insatisfacción puede generarse por la ausencia de ascenso, falta de capacitación, agotamiento, inestabilidad laboral, falta de recursos, actividades fuera del horario laboral, agobio, ausencia de vínculos interpersonales generando, son elementos patentes en situaciones laborales insatisfechas. (46)

Por otro lado, el elemento que puede influir en el incremento de la conformidad laboral es: mejores condiciones laborales, relaciones interpersonales saludables con los jefes, elementos adecuados para la realización de sus funciones, políticas laborales y administrativas conforme al reconocimiento de su labor. Un ejemplo de ello es la implementación de sesiones clínicas conjuntas, donde se ha comprobado que incrementa la satisfacción en el personal de enfermería.

Así, propiciar un ambiente adecuado de trabajo es beneficioso no solo para el personal, sino también para la comunidad que frecuenta el centro de salud y puede recibir un buen servicio por parte del personal. Velar por la conformidad en el trabajo del personal de enfermería, así como la implementación de trabajo conjunto y mejores condiciones administrativas inciden sobre la satisfacción en ellos (47).

Conformidad laboral en enfermería durante los tiempos del COVID-19

La declaración de la pandemia en el Perú y la emergencia sanitaria que se atravesaron, han influenciado sobre la percepción laboral del personal de enfermería. Estar en un estado de angustia por las complicaciones de la enfermedad, además de arriesgar su salud comprometen sus necesidades de seguridad y biológicas; por ello, en el estudio realizado por Arpasi et al. (48). Se

muestra que el SARS-CoV-2 se vincula con el desempeño del personal de enfermería, dado que la probabilidad de contagiarse de COVID-19 es de 1.5, conforme al estudio. (48)

Además, durante la pandemia por SARS-CoV-2 se tenía desconocimiento sobre la sintomatología, confundiendo los casos de un resfriado común o infección respiratoria con los del SARS-CoV-2, generando ansiedad y preocupación por la inmunización (49). Posterior a ello, la llegada de las vacunas fue crucial para aminorar la ansiedad en el personal de enfermería ya que al estar en primera línea fueron uno de los primeros grupos en recibir la inmunización. Sin embargo, las campañas de vacunación y las jornadas extenuantes también influenciaron en su desempeño laboral (47).

Si bien durante el 2023 las angustias sobre el desarrollo de la enfermedad se han ido frenando, aún es uno de los elementos que generan jornadas laborales extenuantes y campañas de salud continuas en el afán por seguir inmunizando a la población (47).

2.4. Definición de términos básicos

Riesgos psicosociales: Circunstancias que se encuentran en una situación laboral estrechamente relacionada con la distribución de las funciones, la ejecución del mismo y el cumplimiento de los deberes, presentándose como capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (50)

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral se refiere al nivel de comodidad o felicidad que un empleado siente hacia su trabajo y sus condiciones laborales. (51)

Profesional de enfermería:

Sujeto que ha concluido de manera satisfactoria sus estudios universitarios de enfermería y que cuenta con el respaldo del colegiado para ejercer su función, al interior de los centros de salud o nosocomios (52).

Pandemia: Se cataloga como pandemia, a aquella enfermedad que perturba a más de un continente por algún patógeno y cuyos casos en cada país ya no sean importados sino transmitidos comunitariamente. (53)

Pospandemia: Término que hace referencia a la “manera de vivir después de haber sufrido una enfermedad en escala mundial” (54).

COVID-19: La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una infección causada por el virus SARS-CoV-2. El patógeno se propaga desde la boca o nariz de una persona infectada en pequeñas partículas líquidas cuando, canta estornuda, respira, tose o habla (55).

Micro Red de Salud: La Micro Red es el conjunto de establecimientos de salud de nivel de atención primaria, cuya articulación práctica facilita la distribución de la prestación de servicios de salud. (56)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

- A. Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023

Hipótesis Específicas

- A. Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión “condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- B. Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- C. Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- D. Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Relaciones sociales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

- E. Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Desarrollo personal” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- F. Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Desempeño de tareas” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.
- G. Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Relación con la autoridad” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

3.1.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MÉTODO	INSTRUMENTO
V1: Riesgos psicosociales	Definidos como aquellos riesgos producidos por falencias en la organización y gestión del clima laboral, sin dejar de mencionar el fracaso de las relaciones interpersonales. Bajo la perspectiva de la organización, estas condiciones son capaces de generar alteraciones físicas, psíquicas y sociales. Asimismo, entre las alteraciones más recurrentes destacan la fatiga, el estrés, la depresión, el agotamiento, etc.	Todas aquellas características de las condiciones de trabajo presentes en la organización y que pueden afectar la salud de los trabajadores en todas sus dimensiones.	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias cuantitativas - Exigencias cognitivas - Exigencias sensoriales - Exigencias emocionales - Exigencias de esconder emociones 	1 2 5 3 4	Entrevista	Cuestionario SUSESO ISTAS21 (Versión Breve)
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia - Control sobre el tiempo de trabajo - Posibilidades de desarrollo en el trabajo - Sentido del trabajo - Integración en la empresa 	6 7 8 9 10		
			Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad del rol - Conflicto de rol - Calidad de liderazgo - Calidad de la relación con superiores - Calidad de la relación con compañeros de trabajo 	11 12 15 13 14		
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Estima - Inseguridad respecto del contrato de trabajo - Inseguridad respecto de las características del trabajo 	18 17 16		
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por tareas domesticas 	19,20		

<p>V2: Satisfacción laboral</p>	<p>La satisfacción laboral designa la actitud general del individuo hacia su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias, valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, y que se vincula con un trabajo mentalmente interesante, premios equitativos y buenas relaciones con los colegas.</p>	<p>Estado de bienestar de un trabajador en relación a su desempeño en su centro laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones materiales y físicas del Centro de salud - Beneficios remunerativos y laborales - Políticas administrativas - Relaciones sociales - Desarrollo personal -Desempeño de tareas. - Relación con la autoridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura y materiales - Ambiente Físico - Distribución Física -Aspectos remunerativos -Incentivos económicos - Horario trabajo -Compensaciones -Trato con los compañeros. -Realización Personal -Esfuerzo -Realización -Equidad -Trato con los jefes. 	<p>1, 13, 21, 28 y 32.</p> <p>2,7, 14 y 22</p> <p>8, 15, 17, 23 y 33</p> <p>3, 9, 16 y 24</p> <p>4, 10, 18, 25, 29, 34.</p> <p>5, 11, 19, 26, 30 y 35.</p> <p>6,12, 20, 27, 31 y 36</p>	<p>Entrevista</p>	<p>Cuestionario</p> <p>SL-SPC de Sonia Palma Carrillo</p>
--	--	--	--	---	---	-------------------	---

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

Conforme a los objetivos propuestos, la investigación se enmarcó bajo el paradigma cuantitativo: dado que se presentaron los resultados en cuadros y tablas como parte del procesamiento estadístico. Además, el propósito de la indagación fue teórico-descriptivo, enfocado al enriquecimiento intelectual de ambas variables.

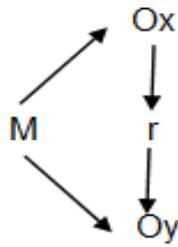
El diseño del estudio será de corte transversal, relacional y no experimental.

De **corte transversal**, ya que por la naturaleza del fenómeno fue analizado en un tiempo y espacio determinado, y así se estableció el grado de vinculación entre las variables.

Relacional, puesto que según Sampieri et al, el principal cometido de este tipo de estudio es medir las variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos, y posteriormente analizar la correlación (57).

Diseño **No experimental**, dado que para el estudio del fenómeno NO se necesitó manipular el ambiente natural del mismo. Behar (2008) establece que el científico contempla los fenómenos en total naturalidad y no interviene en el medio. (58)

Figura 4.1.1
Diseño no experimental-correlacional



Donde:

M: muestra de estudio

Ox: Observación de la variable independiente

Oy: Observación de la variable dependiente

r: Relación entre variables

4.2. Método de investigación

Los métodos empleados fueron: Analíticos, deductivos. En el caso del primero, permitió el estudio del fenómeno en sus elementos más significativos, es decir, descompuso al fenómeno en sus partes más elementales para un estudio minucioso (59, 60). El método deductivo, permitió la revisión del fenómeno haciendo posible el planteamiento de las hipótesis correspondientes, yendo desde lo general a lo particular, con ello se pudo extraer conclusiones e inferencias, después de la aplicación de las técnicas e instrumentos, como lo establece Hernández et al. (59).

4.3. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería, pertenecientes a los Centros de Salud: Bellavista, Alta Mar, La Perla, Carmen de

la Legua y Villa Sr. de los Milagros. Siendo en la MICRORED DE SALUD BELLAVISTA un total de 45 enfermeras durante el período 2023.

Muestra:

La selección de la muestra probabilística simple, es decir que, para obtener datos más exactos y reales, que incrementa la representatividad y decrementa el sesgo o variación en el estudio (61). Por ello, en el caso de la indagación se contó con el universo de los profesionales de enfermería de la MICRORED DE SALUD BELLAVISTA que son 45 de los cuales:

$$n = \frac{z^2(p,q)N}{E^2(N-1) + z^2(p,q)}$$

Donde:

N: población = 45

z: nivel de confianza = 95% = (1.96) ²

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

E: margen de error 5%: = (0.05) ²

n: muestra = 40 profesionales de enfermería

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El lugar de estudio fue la MICRORED DE SALUD BELLAVISTA, ubicado en provincia constitucional del Callao, además estuvo conformada por los Centros de Salud de: Bellavista, Alta Mar, La Perla, Carmen de la Legua y Villa Sr. de los Milagros. El período en el cual se ha desarrolla la presente indagación es bajo el contexto de la pospandemia, es decir durante los cinco primeros meses del 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica

La técnica de recolección de datos fue la entrevista, con la modalidad de recopilación virtual.

Instrumentos

Los instrumentos empleados en el presente estudio fueron:

- a) Adaptación del ISTAS 21: SUSES0/ISTAS 21 (Versión breve).
- b) Escala de Satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma (2003).

- CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21 (Versión Breve)

Este cuestionario fue previamente probado y validado y permitió medir de manera confiable las diferentes dimensiones de un fenómeno, incluyó 20 preguntas de estilo neutral agrupadas en 05 dimensiones (62):

- Exigencias psicológicas en el trabajo: ítems 1, 2, 3,4 y 5.
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades: ítems 6, 7, 8, 9 y 10.
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: ítems 11, 12, 13, 14 y 15.
- Compensaciones: ítems 16, 17 y 18.
- Doble presencia: ítems 19 y 20.

Cada ítem tuvo 5 opciones de respuesta: Nunca, solo unas pocas veces, algunas veces, la mayoría de veces y siempre. En la versión breve, el cálculo de puntuaciones se realizó directamente con los puntos obtenidos. Se consideró la sumatoria simple de los puntos obtenidos en cada dimensión mayor (62).

DIMENSIÓN	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Exigencias psicológicas	0 – 8	9 – 11	12 – 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	0 – 5	6 – 8	9 – 20
Apoyo social	0 – 3	4 – 6	7 – 20
Compensaciones	0 – 2	3 – 5	6 – 12
Doble presencia	0 – 1	2 – 3	4 – 8

El cuestionario SUSES/ISTAS21, fue utilizado en diversas investigaciones, cumplió con todas las exigencias para su aplicación, puesto que fue validado durante los años 2007 – 2009 por la Superintendencia de Seguridad Social, la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y el Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo. (62)

- **Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (1999).**

La escala de satisfacción laboral (SL- SPC) fue el instrumento que se empleó para la medición de satisfacción laboral. Dicho cuestionario fue elaborado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, compuesto por 36 ítems, asociados a 7 dimensiones, analizados en función a la escala de Likert. Sonia Palma, efectuó la confiabilidad y validez de la escala en 1323 trabajadores de diversas organizaciones de servicios y producción en Lima Metropolitana, y obtuvo como resultado un 0.97 Alfa de Crombach y según el Splif Half de Guttman un 0,90. (63)

La escala de satisfacción laboral (SL- SPC), agrupa a 7 dimensiones:

- Beneficios laborales y/o remunerativos: ítem 2, 7, 14 y 22.
- Condiciones físicas y/o materiales: ítem 1, 13, 21, 28 y 32.

- Relación con la autoridad: 6, 12, 20, 27, 31 y 36.
- Políticas administrativas: 8, 15, 17, 23 y 33.
- Desarrollo personal: 4, 10, 18, 25, 29 y 34.
- Relaciones sociales: 3, 9, 16 y 24.
- Desarrollo de tareas: 5, 11, 29, 26, 30 y 35

Cada ítem tuvo 5 opciones de respuesta: Total acuerdo (5 puntos), De acuerdo (4 puntos), Indeciso (3 puntos), En desacuerdo (2 puntos) y Total Desacuerdo (1 punto). Algunas preguntas evidencian calificación negativa donde la puntuación directa máxima 180 y la mínima 36. Este cálculo se extrae de la sumatoria de las puntuaciones.

La escala de medición categoriza la variable Nivel de Satisfacción Laboral, según puntuación, en:

- ✓ Satisfacción Alta 136-180
- ✓ Satisfacción Media 116-135.336
- ✓ Satisfacción Baja 36-116

4.6. Análisis y procesamiento de datos

La encuesta se procesó mediante el programa SPSS Y EXCEL, los cuales lograron organizar las preguntas del cuestionario, recabar los datos de las preguntas, establecer el análisis cuantitativo y permitió presentarlos en tablas dinámicas y graficas correspondientes a los resultados. Además, presentan la validez conforme a Rho Spearman.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

Responsabilidad ética

La indagación cuenta con la conformidad de la MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023. Además, se ha considerado los siguientes lineamientos conforme a las normas éticas establecidas en la Universidad Nacional de Callao y SUNEDU, sobre el tratamiento de la información de los participantes. Asimismo, se anexa el consentimiento informado, el cual contendrá toda la información acerca del presente estudio a realizar.

No Maleficencia:

La población de estudio responderá a los cuestionarios entregados por las investigadoras, teniendo en consideración que los datos recabados serán empleados solo en la presente indagación.

Beneficencia:

Los voluntarios recibirán toda la capacitación necesaria y posterior a ello determinarán su participación en el estudio.

Respeto de autonomía

La participación será voluntaria, lo que implica que el profesional de enfermería podría solicitar su retiro de la investigación en cualquier momento, y desistir de contestar el cuestionario.

Justicia:

Principio acatado por medio del trato amable y cálido, velando por el respeto de los derechos de los que accedieron a participar de la indagación después, durante y antes de su colaboración. Además, la confidencialidad sobre las respuestas e información proporcionada se mantendrá y respetará.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

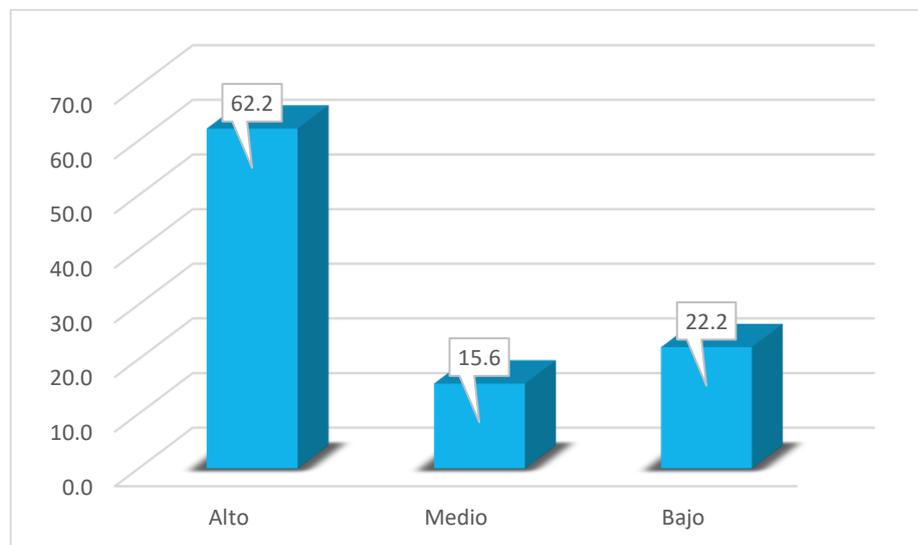
Tabla 5.1.1

Nivel de riesgo psicosocial en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao, 2023.

Riesgo Psicosocial	<i>f</i>	%
Alto	25	62.2
Medio	6	15.6
Bajo	9	22.2
Total	40	100.0

Figura 5.1.1

Nivel de riesgo psicosocial en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao, 2023.



De acuerdo con la tabla 5.1.1 y figura 5.1.1 podemos observar el nivel de riesgos psicosocial en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao 2023, donde encontramos que, 25

enfermeras que representan el 62,2%, obtuvieron como resultado un nivel de riesgos psicosociales **alto**, 9 enfermeras que representan el 22,2% obtuvieron un nivel de riesgos psicosociales **bajo**. Finalmente, 6 enfermeras quienes representan el 15.6% resultaron con niveles de riesgo psicosocial **medio**.

Tabla 5.1.2
Riesgo psicosocial y sus dimensiones en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao 2023

n = 40			
Dimensiones	Nivel	f	%
Exigencia psicológica	Alto	28	71.1 %
	Bajo	8	20.0 %
	Medio	4	8.9 %
Trabajo activo	Alto	32	80.0 %
	Bajo	2	4.4 %
	Medio	6	15.6 %
Apoyo social	Alto	30	75.6 %
	Bajo	4	11.1 %
	Medio	6	13.3 %
Compensaciones	Alto	26	64.4 %
	Bajo	4	13.3 %
	Medio	10	22.2 %
Doble presencia	Alto	26	64.4 %
	Bajo	6	15.6 %
	Medio	8	20.0 %

En la tabla 5.1.2, podemos observar el riesgo psicosocial y sus dimensiones en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Se puede apreciar que la gran mayoría de enfermeras puntúa alto en los distintos riesgos que conforman la escala o la variable principal: Exigencias psicológicas (28), trabajo activo (32), apoyo social

(30), compensaciones (26) y doble presencia (26). Mientras que otro porcentaje mínimo lo refiere en un nivel medio.

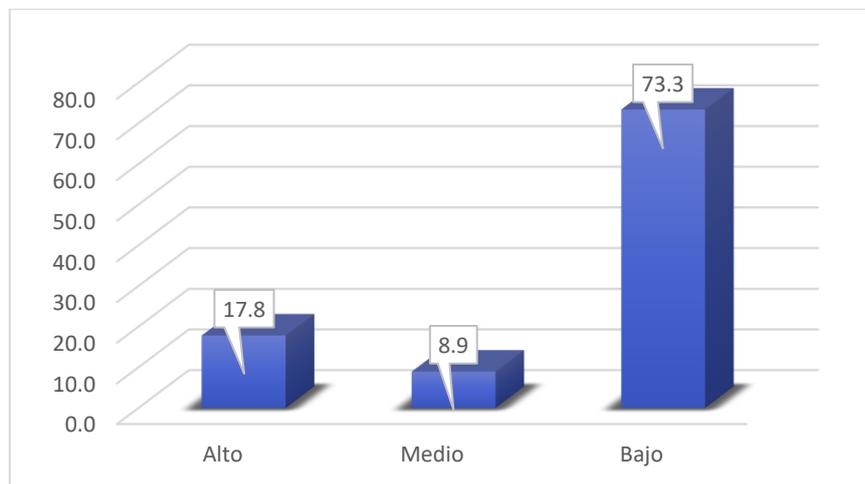
Tabla 5.1.3

Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao 2023

Satisfacción laboral	f	%
Alto	7	17.8
Medio	4	8.9
Bajo	29	73.3
Total	40	100

Figura 5.1.2

Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao, 2023.



En la tabla 5.1.3 y figura 5.1.2 podemos observar los niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. La evaluación se realizó en tres

categorías o puntos de corte: satisfacción alta, media y baja. Encontrándose que, 29 enfermeras que representan el 73,3%, obtuvieron como resultado un nivel de satisfacción laboral **bajo**, 7 enfermeras que representan el 17,8% obtuvieron un nivel de satisfacción laboral **alto**. Finalmente, 4 enfermeras quienes representan el 8.9% resultaron con nivel de satisfacción laboral **medio**.

Tabla 5.1.4
Satisfacción laboral y sus dimensiones en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao 2023

n = 40			
Dimensiones	Nivel	f	%
Condiciones físicas	Alto	10	24.4 %
	Bajo	28	71.1 %
	Medio	2	4.4 %
Beneficios laborales	Alto	7	17.8 %
	Bajo	30	75.6 %
	Medio	3	6.7 %
Políticas administrativas	Alto	10	24.4 %
	Bajo	27	68.9 %
	Medio	3	6.7 %
Relaciones sociales	Alto	9	22.2 %
	Bajo	30	75.6 %
	Medio	1	2.2 %
Desarrollo personal	Alto	10	24.4 %
	Bajo	25	62.2 %
	Medio	5	13.3 %
Desarrollo de tareas	Alto	10	24.4 %
	Bajo	28	71.1 %
	Medio	2	4.4 %
Relación con la autoridad	Alto	9	22.2 %
	Bajo	27	66.7 %
	Medio	4	11.1 %

En la tabla 5.1.4, podemos observar la satisfacción laboral y sus dimensiones en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred

de Salud Bellavista – Callao, 2023. Es posible apreciar que la gran mayoría de enfermeras se concentran en el polo de satisfacción laboral baja, siendo la dimensión más notoria Beneficios laborales (30); mientras que el menor valor estuvo presente en la dimensión de Relación con la autoridad, donde la muestra que puntuó bajo fue el 66.7%.

5.2. Resultados inferenciales

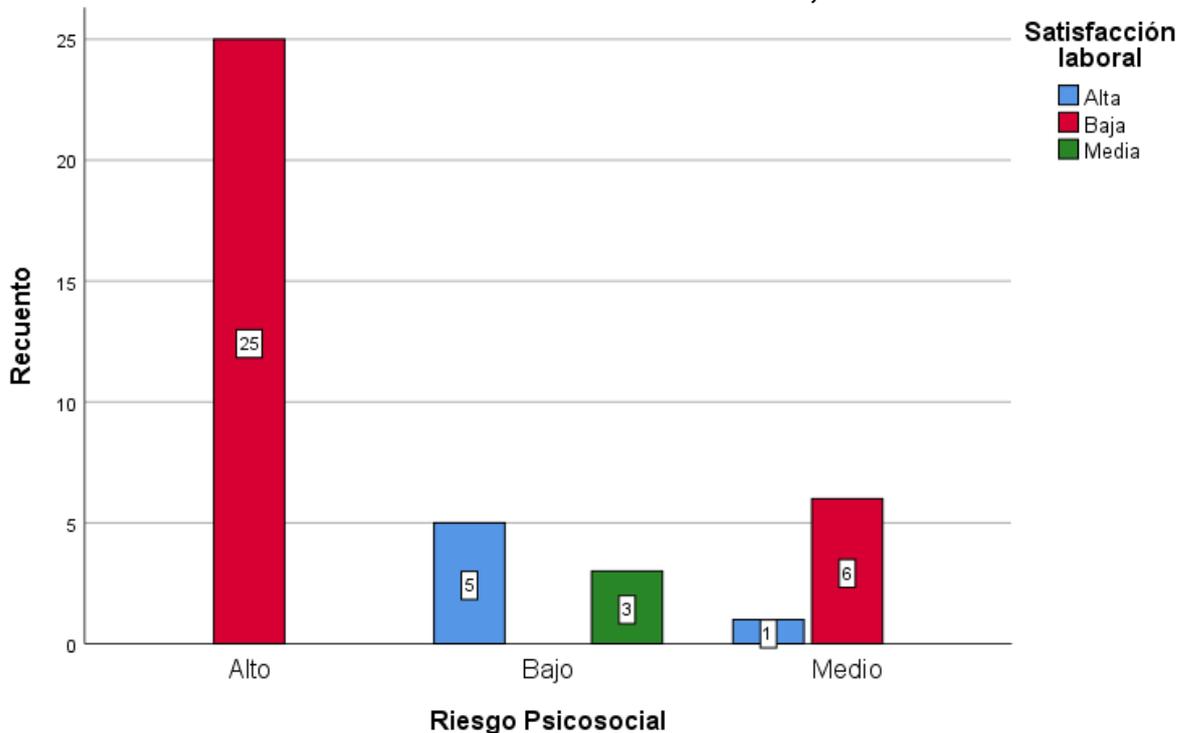
Tabla 5.2.1

Relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

		Satisfacción laboral				<i>Prueba Estadística</i>
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgo Psicosocial	Alta	0 0.0 %	0 0.0 %	25 62.5 %	25 62.5 %	Rho Spearman -0.498 p valor .0001
	Media	1 2.5 %	0 0.0 %	6 15.0 %	7 17.5 %	
	Baja	5 12.5 %	3 7.5 %	0 0.0 %	8 20.0 %	
	Total	6 15.0 %	3 7.5 %	31 77.5 %	40 100.0 %	

En la tabla 5.2.1, podemos observar que en cuanto al riesgo psicosocial se encontró un nivel alto en un 62.5% de los cuales, el 62.5 presento una baja satisfacción laboral. Así mismo, se obtuvo un Rho de Spearman = -0.498 y p valor = 0.0001, lo cual indica que **existe relación indirecta moderada entre las variables de estudio**, siendo que, a mayor nivel de riesgo psicosocial, se presentaría un menor nivel de satisfacción laboral.

Figura 5.2.1
Relación entre el nivel de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.



En la figura 5.2.1 es posible apreciar la relación entre los niveles del riesgo psicosocial y los niveles de la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Donde, 25 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial alto poseen una satisfacción laboral baja, 6 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial medio, poseen una satisfacción laboral baja y 5 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, poseen una satisfacción laboral alta.

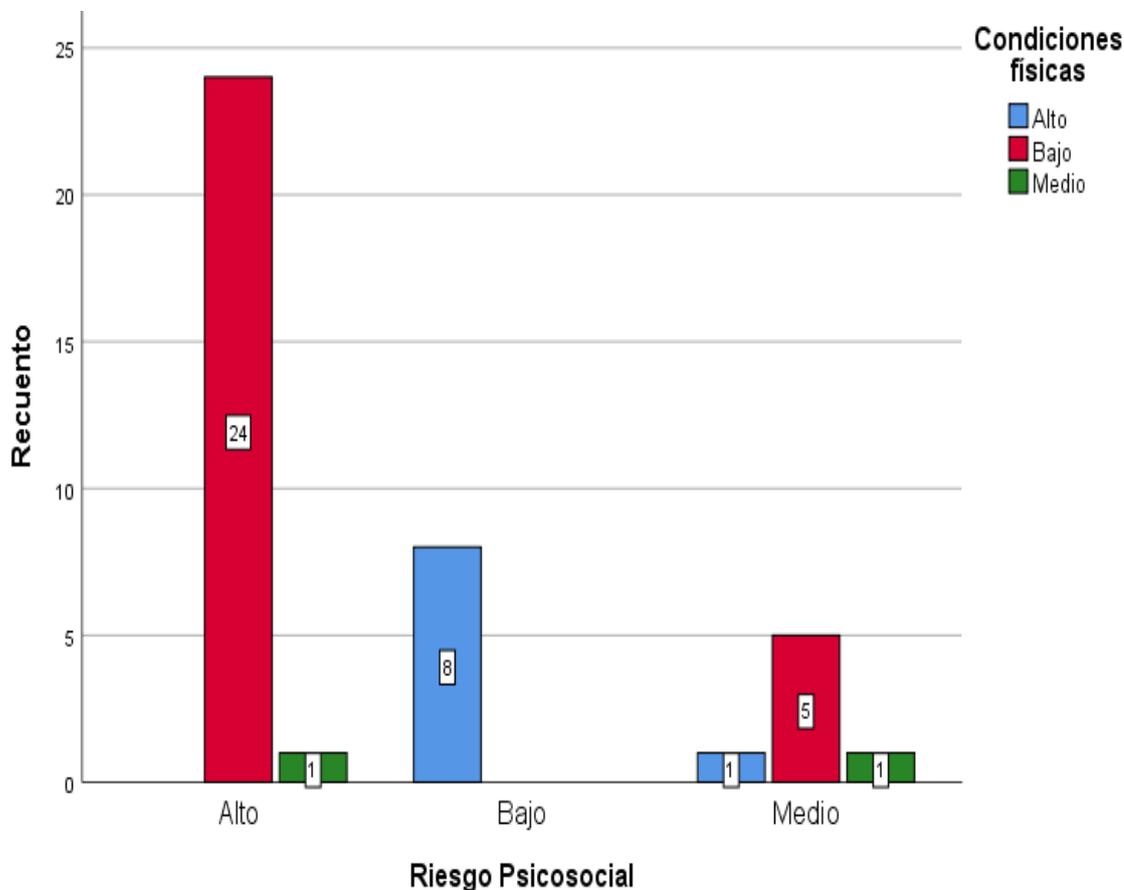
Tabla 5.2.2

Relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

		Condiciones físicas y/o materiales				Prueba Estadística
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgos psicosociales	Alta	0 0.0 %	1 2.5 %	24 60.0 %	25 62.5 %	Rho Spearman -.536 p valor .00001
	Media	1 2.5 %	1 2.2 %	5 12.5 %	7 17.5 %	
	Baja	8 20.0 %	0 0.0 %	0 0.0 %	8 20.0 %	
	Total	9 22.5 %	2 5.0 %	29 72.5 %	40 100.0 %	

En la tabla 5.2.2, podemos observar que en cuanto al riesgo psicosocial se encontró un nivel alto en un 62.5% de los cuales, el 60% presentó una baja percepción sobre condiciones físicas y materiales. Así mismo, se obtuvo un Rho de Spearman = -0.536 y p valor = 0. 00001, lo cual indica **que existe relación indirecta moderada entre las variables de estudio**, siendo que, a mayor nivel de riesgo psicosocial, se presentaría un menor nivel de satisfacción laboral.

Figura 5.2.2
Relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.



En la figura 5.2.2 es posible apreciar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y la dimensión “Condiciones físicas y/o materiales “ en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Donde, 24 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial alto y poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Condiciones físicas y/o materiales”, 5 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial medio poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Condiciones físicas y/o materiales” y 8 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo,

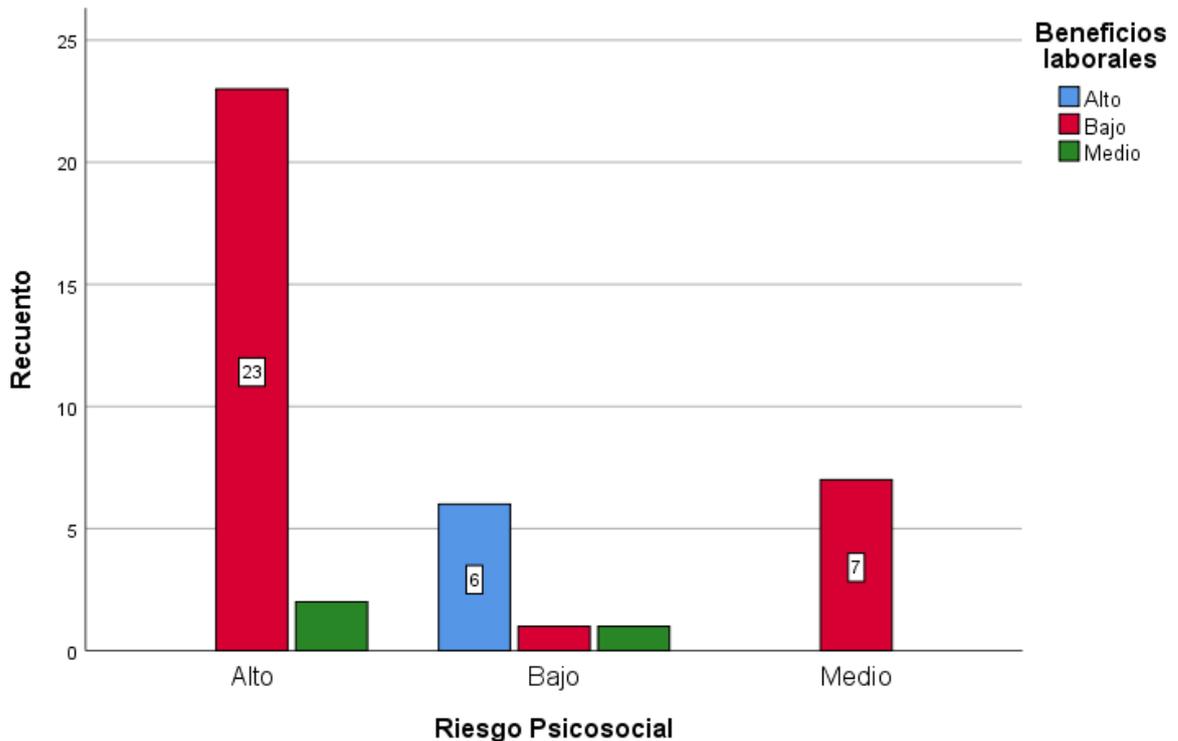
poseen una satisfacción laboral alta en la dimensión “Condiciones físicas y/o materiales”.

Tabla 5.2.3
Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión Beneficios remunerativos y laborales en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de salud Bellavista – Callao, 2023.

		Beneficios laborales				<i>Prueba Estadística</i>
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgos psicosociales	Alta	0 0.0 %	2 5.0 %	23 57.5 %	25 62.5 %	Rho Spearman -.465 p valor .00001
	Media	0 4.4 %	0 0.0 %	7 17.5 %	7 17.5 %	
	Baja	6 15.0 %	1 2.5 %	1 2.5 %	8 20.0 %	
	Total	6 15.0 %	3 7.5 %	31 77.5 %	40 100.0 %	

En la tabla 5.2.3, podemos observar en cuanto al riesgo psicosocial se encontró un nivel alto en un 62.5% de los cuales, el 57.5% presentó una baja percepción sobre beneficios laborales. Así mismo, se obtuvo un Rho de Spearman = -0.465 y p valor = 0.00001, lo cual indica que existe relación indirecta media entre las variables de estudio, siendo que, a mayor nivel de riesgo psicosocial, se presentaría un menor nivel de satisfacción laboral.

Figura 5.2.3
Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión
Beneficios remunerativos y laborales en el personal de enfermería en
tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de salud Bellavista –
Callao, 2023.



En la figura 5.2.3, es posible apreciar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Donde, 23 profesionales de enfermería que tienen alto nivel de riesgo psicosocial poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales”, 7 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial medio poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales” y 6 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, poseen una satisfacción laboral alta en la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales”.

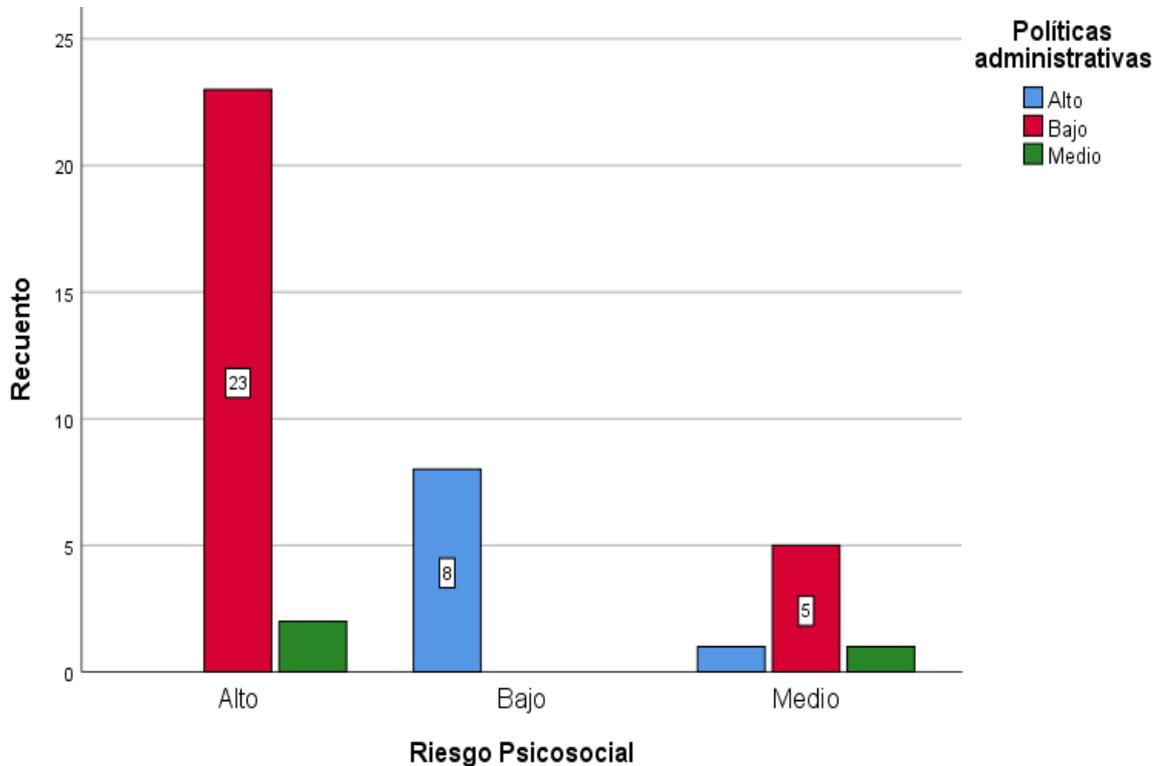
Tabla 5.2.4

Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

		Políticas administrativas				<i>Prueba Estadística</i>
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgo psicosocial	Alta	0 0.0 %	2 5.0 %	23 57.5 %	25 62.5 %	Rho Spearman -.522 p valor .00004
	Media	1 2.5 %	1 2.5 %	5 12.5 %	7 17.5 %	
	Baja	8 20.0 %	0 0.0 %	0 0.0 %	8 20.0 %	
	Total	9 22.5 %	3 7.5 %	28 70.0 %	40 100.0 %	

En la tabla 5.2.4, podemos observar que en cuanto al riesgo psicosocial se halló un nivel alto en un 62.5% de los cuales, el 57.5% presentó una baja percepción sobre políticas administrativas. Así mismo, se obtuvo un Rho de Spearman = -0.522 y p valor = 0.00004, lo cual indica que existe relación indirecta media entre las variables de estudio, siendo que, a mayor nivel de riesgo psicosocial, se presentaría un menor nivel de satisfacción laboral.

Figura 5.2.4
Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.



En la figura 5.2.4, es posible apreciar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Donde, 23 profesionales de enfermería que tienen alto nivel de riesgo psicosocial poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Políticas administrativas”, 5 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial medio poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Políticas administrativas” y 8 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, poseen una satisfacción laboral alta en la dimensión “Políticas administrativas”.

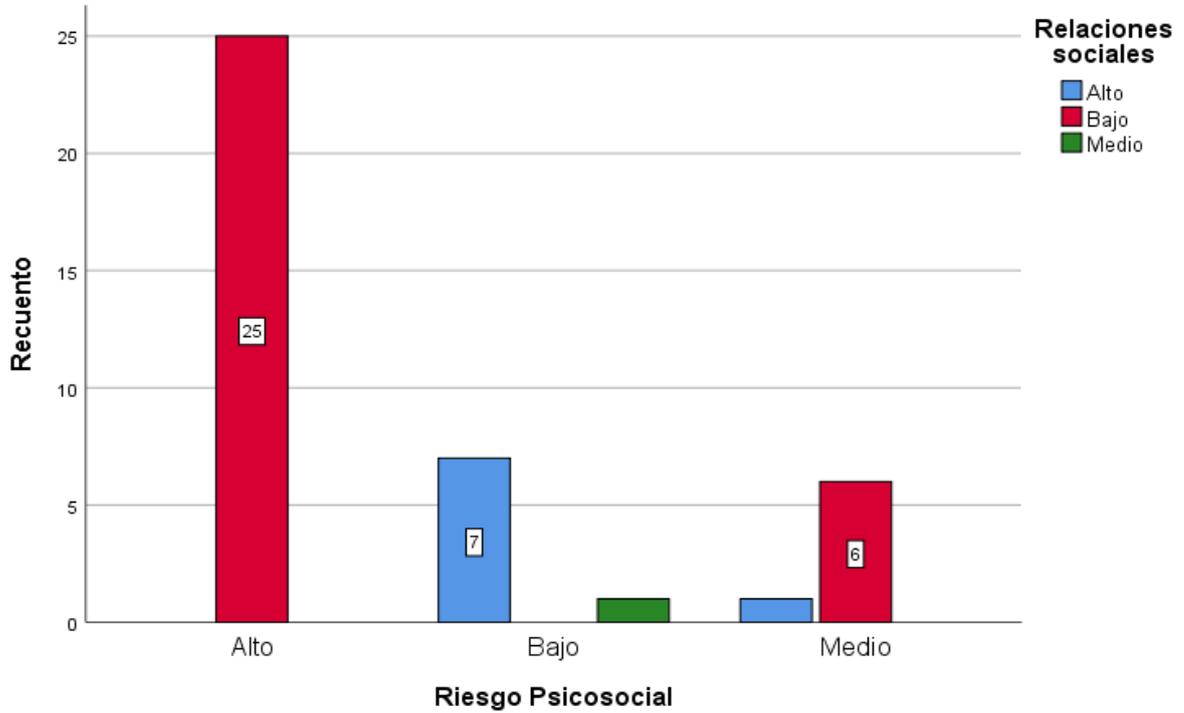
Tabla 5.2.5

Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión “Relaciones sociales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

		Relaciones sociales				Prueba Estadística
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgos psicosociales	Alta	0 0.0 %	0 0.0 %	25 62.5 %	25 62.5 %	Rho Spearman -.517 p valor .000001
	Media	1 2.5 %	1 2.5 %	5 12.5 %	7 17.5 %	
	Baja	7 17.5 %	1 2.5 %	0 0.0 %	8 20.0 %	
	Total	9 22.0 %	6 15.0 %	25 62.5 %	40 100.0 %	

En la tabla 5.2.5, podemos observar que, en cuanto al riesgo psicosocial se encontró un nivel alto en un 62.5% de los cuales, el 62.5% presentó una baja percepción sobre relaciones sociales. Así mismo, se obtuvo un Rho de Spearman = -0.517 y p valor = 0.000001, lo cual indica **que existe relación indirecta moderada entre las variables de estudio**, siendo que, a mayor nivel de riesgo psicosocial, se presentaría un menor nivel de satisfacción laboral.

Figura 5.2.5
Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión
“Relaciones sociales” en el personal de enfermería en tiempos de
pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.



En la figura 5.2.5, es posible apreciar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y la dimensión “Relaciones sociales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Donde, 25 profesionales de enfermería que tienen alto nivel de riesgo psicosocial poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Relaciones sociales”, 6 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial medio poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Relaciones sociales” y 7 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, poseen una satisfacción laboral alta en la dimensión “Relaciones sociales”.

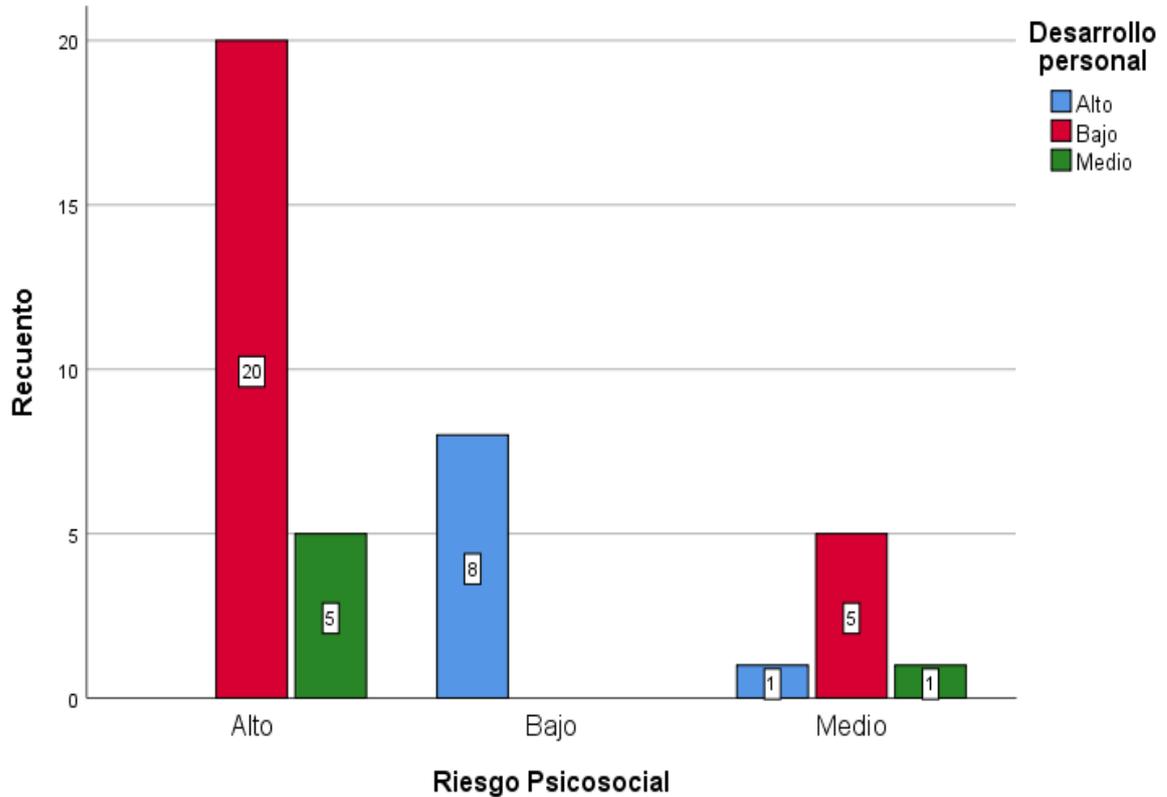
Tabla 5.2.6

Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión “Desarrollo personal” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

		Desarrollo personal				<i>Prueba Estadística</i>
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgo psicosocial	Alta	0 0.0 %	5 12.5 %	20 50.0 %	25 62.5 %	Rho Spearman -.491 p valor .000001
	Media	1 11.1 %	1 2.2 %	5 0.0 %	7 17.5 %	
	Baja	8 51.1 %	4 11.1 %	0 0.0 %	8 20.0 %	
	Total	9 62.2 %	6 15.6 %	25 22.2 %	40 100.0 %	

En la tabla 5.2.6, podemos observar que en cuanto al riesgo psicosocial se encontró un nivel alto en un 62.5% de los cuales, el 50% presentó una baja percepción sobre desarrollo personal. Así mismo, se obtuvo un Rho de Spearman = -0.491 y p valor = 0. 000001, lo cual indica **que existe relación indirecta moderada entre las variables de estudio**, siendo que, a mayor nivel de riesgo psicosocial, se presentaría un menor nivel de satisfacción laboral.

Figura 5.2.6
Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión
“Desarrollo personal” en el personal de enfermería en tiempos de
pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.



En la figura 5.2.6, es posible apreciar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y la dimensión “Desarrollo personal” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Donde, 20 profesionales de enfermería que tienen alto nivel de riesgo psicosocial poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Desarrollo personal”, 5 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial medio poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Desarrollo personal” y 8 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, poseen una satisfacción laboral alta en la dimensión “Desarrollo personal”.

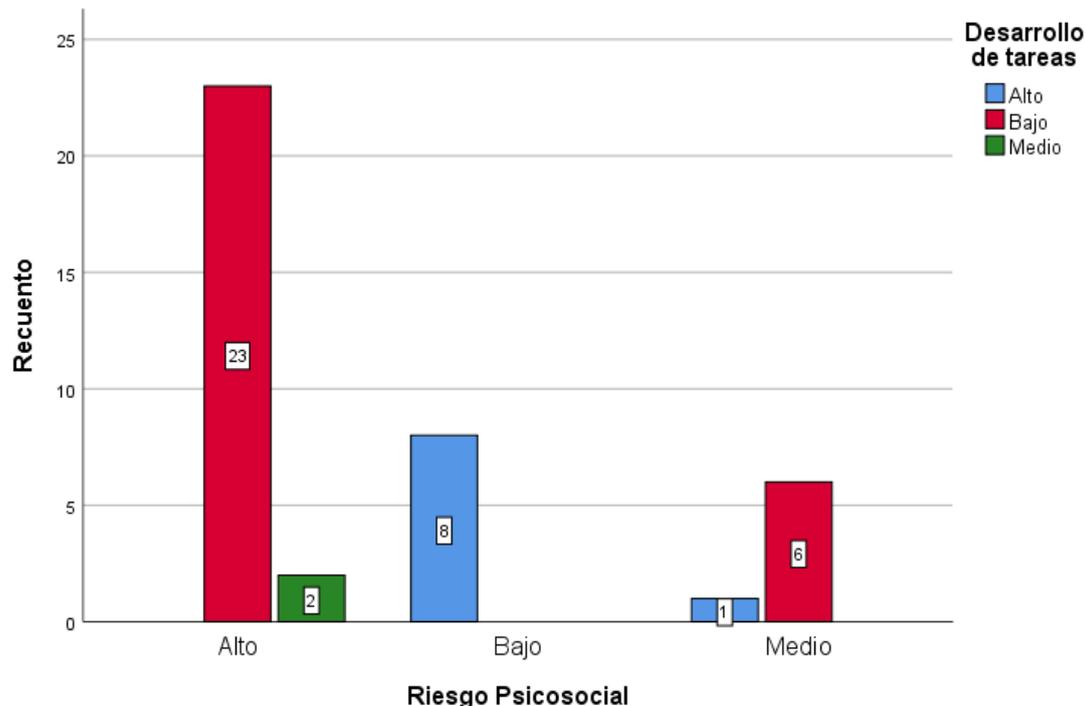
Tabla 5.2.7

Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión “Desempeño de tareas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

		Desempeño de tareas				<i>Prueba Estadística</i>
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgo psicosocial	Alta	0 0.0 %	2 5.0 %	23 57.5 %	25 62.5 %	Rho Spearman -.492 p valor .000007
	Media	1 2.5 %	0 0.0 %	6 15.0 %	7 17.5 %	
	Baja	8 20.0 %	0 13.3 %	0 0.0 %	8 20.0 %	
	Total	9 22.5 %	2 5.0 %	29 72.5 %	40 100.0 %	

En la tabla 5.2.7, podemos observar que en cuanto al riesgo psicosocial se encontró un nivel alto en un 62.5% de los cuales, el 57.5% presentó una baja percepción sobre desempeño de tareas. Así mismo, se obtuvo un Rho de Spearman = -0.492 y p valor = 0.00001, lo cual indica **que existe relación indirecta moderada entre las variables de estudio**, siendo que, a mayor nivel de riesgo psicosocial, se presentaría un menor nivel de satisfacción laboral

Figura 5.2.7
Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión
“Desempeño de tareas” en el personal de enfermería en tiempos de
pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.



En la figura 5.2.7, es posible apreciar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y la dimensión “Desempeño de tareas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Donde, 23 profesionales de enfermería que tienen alto nivel de riesgo psicosocial poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Desempeño de tareas”, 6 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial medio poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Desempeño de tareas” y 8 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, poseen una satisfacción laboral alta en la dimensión “Desempeño de tareas”.

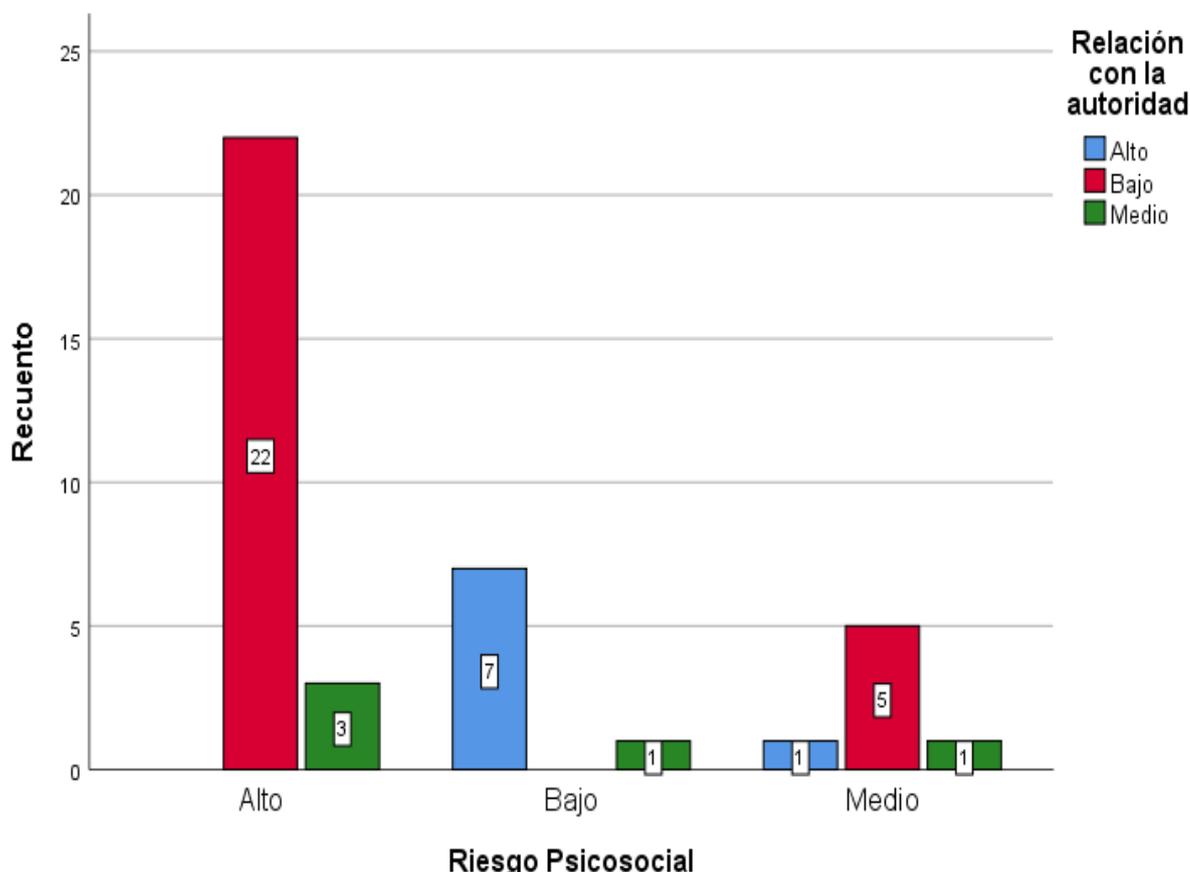
Tabla 5.2.8

Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión “Relación con la autoridad” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

		Relación con la autoridad				<i>Prueba Estadística</i>
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Riesgo Psicosocial	Alta	0 0.0 %	3 7.5 %	22 55.0 %	25 62.5 %	Rho Spearman -.475 p valor .000004
	Media	1 2.5 %	1 2.5 %	5 12.5 %	7 17.5 %	
	Baja	7 17.5 %	1 2.5 %	0 0.0 %	8 20.0 %	
	Total	8 20.0 %	5 12.5 %	27 67.5 %	40 100.0 %	

En la tabla 5.2.8, podemos observar que en cuanto al riesgo psicosocial se encontró un nivel alto en un 62.5% de los cuales, el 55% presentó una baja percepción sobre relación con la autoridad. Así mismo, se obtuvo un Rho de Spearman = -0.475 y p valor = 0.000004, lo cual indica **que existe relación indirecta moderada entre las variables de estudio**, siendo que, a nivel superior de riesgo psicosocial, se presentaría un bajo nivel de satisfacción laboral

Figura 5.2.8
Relación entre los niveles de Riesgo Psicosocial y la dimensión
“Relación con la autoridad” en el personal de enfermería en tiempos de
pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.



En la figura 5.2.8, es posible apreciar la correspondencia entre el nivel de riesgo psicosocial y la dimensión “Relación con la autoridad” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023. Donde, 22 profesionales de enfermería que tienen alto nivel de riesgo psicosocial poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Relación con la autoridad”, 7 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial medio, poseen una satisfacción laboral baja en la dimensión “Relación con la autoridad” y 5 enfermeras que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, poseen una satisfacción laboral alta en la dimensión “Relación con la autoridad”.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares

La presente indagación titulada “Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao, 2023” se planteó como objetivo general “determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista-Callao, 2023”.

En ese sentido, los resultados descriptivos encontraron que el 62% de los profesionales de enfermería obtuvo niveles elevados de riesgo psicosocial, mientras el 15,6% evidenció niveles moderados, cifra menor al 22,2% quienes manifestaron niveles bajos; por otro lado, el 73,3% manifestó no sentirse satisfecho en el trabajo, mientras el 17% afirmó lo contrario y solo un 8,9% manifestó niveles moderados de satisfacción laboral; en consecuencia, se observó que mientras más se incrementa el nivel de riesgo psicosocial, disminuye la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Las derivaciones enunciadas se vinculan a estudios como el de Flores (2017), quien afirmó que los riesgos psicosociales impactaron al 54% de los enfermeros que laboraban en un hospital del Callao, un 16% menos de lo encontrado en la presente indagación (19). No obstante, en el caso de Abenza (2020) los casos severos llegan al 81%, es decir, un 10% más de lo encontrado en el presente trabajo (24)

En lo concerniente al primer objetivo específico “Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred

de Salud Bellavista – Callao, 2023” se encontró que el 71,1% de los enfermeros considera que las condiciones físicas de trabajo no son las apropiadas, mientras el 24,4% consideró lo contrario y solo el 4,4% consideró que se trataban de condiciones moderadas. Lo último concuerda con lo encontrado por Abenza (2020), quien encontró que la dimensión más influyente se vincula a lo denominado como cuantitativo, es decir, al trabajo activo y las compensaciones (24). Un resultado semejante se halló en el estudio de Delgado (2021), en donde el 32% de encuestados se vio afectado severamente por los riesgos psicosociales; por consiguiente, presentó niveles bajos de satisfacción laboral, con énfasis en las limitaciones de las condiciones materiales, tales como la falta de ambientes adecuados de trabajo y la carencia de elementos para el progreso de las funciones del personal (25).

En relación con el segundo objetivo específico “Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023”, el estudio evidenció que el 75,6% del personal de enfermería considera que los beneficios laborales son muy bajos, el 17,8% cree que son altos y el 6,7% asevera que son moderados. Cabe destacar que el grado de insatisfacción mostrado hacia esta dimensión es uno de los más altos, como en el caso de la dimensión relaciones sociales. Los alcances encontrados son parecidos a los conseguidos en la indagación de Rivera (2016), quién demostró la relación directamente proporcional entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, en donde se encontró una mayor incidencia en los bajos niveles remunerativos y laborales, ya que más del 30%

señaló no sentirse conforme con la retribución salarial y las compensaciones brindadas por la institución. (20)

Con lo concerniente al tercer objetivo específico “Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023” la investigación evidenció que el 68,9% de los enfermeros consideran que las políticas administrativas son deficientes, el 24,4% señaló que son muy buenas y solo el 6,7% indicó que son moderadas.

Los resultados obtenidos son contrastables con los datos recogidos por León (2020) en su investigación: “Riesgo psicosocial y su influencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa – 2022” en donde también se demostró que un aproximado del 40% de los trabajadores aseveró que las políticas administrativas institucionales son precarias e imposibilitan la satisfacción de los enfermeros (29).

Con referente al cuarto objetivo “Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Relaciones sociales” en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023” los resultados arrojaron niveles muy bajos en las relaciones sociales (75,6%), ya que solo el 22,2% indicó que los niveles fueron altos. Los datos obtenidos concuerdan con lo encontrado por Delgado (2021), debido a que en su investigación se mostró que el 30% de trabajadores expresaron que sus relaciones sociales son muy deficientes, mientras el 28% sostuvo que solo son

deficientes y solo el 4% estuvo satisfecho con las relaciones interpersonales establecidas en la institución en donde laboran. (25)

En lo concerniente al quinto propósito específico “Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Desarrollo personal” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023” se encontró que los enfermeros manifestaron niveles muy bajos de desarrollo personal (62,2%), solo el 24,4% aseveró sentir niveles altos de desarrollo personal y el 13,3% experimentó niveles moderados.

Lo encontrado es discordante con los hallazgos de Pozo (2018), ya que al aplicar el cuestionario Ista identificó que el 54% de los trabajadores indicaron que se sienten a gusto con las posibilidades de crecimiento profesional y personal que les proporciona la institución en la que se desenvuelven (26).

Con referente al sexto objetivo “Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Desempeño de tareas” el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023”, los datos estadísticos mostraron que el 71,1% experimentó un nivel bajo en el desarrollo de tareas, mientras el 24,4% experimentó niveles altos (25). Al respecto, el estudio de Aliaga (2020) evidenció que, contrariamente a lo encontrado en la presente investigación, más del 70% de los profesionales de enfermería se desempeña eficientemente en las tareas o funciones que desarrolla dentro de la institución (28).

Finalmente, en torno a séptimo objetivo “Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Relación con la autoridad” el personal de

enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023” los resultados evidenciaron que el 66,7% de la población de enfermeros presentaron niveles muy bajos en las relaciones con la autoridad y solo el 22,2% manifestó tener buenas relaciones con las autoridades de la institución en donde se desenvuelven. Al respecto, estudios como el de Pozo (2018) mostraron que el porcentaje disconforme con el liderazgo y trato de los directivos es menor al que se evidenció en la presente investigación, debido a que solo el 27% indicó sentirse demasiado disconforme; no obstante, el nivel de trabajadores mediana mente disconforme se elevó a 50%, mientras que el 23% se mostró conforme (26).

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de hipótesis general:

Hi: Existe una correlación significativa entre el nivel de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

Ho: No existe una correlación significativa entre el nivel de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

Estadística de prueba:

		Riesgos Psicosociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-0.498
		N	< .0001
		40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-0.498
		Sig. (bilateral)	< .0001
		N	40
		40	40

Para la comprobación de la hipótesis general se empleó Rho de Spearman. Donde el cociente de correlación es -0.498 lo cual indica que la correlación es media y el valor de significancia fue de $p < 0,0001$, estableciendo que los resultados son científicamente fiables. Además, se demostró que la correlación es indirecta moderada entre las variables, en ese sentido se rechazó la hipótesis nula. Por ende, concluimos que, existe una relación significativa entre el nivel de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023 presentan correlación positiva.

Toma de decisión:

Conforme al valor de $p\text{-value} < .0001$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. En otras palabras, con un margen de error del 5% se afirma que existe una correlación positiva entre riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "condiciones físicas y/o materiales " en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "condiciones físicas y/o materiales " en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Estadística de prueba:

			Riesgos Psicosociales	Condiciones físicas y/o materiales
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-.536
		Sig. (bilateral)		< .00001
		N	40	40
	Condiciones físicas y/o materiales	Coeficiente de correlación	-.536	1.000
		Sig. (bilateral)	< .00001	
		N	40	40

Para la comprobación de la hipótesis específica 1, se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los datos obtenidos fueron: Rho de Spearman: -0,536 y Valor de p: < 0,001. En ese sentido, la correlación obtenida entre los riesgos psicosociales y la dimensión "condiciones físicas y/o materiales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la

Microrred de Salud Bellavista - Callao, 2023, fue de -0,536, lo cual indicó una correlación negativa moderada entre estas variables. Así, a mayor satisfacción con las condiciones físicas y materiales del trabajo, menor riesgos psicosociales.

Toma de decisión:

Por lo expuesto, conforme al valor de p -value $< .00001$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. En otras palabras, con un margen de error del 5% se afirma que existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "condiciones físicas y/o materiales " en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microrred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Beneficios remunerativos y laborales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microrred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Beneficios remunerativos y laborales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microrred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Estadística de prueba:

			Riesgos Psicosociales	Beneficios remunerativos y laborales
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-.465
		Sig. (bilateral)		< .00001
		N	40	40
	Beneficios remunerativos y laborales	Coeficiente de correlación	-.465	1.000
		Sig. (bilateral)	< .00001	
		N	40	40

El Rho de Spearman fue de -0,465 y el Valor de p: < 0,00001, donde la correlación obtenida entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Beneficios remunerativos y laborales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023, fue de -0,465, lo cual evidenció que una relación significativa indirecta media entre estas variables. De este modo, cuan más intensa la satisfacción con los beneficios remunerativos y laborales, será menor los riesgos psicosociales.

Toma de decisión:

Por lo expuesto, conforme al valor de p < .00001, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. En otras palabras, con un margen de error del 5% se afirma que existe una relación media entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Beneficios remunerativos y laborales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Políticas administrativas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Políticas administrativas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Estadística de prueba:

			Riesgos Psicosociales	Políticas administrativas
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-.522
		Sig. (bilateral)		< .00004
		N	40	40
	Políticas administrativas	Coeficiente de correlación	-.522	1.000
		Sig. (bilateral)	< .00004	
		N	40	40

Los datos obtenidos fueron: Rho de Spearman: -0,522 y Valor de p: < 0,00004, así la correlación obtenida entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Políticas administrativas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023, fue de -0,522, es decir, de intensidad media y de manera inversa, dado que, a mayor satisfacción con las políticas administrativas, menor riesgos psicosociales.

Toma de decisión:

Por lo expuesto, conforme al valor de $p < .00004$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. En otras palabras, con un margen de error del 5% se afirma que existe una relación media entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Políticas administrativas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Hipótesis específica 4:

Hi: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relaciones sociales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relaciones sociales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Estadística de prueba:

			Riesgos Psicosociales	Relaciones sociales
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-.517
		Sig. (bilateral)		< .000001
		N	40	40
	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	-.517	1.000
		Sig. (bilateral)	< .000001	
		N	40	40

Para la comprobación de la hipótesis específica 4, se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los datos obtenidos fueron: Rho de Spearman: -0,517 y Valor de p: $< 0,000001$. En ese sentido, la correlación obtenida entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relaciones sociales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023, fue de -0,517, lo cual indicó una correlación moderada entre estas variables. Así, a mayor satisfacción con las relaciones sociales del trabajo, menor riesgos psicosociales.

Toma de decisión:

Por lo expuesto, conforme al valor de p $< .000001$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. En otras palabras, con un margen de error del 5% se afirma que existe una relación media entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relaciones sociales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Hipótesis específica 5:

Hi: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desarrollo personal" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desarrollo personal" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Estadística de prueba:

			Riesgos Psicosociales	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-.491
		Sig. (bilateral)		< .000001
		N	40	40
	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	-.491	1.000
		Sig. (bilateral)	< .000001	
		N	40	40

El Rho de Spearman: -0,491 y Valor de p: < 0,001, así la correlación obtenida entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desarrollo personal" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023, fue de -0,491. Esto indicó una correlación moderada entre estas variables. Rechazándose la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa moderada entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desarrollo personal" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Toma de decisión:

Por lo expuesto, conforme al valor de p < .000001, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. En otras palabras, con un margen de error del 5% se afirma que existe una correspondencia demostrativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desarrollo personal" en el

personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Hipótesis específica 6:

Hi: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desempeño de tareas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desempeño de tareas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Estadística de prueba:

			Riesgos Psicosociales	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-.492
		Sig. (bilateral)		< .000007
		N	40	40
	Desempeño de tareas	Coeficiente de correlación	-.492	1.000
		Sig. (bilateral)	< .000007	
		N	40	40

Rho de Spearman: -0,492 y el Valor de p: < 0,000007, donde la correlación obtenida entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desempeño de tareas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la

Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023, fue de -0,492. Esto indica una correlación moderada.

Toma de decisión:

Por lo expuesto, conforme al valor de $p < .000007$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. En otras palabras, con un margen de error del 5% se afirma que existe una correlación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desempeño de tareas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Hipótesis específica 7:

Hi: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relación con la autoridad" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relación con la autoridad" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

Estadística de prueba:

			Riesgos Psicosociales	Relación con la autoridad
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	-.475
		Sig. (bilateral)		< .000004
		N	40	40
	Relación con la autoridad	Coeficiente de correlación	-.475	1.000
		Sig. (bilateral)	< .000004	
		N	40	40

Rho de Spearman: -0,475 y el Valor de p: < 0,001, así la relación obtenida entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relación con la autoridad" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023, fue de -0,475. Esto indicó una correlación moderada.

Toma de decisión:

Por lo expuesto, conforme al valor de p < .000004, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. En otras palabras, con un margen de error del 5% se afirma que existe una correspondencia significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relación con la autoridad" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023.

6.3. Responsabilidad ética

La presente indagación cuenta con la aprobación y conformidad del Comité Institucional de Ética e Investigación de la Dirección Regional de Salud del Callao (DIRESA), además se ha tomado en consideración los principios establecidos en el Código de Ética e Investigación de la Universidad Nacional de Callao; no obstante, con el fin de sintetizarlos, solo se mencionarán los siguientes:

Probidad: respeto por los principios morales como la honradez.

Profesionalismo: practica responsable en el área en donde se desempeña el profesional.

Transparencia: no incurre en faltas como la falsificación de información, el plagio, etc.

Objetividad: el investigador evita enunciar juicios valorativos que puedan modificar su percepción objetiva.

Igualdad: toda investigación tolera la diversidad y la divergencia.

Compromiso: el investigador cae en cuenta de la importancia de respetar y generar confianza en el desarrollo de la investigación, garantizando siempre los beneficios para la sociedad.

Honestidad: el investigador percibe la honradez, sinceridad y rectitud fomentando el cuidado sobre la propiedad intelectual, también el derecho de autoría en el desarrollo de sus investigaciones.

Confidencialidad: el investigador maneja la información recabada respetando en todo momento la propiedad intelectual.

Diligencia: el investigador actúa con celeridad en el desarrollo de cada uno de los objetivos planteados en su investigación.

VII. CONCLUSIONES

1. Se ha encontrado una **relación indirecta moderada** entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023. Dado que Rho de Spearman. es -0.498 lo cual indica que la relación es media y el valor de significancia fue de $p < 0,0001$, estableciendo que los resultados son científicamente fiables.
2. Se ha demostrado una **relación indirecta moderada** entre los riesgos psicosociales y la dimensión "condiciones físicas y/o materiales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023. Dado que, Rho de Spearman: -0,536 y Valor de $p: < 0,001$, estableciendo que los resultados son científicamente fiables.
3. Existe una **relación indirecta media** entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Beneficios remunerativos y laborales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023. Puesto que el Rho de Spearman fue de - 0,465 y el Valor de $p: < 0,00001$, estableciendo que los resultados son científicamente fiables
4. Se ha identificado una **relación indirecta media** entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Políticas administrativas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023. Dado que, Rho de Spearman: -0,522 y Valor de $p: < 0,00004$, esto sugieren que a medida que los riesgos

psicosociales aumentan, también se ve afectada la implementación de políticas administrativas adecuadas en el entorno laboral de los profesionales de enfermería.

5. Se ha observado una **relación indirecta moderada** entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relaciones sociales" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023. Puesto que, Rho de Spearman: -0,517 y Valor de p: $< 0,000001$, esto indica que a medida que aumentan los riesgos psicosociales, también se ve afectada negativamente la calidad de las relaciones sociales dentro del entorno laboral de los profesionales de enfermería.
6. Existe una **relación indirecta moderada** entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desarrollo personal" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023. Donde el Rho de Spearman: -0,491 y Valor de p: $< 0,001$, estos resultados sugieren que a medida que los riesgos psicosociales aumentan, también se ve comprometido el desarrollo personal y profesional de los profesionales de enfermería.
7. Se ha establecido una **relación indirecta moderada** entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Desempeño de tareas" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023. El Rho de Spearman: -0,492 y el Valor de p: $< 0,000007$, esto implica que a medida que los riesgos psicosociales

aumentan, también se ve afectado el desempeño en las tareas del personal de enfermería.

8. Se ha establecido una **relación indirecta moderada** entre los riesgos psicosociales y la dimensión "Relación con la autoridad" en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista - Callao, 2023. Puesto que, Rho de Spearman: -0,475 y el Valor de p: < 0,001, estos hallazgos indican que conforme incrementan los riesgos psicosociales, también se ve afectada la relación con la autoridad en el entorno laboral de los profesionales de enfermería.

Estas conclusiones indican que los riesgos psicosociales están relacionados con diferentes dimensiones laborales en el personal de enfermería durante la pospandemia COVID-19. Es importante considerar estas relaciones para implementar medidas de prevención orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, el bienestar y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la Microred de Salud Bellavista - Callao.

VIII. RECOMENDACIONES

Conforme a los alcances de la indagación, se plantean las siguientes recomendaciones:

A los directivos de la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023:

- Generar ambientes de trabajo pertinentes para el desenvolvimiento de los profesionales de enfermería, tomando en consideración los datos estadísticos generados en el presente estudio.
- Diseñar y poner en práctica un sistema de vigilancia de salud mental, que este dirigido por especialistas en el tema.
- Gestionar campañas y programas de prevención de riesgos psicosociales.
- Implementar actividades de coaching para fortalecer la relación entre compañeros de trabajo y con las autoridades.
- Viabilizar la implementación de un programa de compensación, que permita otorgar a los trabajadores incentivos y/o beneficios adicionales al salario, vinculados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez R, et al. "El COVID-19 no sólo cambió nuestra forma de vivir, sino también la forma de morir" [Internet]. UNICEF El Salvador. 2020 [citado el 3 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.unicef.org/elsalvador/historias/el-covid-19-no-s%C3%B3lo-cambi%C3%B3-nuestra-forma-de-vivir-sino-tambi%C3%A9n-la-forma-de-morir>
2. OMS. La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo [Internet]. 2022 [citado el 3 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
3. Eslava-Albarracin D. "Enfermería. Retos y desafíos en tiempos de pandemia" [Internet]. Vol. 18. Revista Ciencia y Cuidado; 2021. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8041638>
4. Espino P. et al. Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. Enfermería universitaria [Internet]. el 18 de diciembre de 2020;17(3):1 al 11. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3587/358771731007/html/>
5. Ortega J. et al. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia [Internet]. Organización Panamericana de la Salud. 2020 [citado el 3 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>
6. Oliveira R. Boletín Desastres N.131.- La salud mental de los trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. Organización

- Panamericana de la Salud. 2022 [citado el 3 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/en/health-emergencies/disasters-newsletter-n131-mental-health-supplement-october-2021>
7. OPS. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19 [Internet]. 2020 mar. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331490>
 8. Franklin P et al. A Scoping Review of Psychosocial Risks to Health Workers during the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. marzo de 2021;1–20.
 9. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2022 [citado el 2 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
 10. OPS. The COVID-19 HEalth caRe wOrkERs Study. Informe Regional de las Américas [Internet]. 2022. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55563>
 11. Tomaszewska K et al. Impact of SARS-CoV-2 Pandemic on Psychosocial Burden and Job Satisfaction of Long-Term Care Nurses in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. el 17 de marzo de 2022;19(6):1–10. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/6/3555>
 12. Bazazan et al. Fatigue as a mediator of the relationship between quality of life and mental health problems in hospital nurses. *El Sevier*. 2018;3.
 13. Sagherian, K. (2020). Insomnia, fatigue and psychosocial well-being during COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey of hospital nursing staff in the United States. *JCN journal*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15566>

14. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. A. , M. P. Estudio de situación de los riesgos psicosociales en el personal de centros sanitarios: impacto de la pandemia por COVID-19. 2022. Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Estudio+de+situaci%C3%B3n+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+personal+de+centros+sanitarios+impacto+de+la+pandemia+por+COVID-19.pdf/33316804-c596-d870-584f-37728c36345c?t=1671539891035>
15. Orozco M. et al. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería. 2019, v. 18, n. 1, e006. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
16. Rojas J. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral [Internet]. Info Capital Humano. 2023 [citado el 3 de abril de 2023]. Disponible en: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
17. Radio Programas del Perú. ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout [Internet]. RPP Noticias. 2022 [citado el 4 de abril de 2023]. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>
18. Pando M et al. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos [Internet]. Vol. 12. Revista Ciencia Unemi; 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/html/>

19. Flores G. Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017 [Internet]. [Lima Norte]: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21988>
20. Trujillo Ramirez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública. 2021; 1(2): 46-53. DOI: 10.53684/csp.v1i2
21. CENEPRED. Escenario de riesgo por COVID-19 para el distrito del Callao [Internet]. 2021. Disponible en:
<https://sigrid.cenepred.gob.pe/sigridv3/documento/11907>
22. Dirección Regional de Salud del Callao [Internet]. gob.pe Plataforma digital única del estado peruano. [citado el 5 de abril de 2023]. Disponible en:
<https://www.gob.pe/institucion/diresaregioncallao/institucional>
23. Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P. A., & González-Palacios, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Aquichan*, 21(1), e2114-e2114. (20)
24. Abenza Hurtado, J. D. (2021). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. *Proyecto de investigación*. (21)
25. Delgado Lainez, T. J. (2021). Factores psicosociales que influyen en el desempeño y satisfacción laboral del personal del Centro de Salud. Pedernales. Ecuador. 2021.

26. Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del Ltda., de la ciudad de Quito. *repositorio. uasb. edu. ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores. Pdf*
27. Giménez-Espert, M. D. C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8, 566896.
28. Aliaga Zamora, G. J. (2020). Relación de los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, 2018.
29. León Flores, A. (2022). Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal SERUMS equivalente de la Gerencia Regional de Salud Arequipa. 2019-2020.
30. Antezana Ulloa, L. M. (2022). Riesgo psicosocial y su influencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización del hospital regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa-2022.
31. Alva Llatas, P. N. (2021). Relación entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de una entidad privada en Lima, periodo 2021.
32. Hobfoll, S. The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory; 2001. 21(1), 1-15. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
33. Buzzetti Bravo Marcela. Validación del Maslach burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores a.g. de Chile (Tesis de pregrado); 2005. Disponible en:

- de:<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1>
34. Atalaya M. Satisfacción Laboral y productividad. Revista de Psicología [internet]; 1999 [citado 2 febrero 2023]; 3(5). Disponible en:
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#:~:text=TEOR%C3%8DA%20DE%20LA%20SATIFACCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20HERZBERG&text=Supone%20que%20la%20satisfacci%C3%B3n%20o,sus%20actitudes%20frente%20al%20mismo.
35. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado [Internet]; 2002 [citado 2 febrero 2023]; 6(2). Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
36. Arévalo F; Bardales A, García G. Teorías conceptuales de satisfacción laboral. Universidad Peruana La Unión [Internet]; 2020 [citado 2 febrero 2023]. Disponible en:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4039/Frank_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
37. García D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las Ciencias Sociales. [Internet]; 2010 [citado 2 febrero 2023]. Disponible en:
https://web.archive.org/web/20180426074836id_/http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dqv.pdf
38. Locke, E.L. (1976): The Nature of Job Satisfaction. En: Dunnette, T. (Ed.). Handbook of Organizational and Industrial Psychology. (Pp. 80-114). Chicago: Rand. Mc.Nally.becerra

39. Robbins, S. (1995): Comportamiento Organizacional. México: Prentice-Hall Hispanoamericana. 7ma. Ed
40. Organización Internacional de Trabajo (1984). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 4. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
41. Agencia Europea para la Seguridad & la Salud en el trabajo (2018). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
42. Riesgos psicosociales [Internet]. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. [citado el 6 de abril de 2023]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales#more-in-section>
43. Becerra, A. (1998): Las Condiciones Laborales Universitarias. Cali: Universidad de Cali.
44. Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13511/Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf
45. Gabriel Aranda V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. Revista Enfermería Herediana [Internet]. 2021 Jun 9;12:26–Available from: <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v12i0.3962>
46. Aguirre A. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. Rev haban cienc méd. [Internet]; 2009 [citado 2 febrero 2023]; 8(4). Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021

47. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana* [Internet]. 2019 Jun 19;11(1):11–7. Available from: <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
48. Arpasi Quispe O, Chávez Zegarra GS, Fernandez Molocho LA, Medina Bacalla WJ, Leiton Espinoza ZE, Alves de Araújo Püschel V, et al. Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. *Enfermería Global* [Internet]. 2022 Apr 1;21(2):330–55. Available from: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.502991>
49. Da Silva TCL, Fernandes ÁK de MP, do O' CB, Xavier SS de M, Bezerra de Macedo EA. O impacto da pandemia no papel da enfermagem: uma revisão narrativa da literatura. *Enfermería Global* [Internet]. 2021 Jul 2;20(3):502–43. Available from: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.454061>
50. Dirección General de Salud Ambiental del MINSA. La salud ocupacional y la Prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]. Disponible en: <http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICOS/TRIPTICO%20PREVENCION%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>
51. Abdel, N. (2023, febrero). *Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en 2023*. GITNUX. <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20refiere,m%C3%A1s%20positiva%20hacia%20el%20trabajo>
52. Basset Machado I, Estévez Ramos RA. Síndrome de Burnout en el personal docente de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica* [Internet]. 2012

- Apr 30;11(1):39–46. Available from:
<http://dx.doi.org/10.37976/enfermeria.v11i1.121>
53. ¿Epidemia, pandemia o endemia? [Internet]. Pontificia Universidad Católica de Chile. [citado el 3 de abril de 2023]. Disponible en:
<https://observatorio.medicina.uc.cl/epidemia-pandemia-o-endemia/>
54. Información sobre POSTPANDEMIA [Internet]. www.dechile.net. [citado el 3 de abril de 2023]. Disponible en:
<http://etimologias.dechile.net/?postpandemia>
55. Organización Mundial de la Salud; Coronavirus, 2023. Disponible en:
https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_3
56. Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo(s/f). *Unidades de Gestión Territoriales de Salud*. Dirección Regional de Salud San Martín. Recuperado el 21 de marzo de 2023, Disponible en:
<http://www.saludbajomayo.gob.pe/web/redes-de-salud#:~:text=Micro%20Red%20de%20Salud,prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20de%20salud>
57. Hernandez Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill; 1997. Disponible en:
<https://josetavarez.net/Compendio-Methodologia-de-la-Investigacion.pdf>
58. David A, Liliana C. PROCESOS Y FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA [Internet]. Primera edición en español. Machala - Ecuador: Ediciones UTMACH; 2018. Disponible en:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestigacionCientifica.pdf>
59. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México DF: Interamericana Editores SAC: 2014
60. Leyva Haza Julio, Guerra Véliz Yusimí. Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. EDUMECENTRO; 12(3): [Internet]. www.scielo.cu. [citado el 3 de abril de

- 2023]. 241-260. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000300241&lng=es. Epub 22-Jun-2020.}
61. Aguilar S. Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. Salud en Tabasco [Internet]. 2005;11(1-2):333-338. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>
62. Superintendencia de Seguridad Social. (2020). Manual del método del cuestionario SUSESOS/ISTAS. Versiones completa y breve. Disponible en: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
63. Salazar Vargas C, Serpa Barrientos A. Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. Revista de Investigación en Psicología [Internet]. 2017 Dec 21;20(2):377. Available from: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>GENERAL ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales y la dimensión “Condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p> <p>¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p> <p>¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p> <p>¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Relaciones sociales” en el</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS Establecer cómo se relacionan los riesgos psicosociales y la dimensión “Condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.</p> <p>Establecer como se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Beneficios remunerativos y laborales” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.</p> <p>Establecer como se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.</p> <p>Establecer cómo se relacionan los riesgos psicosociales y la dimensión “Relaciones sociales”</p>	<p>GENERAL Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023</p> <p>ESPECÍFICAS Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y las “Condiciones físicas y/o materiales” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 202</p> <p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y los “Beneficios remunerativos y laborales” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y las “Políticas administrativas” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y las “Relaciones sociales” en el personal de enfermería en tiempos de</p>	<p>V1: : Riesgos Psicosociales</p>	<p>-Exigencias psicológicas en el trabajo.</p> <p>-Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>-Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo</p> <p>-Compensaciones</p> <p>-Doble presencia</p>	<p>- Exigencias cuantitativas - Exigencias cognitivas - Exigencias sensoriales - Exigencias emocionales - Exigencias de esconder emociones</p> <p>- Influencia - Control sobre el tiempo de trabajo - Posibilidades de desarrollo en el trabajo - Sentido del trabajo -Integración en la empresa</p> <p>- Claridad del rol - Conflicto de rol - Calidad de liderazgo - Calidad de la relación con superiores - Calidad de la relación con compañeros de trabajo.</p> <p>- Estima - Inseguridad respecto del contrato de trabajo -Inseguridad respecto de las características del trabajo.</p> <p>-Preocupación por tareas domesticas</p>	<p>CUESTIONARIO 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20</p>

<p>personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p> <p>¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Desarrollo personal” el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p> <p>¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Desempeño de tareas” el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p> <p>¿Cómo se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Relación con la autoridad” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p>	<p>en el personal de enfermería tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023</p> <p>Establecer cómo se relacionan los riesgos psicosociales y la dimensión “Desarrollo personal” el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023</p> <p>Establecer como se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Desempeño de tareas” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.</p> <p>Establecer como se relacionan los riesgos psicosociales con la dimensión “Relación con la autoridad” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023?</p>	<p>postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el “Desarrollo personal” en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión “Desempeño de tareas” en relación con la autoridad en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la relación con la autoridad en el personal de enfermería en tiempos de postpandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023</p>	<p>V2: Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones físicas y/o materiales</p> <p>- Beneficios remunerativos y laborales</p> <p>- Políticas administrativas</p> <p>- Relaciones sociales</p> <p>- Desarrollo personal</p> <p>-Desempeño de tareas.</p> <p>- Relación con la autoridad.</p>	<p>-Estructura y materiales</p> <p>- Ambiente Físico</p> <p>- Distribución Física</p> <p>-Aspectos remunerativos</p> <p>-Incentivos económicos</p> <p>- Horario trabajo</p> <p>-Compensaciones</p> <p>-Trato con los compañeros.</p> <p>-Realización Personal</p> <p>-Esfuerzo</p> <p>-Realización</p> <p>-Equidad</p> <p>-Trato con los jefes</p>	<p>CUESTIONARIO 2 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 y 36</p>
--	--	---	---	---	--	--

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS VALIDADOS

PSICOSOCIALES SUSESO/ISTAS21 (Versión breve)

INSTRUCCIONES

Las preguntas del cuestionario se orientan sobre cómo te sientes.
No hay respuestas correctas ni incorrectas.

1. No dejes preguntas sin responder.
2. Marca con una (X), en el casillero de acuerdo con lo que consideres.

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Establecimiento de Salud: _____

N°	ITEMS	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿Considera usted que su trabajo le genera desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿Tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras ¿Se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿Resuelven bien los conflictos?					
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado /a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
19	Cuando está en el trabajo, ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (Para cuidar a un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

SEGUNDO INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA

CARRILLO SL – SPC.

Nº	Item	Total Acuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	La jefatura es comprensiva.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo por parte de la institución un mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre el trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe o jefa beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi jefe o jefa.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe o jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO N° 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO



“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA COVID-19 EN LA MICRORED DE SALUD BELLAVISTA – CALLAO, 2023”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Licenciado (a)

Nos dirigimos a usted para brindarle información sobre un estudio de investigación al cual se le invita a participar. El proyecto de investigación está aprobado por la unidad de investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNAC y por el Comité de ética para la investigación DIRESA Callao. La ejecución está a cargo de las Bach. Alisson Medina Sucapuca y Valeria Mesias Santana. La finalidad es que usted reciba la información necesaria para que evalúe su participación. Para ello le pedimos leer esta hoja informativa con atención, y expresar cualquier duda y/o consulta para poder subsanarlas.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es voluntaria y puede decidir no participar o salir de ella en cualquier momento y sin perjuicio alguno.

Descripción general del estudio: El objetivo del estudio es determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en tiempos de pospandemia COVID-19 en la Microred de Salud Bellavista – Callao, 2023, para ello se utilizarán 02 cuestionarios, 01 medirá la variable riesgos psicosociales y el otro medirá la variable satisfacción laboral. La toma de datos se realizará de forma presencial en su centro de labores y el tiempo estimado para el llenado de los cuestionarios es de 30 minutos. Es importante que sepa que ambos cuestionarios son **ANÓNIMOS**.

Beneficios y riesgos derivados de su participación en el estudio: Su participación en el estudio no le va a generar ningún gasto económico, ni tampoco percibirá una compensación económica, sin embargo, contribuirá a un mejor entendimiento de las variables de estudio en su entorno laboral, en miras a planes de intervención orientados al bienestar de los trabajadores.

DECLARACIÓN PERSONAL

Declaro en forma libre y en plena capacidad para ejercer mis derechos, haber comprendido el propósito de la investigación y haber recibido la información necesaria para contribuir con mi participación, por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria:

SI NO

FIRMA DEL PARTICIPANTE

ANEXO N° 4: BASE DE DATOS

Número	rp1	rp2	rp3	rp4	rp5	rp6	rp7	rp8	rp9	rp10	rp11	rp12	rp13	rp14	rp15	rp16	rp17	rp18	rp19	rp20	D1	D2	D3	D4	D5	TotalRP	Riesgo Psicosocial
1	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	16	15	18	8	4	61	Alto
2	0	2	3	4	4	4	1	2	1	2	1	0	0	0	1	2	2	1	2	1	13	10	2	5	3	33	Medio
3	0	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	7	9	6	4	3	29	Bajo
4	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	7	Bajo
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	2	4	3	2	3	2	18	18	14	9	5	64	Alto
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	15	15	18	12	8	68	Alto
7	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	1	0	1	3	1	0	3	1	0	0	7	6	6	4	0	23	Bajo
8	3	4	1	2	2	1	3	1	3	2	4	4	4	4	4	1	0	0	0	0	12	10	20	1	0	43	Medio
9	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	17	18	16	6	6	63	Alto
10	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	17	20	18	9	6	70	Alto
11	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	16	17	16	8	8	65	Alto
12	2	4	2	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	1	16	15	10	5	2	48	Medio
13	2	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	10	8	5	0	0	23	Bajo
14	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	19	20	12	8	75	Alto
15	4	1	3	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	11	9	13	10	7	50	Alto
16	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	16	15	16	11	7	65	Alto
17	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	16	14	17	6	6	59	Alto
18	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	16	15	18	8	4	61	Alto
19	0	2	3	4	4	4	1	2	1	2	1	0	0	0	1	2	2	1	2	1	13	10	2	5	3	33	Medio
20	0	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	7	9	6	4	3	29	Bajo
21	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	7	Bajo
22	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	2	4	3	2	3	2	18	18	14	9	5	64	Alto
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	15	15	18	12	8	68	Alto
24	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	1	0	1	3	1	0	3	1	0	0	7	6	6	4	0	23	Bajo
25	3	4	1	2	2	1	3	1	3	2	4	4	4	4	4	1	0	0	0	0	12	10	20	1	0	43	Medio
26	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	17	18	16	6	6	63	Alto
27	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	17	20	18	9	6	70	Alto
28	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	16	17	16	8	8	65	Alto
29	2	4	2	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	1	16	15	10	5	2	48	Medio
30	2	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	10	8	5	0	0	23	Bajo
31	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	19	20	12	8	75	Alto
32	4	1	3	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	11	9	13	10	7	50	Alto
33	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	16	15	16	11	7	65	Alto
34	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	16	14	17	6	6	59	Alto
35	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	16	15	18	8	6	63	Alto
36	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	16	15	18	8	6	63	Alto
37	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	16	14	17	6	6	59	Alto
38	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	4	3	7	8	11	9	7	42	Medio
39	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	18	15	17	12	8	70	Alto
40	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	16	14	15	11	8	64	Alto

Número	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20	s21	s22	s23	s24	s25	s26	s27	s28	s29	s30	s31	s32	s33	s34	s35	s36	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	Total	Satisfacción laboral			
1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	1	2	0	1	2	1	2	0	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	1	2	1	5	5	10	4	7	6	9	46	Baja	
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	5	4	6	4	6	33	Baja		
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	17	16	18	15	22	21	23	132	Media	
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	18	16	17	18	24	23	23	139	Media			
5	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	3	3	1	3	3	5	3	21	Baja		
6	1	0	1	2	2	2	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	3	4	2	3	6	4	6	28	Baja		
7	4	5	5	1	5	1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	16	18	18	19	20	27	19	137	Alta		
8	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	0	0	0	8	4	8	5	7	7	8	47	Baja		
9	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	3	4	6	5	28	Baja		
10	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	3	1	3	1	1	4	4	7	3	5	6	8	37	Baja		
11	1	2	2	0	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	0	0	1	0	3	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	4	9	5	8	6	3	5	40	Baja		
12	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	4	3	2	2	1	18	Baja		
13	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	5	18	16	17	18	24	23	25	141	Alta		
14	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	8	8	10	5	15	8	15	69	Baja	
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	2	1	2	0	2	1	2	10	Baja		
16	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	4	1	1	3	5	2	3	19	Baja		
17	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2	4	19	Baja	
18	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	9	12	8	8	13	14	11	75	Baja			
19	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	3	2	5	15	17	18	19	26	24	26	145	Alta		
20	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	18	14	19	13	22	23	131	Media			
21	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	2	5	19	18	16	16	23	24	25	141	Alta		
22	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	1	0	1	0	0	1	2	1	0	5	2	4	2	4	6	3	26	Baja	
23	1	2	1	2	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	3	1	2	12	Baja			
24	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	20	16	17	17	23	22	27	142	Alta		
25	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	0	2	2	3	11	10	11	10	14	13	15	84	Baja		
26	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	7	6	6	6	5	6	6	42	Baja			
27	3	1	3	1	3	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	3	1	2	1	0	1	1	6	4	2	5	6	8	7	38	Baja		
28	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	6	4	6	5	6	7	8	42	Baja		
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	0	2	1	2	0	0	1	4	4	11	Baja	
30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	18	16	17	18	24	23	25	141	Alta			
31	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	0	2	2	3	11	10	11	10	14	13	15	84	Baja	
32	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	7	6	6	6	5	6	6	42	Baja		
33	3	1	3	1	3	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	3	1	2	1	0	1	1	6	4	2	5	6	8	7	38	Baja		
34	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	6	4	6	5	6	7	8	42	Baja			
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	0	2	1	2	0	0	1	4	4	11	Baja	
36	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	8	8	10	5	15	8	15	69	Baja
37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	2	1	2	0	2	1	2	10	Baja	
38	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	4	1	1	3	5	2	3	19	Baja		
39	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2	4	19	Baja	
40	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	9	12	8	8	13	14	11	75	Baja			