

Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú

Psychosocial Risk Components and Job Satisfaction in Nurses from a Hospital in Cojamarca, Peru

Gabriela Janeth Aliaga-Zamora¹ <https://orcid.org/0000-0002-4666-2646>

Víctor Hugo Delgado-Céspedes¹ <https://orcid.org/0000-0002-9721-4253>

Yoner Jaime Romero-Cueva² <https://orcid.org/0000-0003-3506-5966>

Oscar Rufino Cholán-Valdez¹ <https://orcid.org/0000-0003-1292-5011>

Evelyn Rondon-Jara^{3*} <https://orcid.org/0000-0001-8181-4951>

¹Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de Ciencias Sociales. Cajamarca, Perú.

²Universidad Privada del Norte, Facultad de Humanidades. Cajamarca, Perú.

³Universidad Privada del Norte, Facultad de Humanidades. Lima, Perú.

* Autor para la correspondencia: evelyn.rondon@upn.edu.pe

RESUMEN

Introducción: Los componentes de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral son relevantes para las enfermeras. La carga mental, las alteraciones psicobiológicas, el proceso de decisión y control, así como la variabilidad constituyen aspectos psicológicos. Mientras que los riesgos sociales, la organización y responsabilidad laboral, la información oportuna, la capacitación y la jornada laboral están en el entorno.

Objetivo: Establecer el grado de asociación entre los componentes de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca.

Métodos: Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal realizado en el Hospital Regional de Cajamarca, Perú, durante agosto-diciembre 2018. Población de 241 enfermeras. Por muestreo aleatorio simple se seleccionaron 148 enfermeras. Se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de componentes de riesgo psicosocial-BIPEFRPS y la Escala de Satisfacción Laboral, ambos adaptados por expertos y validados por prueba piloto. Los datos fueron procesados con IBM-SPSS V.25, se utilizó el porcentaje

y para la contrastación de hipótesis el estadígrafo de correlación *Rho Spearman* ($p < 0,05$, significancia estadística).

Resultados: Se evidenció un grado de asociación significativa ($p < 0,05$) y negativa ($r = -0,224$) entre los componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en las enfermeras.

Conclusiones: Los componentes de riesgo psicosocial tienen un grado de asociación negativa con la satisfacción laboral; así, el control de los componentes de riesgo psicosocial incrementa niveles de satisfacción laboral.

Palabras clave: factores de riesgo; trabajo; satisfacción laboral; enfermeras y enfermeros.

ABSTRACT

Introduction: Psychosocial risk components and job satisfaction are relevant for nurses. Mental workload, psychobiological instabilities, decision-making and control process, as well as variability, constitute psychological aspects. On the other hand, social risks, work organization and responsibility, timely information, training and working hours are part of the setting.

Objective: To establish the degree of association between psychosocial risk components and job satisfaction in nurses of *Hospital Regional de Cajamarca*.

Methods: Quantitative, correlational, cross-sectional and descriptive study carried out at *Hospital Regional de Cajamarca*, Peru, during August-December 2018. The population was made up of 241 nurses. A total of 148 nurses were selected by simple random sampling. A battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk components was applied: BIPEFRPS and the Job Satisfaction Scale, both adapted by experts and validated using a pilot test. The data were processed with IBM-SPSS V.25. Percentage was used, while the rho Spearman correlation statistic was used for the hypothesis testing ($p < 0.05$, statistical significance).

Results: A significant ($p < 0.05$) and negative ($r = 0.224$) degree of association was evidenced between the components of psychosocial risk and job satisfaction in nurses.

Conclusions: Psychosocial risk components have a negative degree of association with job satisfaction. Thus, control of psychosocial risk components increases levels of job satisfaction.

Keywords: risk factors; job; job satisfaction; nurses.

Recibido: 21/07/2021

Aceptado: 23/08/2021

Introducción

Contar con una vida saludable laboral adquirió importancia y reconocimiento social a partir de los años 70 del siglo pasado, debido a las actuaciones del movimiento de calidad de vida laboral.⁽¹⁾ Es decir, existió una preocupación por la satisfacción de necesidades de los colaboradores,⁽²⁾ por lo que la satisfacción laboral resulta importante en la toma de decisiones.

La satisfacción laboral se refiere a la percepción que genera un estado emocional del colaborador, es decir, las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo y está asociada a varios componentes de riesgo psicosocial.⁽³⁾ Es definida como un estado emocional de la persona, que pasa por la percepción subjetiva sobre experiencias de trabajo, donde existe una valoración de su entorno reflejada en vivencias cotidianas.^(4,5) Es la parte fundamental de la calidad de los profesionales de la salud.⁽⁶⁾ Por ello, este proceso refleja la calidad asistencial de las enfermeras para mejorar los niveles de satisfacción laboral. Esta puede ser percibida a través del colaborador bien recompensado, un adecuado salario, las condiciones de trabajo adecuadas, lo cual mejora su desempeño y calidad de vida.⁽⁷⁾ En cambio, el riesgo psicosocial se define como una situación laboral determinada por la responsabilidad de la organización, se refieren a situaciones predictivas que pueden ocasionar consecuencias perjudiciales para la salud de los colaboradores.⁽⁸⁾ Así, la deficiente motivación y el deterioro del clima organizacional ocasionan un deficiente rendimiento de las enfermeras, lo que se mostraría en los servicios prestados en el sistema sanitario.⁽⁹⁾

Los componentes de riesgo psicosocial aluden a situaciones que los colaboradores experimentan en el trabajo, que afecta el bienestar y el estado físico mental.^(10,11) A nivel psicológico, se encuentra el nivel de carga mental, la presencia de cambios mentales y el nivel de decisión-control (componente de riesgo psicológico). A nivel social, se alude al entorno laboral, la organización y responsabilidad laboral, la información oportuna, la capacitación y la jornada laboral (componente de riesgo social). En la época actual, estos dos componentes son impulsores clave de la salud y el rendimiento de los colaboradores e inciden en el campo profesional.^(12,13) Por ello, resultan relevantes para la satisfacción laboral en las enfermeras.^(10,14)

Por otro lado, diferentes estudios^(1,14) señalan que el ambiente de trabajo saludable mejora los niveles de satisfacción laboral y el servicio que el colaborador ofrece. La satisfacción laboral hace referencia a un estado emocional, donde esté el principio para asimilar de forma positiva el ambiente de trabajo. De los estudios desarrollados,^(15,16,17,18) se deduce que la falta de control de los componentes de riesgo psicosocial afecta la productividad de las enfermeras y, por ende, en la satisfacción laboral. Así, la exposición a estos componentes en la profesión enfermera tiene relación directa con las condiciones, las funciones y los compromisos laborales regulados desde el aspecto deontológico.⁽¹⁹⁾

La profesión enfermera es la acción de proporcionar el bienestar, ya sea físico, psíquico o psicosocial al paciente para mejorar la enfermedad.⁽²⁰⁾ De esta manera, el desarrollo profesional de las enfermeras se incrementa de acuerdo a su ejercicio especializado.⁽²¹⁾ El campo de acción de la enfermera está referido a la prevención de enfermedades, participación en su tratamiento, promoción y mantenimiento de la salud, lo que incluye la rehabilitación plena del paciente.⁽²²⁾ Para que las enfermeras ejerzan su actividad de manera efectiva, requieren competencias propias de su perfil profesional, esto implica poseer equilibrio físico, psicológico y ético.⁽¹²⁾ Desde esta perspectiva, el objetivo de este estudio fue establecer el grado de asociación que existe entre los componentes de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca.

Métodos

Se realizó una investigación bajo el paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal⁽²³⁾ en el servicio de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca, Perú, durante los meses de agosto a septiembre del 2018.⁽²⁴⁾ La población estuvo constituida por 241 enfermeras.

Criterios de inclusión: haber laborado durante 2018 en los servicios de hospitalización, consulta externa y emergencia; pertenecientes al régimen laboral nombrado o contratado, el sexo femenino y ubicadas según grupos etarios: menores de 25 años, de 25 años a 40 años y mayores de 40 años que firmaron el consentimiento informado.

Criterio de exclusión: enfermeras que no aceptaran participar de forma voluntaria en el estudio.

La muestra fue seleccionada mediante el muestreo aleatorio simple, el cual consiste en un procedimiento de muestreo probabilístico que otorga a cada enfermera del estudio,

probabilidad de ser seleccionada y se obtuvo como muestra 148 participantes, con un nivel de confianza de 95 % y un margen de error de 5 %.

Para la variable componentes de riesgo psicosocial, se utilizó el cuestionario BIPEFRPS,⁽²⁵⁾ instrumento que consta de 62 ítems de forma afirmativa que miden la dimensión psicológica y social. El instrumento se validó en base al criterio de contenido a través de juicio de tres expertos: dos metodólogos y un psicólogo organizacional, proceso que, con la prueba piloto en 20 enfermeras de los mismos servicios de otro Hospital de la Región Cajamarca, se complementó con la validez de criterio estadístico del Alfa de Cronbach de 0,824 (bueno). Algunas preguntas y alternativas fueron modificadas de acuerdo a la opinión de expertos y el criterio estadístico.

Estos procedimientos eliminaron 17 ítems, ya que no calificaban como consistencia a la realidad objeto de investigación; posterior a la adaptación y la prueba piloto se tuvo un total de 45 ítems. El instrumento final se agrupó según consideraciones de los componentes de riesgo psicológico: carga mental, alteraciones psicobiológicas, procesos de decisión y control, y variabilidad. Para el caso del componente de riesgo social, los subcomponentes de análisis son entorno laboral, organización y responsabilidad laboral, información oportuna, capacitación laboral y jornada laboral. Las opciones de valoración de las respuestas fueron agrupadas en siempre, algunas veces y nunca. El cuestionario se aplicó de manera presencial a través de dos estudiantes de enfermería de quinto año instruidas para la obtención de información y bajo el registro de respuestas de formato en físico.

Para la variable satisfacción laboral, se utilizó la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.⁽²⁶⁾ El cuestionario utilizó la escala de Likert con 37 ítems y fue adaptado en algunas preguntas y alternativas que consideraron solo 27 ítems. Con criterio de juicio de expertos, se obtuvo la validez de contenido y para la determinación de la confiabilidad estadística del instrumento, se realizó una aplicación piloto con igual número de participantes del primer cuestionario, que permitió obtener un Alfa de Cronbach de 0,859 (bueno). El instrumento final de satisfacción laboral agrupa componentes intrínsecos, que considera las subdimensiones: realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidad. Para componentes extrínsecos, las subdimensiones: beneficios y servicios sociales, supervisión, condiciones físicas y ambientales de trabajo y salario.

Para el análisis descriptivo de las variables se utilizaron frecuencias absolutas y porcentajes. En el análisis inferencial, para la contrastación de la hipótesis, se recurrió a determinar la normalidad de los datos, al ser un estudio mayor a 50 informantes, se utilizó el Test de Kolmogorov Smirnov con un p - valor $< 0,05$, lo que indica que los datos no presentan

normalidad; por tanto, se utilizó el Coeficiente de Correlación no paramétrica Rho Spearman. La recogida de información se procesó con SPSS V.25 y se presentó en tablas. La participación de las enfermeras en esta investigación fue anónima y tomó como tiempo el desarrollo del cuestionario alrededor de 25 a 30 minutos. La investigación se realizó previa obtención del consentimiento libre e informado de las participantes. Se tuvieron en cuenta aspectos éticos para el desarrollo de la investigación gracias a la aprobación de la dirección del Hospital Regional de Cajamarca. Este estudio se sustentó en la Declaración de Helsinki⁽²⁷⁾ que señala aspectos éticos para trabajar con seres humanos.

Resultados

Sobre las características sociodemográficas de las 148 enfermeras, en la categoría laboral predominó el profesional superior universitario (87,80 %), con régimen laboral nombrado (86,50 %); el tiempo de permanencia en el servicio entre 5-15 años laborables en la institución (87,80 %) y el grupo etario entre 25 y 40 años (81,10 %) (tabla 1).

Tabla 1- Distribución porcentual de enfermeras según características sociodemográficas

Características sociodemográficas	Frecuencia	% (n = 148)
Categoría laboral		
Profesional superior universitario	130	87,80
Profesional superior técnico	10	6,80
Practicante profesional	8	5,40
Régimen laboral		
Nombrado	128	86,50
Contratado	20	13,50
Tiempo de permanencia en el servicio (años)		
< 05	4	2,70
5 a 15	130	87,80
> 15	14	9,50
Edad (años)		
< 25	9	6,10
25 a 40	120	81,10
> 40	19	12,80

De las enfermeras encuestadas, 92,57 % percibían que siempre existe una alta presión en los procesos de decisión y control, lo cual es un elemento de insatisfacción laboral. Estos procesos hacen imperativa la participación de los colaboradores con relación a la prevención de riesgos laborales. El 87,16 % manifestaron tener carga mental y alteraciones psicobiológicas. El 85,14 % consideró que existía variabilidad en el estado físico y mental producto del trabajo que realiza. Ninguna enfermera quedó incluida en la categoría de Nunca (tabla 2).

Tabla 2- Distribución porcentual de enfermeras según percepción sobre componentes de los riesgos psicológicos

Componentes de riesgos psicológicos	Nivel de conformidad				Total (n = 148)
	Siempre		Algunas veces		
	F	%	F	%	%
Carga mental	129	87,16	19	12,84	100,00
Alteraciones psicobiológicas	129	87,16	19	12,84	100,00
Proceso de decisión y control	137	92,57	11	7,43	100,00
Variabilidad	126	85,14	22	14,86	100,00

De las enfermeras encuestadas, 100,00 % consideró que siempre es clara y oportuna la información que reciben por parte del Hospital. Por ejemplo, diseñar a diario reportes, forma de monitorear a los pacientes, indicaciones de los médicos, observar e informar la evolución clínica del paciente, realizar terapias, entre otras actividades. El 80,41 % percibía que el entorno laboral era aceptable y 75 % que la organización y responsabilidad laboral eran adecuadas. El 56,76 % señaló que la capacitación laboral en el hospital ayuda a la actividad profesional y 87,16 % percibían de forma negativa la jornada de trabajo, consideraban que se debe realizar una diferencia efectiva del horario de trabajo, porque no se considera el pago de horas extras o la reconsideración de sus días de descanso (tabla 3).

Tabla 3- Distribución porcentual de enfermeras según percepción sobre componentes de los riesgos sociales

Componentes de riesgo sociales	Escala de valoración						Total (n = 148)
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	F	%	F	%	F	%	%
Entorno laboral	119	80,41	29	19,59	0	0,00	100,00

Organización y responsabilidad laboral	111	75,00	29	19,59	8	12,00	100,00
Información oportuna	148	100,00	0	0,00	0	0,00	100,00
Capacitación laboral	84	56,76	34	23,24	30	44,00	100,00
Jornada laboral	19	12,84	129	87,16	0	0,00	100,00

De acuerdo a la tabla 4, para el componente intrínseco, 81,70 % de las encuestadas señalaron estar conformes con el sentido de responsabilidad, para 75,00 % es el progreso profesional. Además, 74,00 % valora la realización; es decir, la satisfacción en la labor realizada. Para 67,40 %, el reconocimiento ocupa un cuarto lugar en la escala de valoración.

Tabla 4- Distribución porcentual de enfermeras según componentes intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral

Componentes Intrínsecos	Nivel de conformidad				Total (n = 148)
	Siempre		Algunas veces		
	F	%	F	%	
Realización	110	74,00	39	26,00	100,00
Reconocimiento	100	67,40	48	32,60	100,00
Progreso profesional	111	75,00	37	25,00	100,00
Responsabilidad	121	81,70	27	18,30	100,00
Componentes Extrínsecos	Escala de valoración				Total (n = 148)
	Siempre		Algunas veces		
	F	%	F	%	
Beneficios y servicios sociales	111	75,30	37	24,70	100,00
Supervisión	109	73,70	39	26,30	100,00
Condiciones físicas y ambientales de trabajo	114	77,30	34	22,70	100,00
Salario	121	81,70	27	18,30	100,00

Sobre los componentes extrínsecos de la satisfacción laboral, estos se articulan con los motivos que impulsan la acción del profesional y son ajenos a la misma persona; es decir, están determinados por las contingencias externas. En primer lugar, se ubicó el salario (81,70 %), las encuestadas percibían estar satisfechas con el salario, 77,30 % consideró que las condiciones físicas y ambientales eran adecuadas, 75,30 % estaba de acuerdo con los beneficios y servicios sociales que brindaba la institución y 73,70 % percibía al proceso de supervisión como importante y permanente.

Hipótesis: Existe una relación inversamente proporcional entre los componentes de riesgo psicosocial con la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca. Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ (5 %). Estadístico de Prueba (*Rho* de Spearman), probabilísticamente, si p -valor $< 0,05$, entonces es significativo al 95 % de confianza estadística. El análisis de la correlación de *Rho* Spearman, señala que es significativo con p -valor $< 0,01$, con una magnitud de $-0,224$, que representa una correlación negativa media (tabla 5).

Tabla 5- Correlación entre los componentes de riesgo psicosociales con la satisfacción laboral en las enfermeras

Estadígrafo de prueba			Componentes de riesgo psicosociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Componentes de riesgo psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,224 ^a
		Sig. (bilateral)	0,0	0,006
		N	148	148
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-0,224 ^a	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	0,0
		N	148	148

Nota. ^aLa correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

Existen pocos artículos relacionados con las variables de estudio; sin embargo, los encontrados concuerdan con la investigación de *Giménez-Espert* y otros,⁽²⁾ quienes señalan que existe una relación significativa ($p < 0,01$) entre los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral, con una correlación negativa de $r = -0,547$ en una muestra de 92 enfermeras de dos hospitales públicos de Valencia.

Así mismo, *Espinoza-Guerra* y otros,⁽⁴⁾ en una muestra de 100 trabajadores (30 % hombre y 70 % mujeres), presentan una correlación negativa significativa entre los componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en sus respectivas dimensiones, es decir, que, a mayor nivel de riesgo psicosocial que se percibe en el trabajo, menor nivel de satisfacción laboral. Por su parte, esto también coincide con un estudio realizado en Chile en servicios

de oncología y cuidados paliativos, donde se muestra que la percepción de riesgo psicosocial muestra una correlación significativa ($p \leq 0,05$), pero negativa entre las dimensiones.⁽¹¹⁾

Los resultados de la investigación coinciden con *Orozco-Vásquez* y otros,⁽¹⁵⁾ donde a partir de una revisión de la literatura se indica que las emociones se expresan en el control de los sentimientos, lo que demuestra en gran medida su relación con los componentes de riesgo psicosocial. Estos constituyen un aspecto básico para promover la motivación y evitar el estrés ocupacional. De esta manera, los procesos de inducción se convierten en un logro de aprendizaje sobre el puesto de trabajo en la entidad de salud.

La satisfacción laboral guarda correspondencia con componentes motivacionales o componentes intrínsecos, los cuales se relacionan con la actividad propia de los colaboradores; mientras que los componentes extrínsecos se relacionan con el ambiente laboral.⁽⁸⁾ Este último se encuentra en el entorno laboral y condiciona el rendimiento de los colaboradores.⁽⁹⁾ Este aspecto tiene los siguientes descriptores analíticos: salario y beneficios, política organizacional, relaciones colaborativas, ambiente físico, supervisión, estatus, seguridad laboral, crecimiento, madurez e integración. La responsabilidad es el componente intrínseco de la motivación que se relaciona a la tendencia evaluativa del quehacer laboral en los últimos años, donde se implementaron memoriales de felicitación por el cumplimiento de tareas y metas cumplidas.

En la satisfacción laboral, se prueba que la responsabilidad (componente intrínseco) y el salario (componente extrínseco) presentan mayor satisfacción a diferencia del estudio de *Duche y Rivera*⁽¹³⁾ realizado en 83 enfermeras en la región de Arequipa, Perú, donde destacan las dimensiones crecimiento personal y desarrollo de tareas ($\geq 70\%$, en ambas situaciones).

Esta investigación aporta conocimiento sobre el grado de asociación que existe entre los componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras. En las limitaciones del estudio, cabe precisar que no se puede generalizar los resultados de la investigación a otros contextos, puesto que se evidencia el escenario de enfermeras trabajadoras de un hospital nacional con características propias a esta realidad.

En conclusión, existe una relación negativa entre los componentes de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral. Es decir, el no control de estos factores ocasiona menores niveles de satisfacción laboral en las enfermeras. Una organización se explica no solo por la estructura de interacciones entre colaboradores, funcionarios y de quienes reciben el servicio, sino también a través del análisis de los componentes de riesgo psicosocial que inciden en la satisfacción laboral. Desde esta perspectiva, abordar los aspectos psicosociales pueden

reducir o prevenir la insatisfacción laboral. En consecuencia, los mecanismos de satisfacción laboral controlan los factores de riesgo psicosociales y logran un servicio de calidad que permite el flujo de atención y mejoran las expectativas de los pacientes.

Referencias bibliográficas

1. Montero Vizcaíno YY, del Carmen Vizcaíno AM, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev. cuba. med. Mil. 2020 [acceso: 12/06/2021];49(2):364-74. Disponible en: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369/475>
2. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, *et al.* Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Reibci. 2018 [acceso: 17/08/2021];5(6):118-28. Disponible en: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
3. Trujillo GS, Vargas EG. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Sci. Tech. 2017 [acceso: 17/08/2021];22(2):161-66. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
4. Duche-Pérez A, Galdos GL. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enf Global. 2019;18(2):353-73. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
5. Troya C, Padilla M, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. Práctica Familiar Rural. 2020;5(1). DOI: <https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
6. Orgambidez-Ramos A, Borrego-Alés Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. Enferm Global. 2017 [acceso: 17/08/2021];16(48):208-25. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/260771>
7. Rodríguez D, Núñez L, Cáceres A. Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. Investigación y Posgrado. 2019 [acceso: 17/08/2021];25(1):63-8. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-00872010000100004&script=sci_abstract
8. Rivera-Porras, D. Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería. 2019 [acceso: 17/08/2021];7(2):68-72. Disponible en:

<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1670/1860/+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

9. Herrera-Amaya G, Manrique-Abril F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Duazary. 2019 [acceso:10/05/2021];16(2):74-86. Disponible en:

<https://core.ac.uk/download/pdf/268588847.pdf>

10. Giménez-Espert MDC, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. Front Public Health. 2020;8:1-10. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>

11. Espinoza-Guerra E, Quimí-Espinosa J, Escobar-Segovia K, Camacho-Polo I. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. Psicol UNEMI. 2020;4(7):21-39. DOI: <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>

12. Ramos Guajardo S, Ceballos Vasquez P. Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. Enferm Cuid Humaniz. 2018;7(1):3-16. DOI: <https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>

13. Zaree TY, Nazari J, Asghary Jafarabadi M, Alinia T. Impact of Psychosocial Factors on Occurrence of Medication Errors among Tehran Public Hospitals Nurses by Evaluating the Balance between Effort and Reward. Saf Health Work. 2018;9(4):447-53. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.12.005>

14. Schneider A, Weigl M. Associations between psychosocial work factors and provider mental well-being in emergency departments: A systematic review. PLoS ONE. 2018;13(6):1-22. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197375>

15. Rivera-Rojas F, Ceballos-Vásquez P, González-Palacios Y. Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers. Aquichan. 2021;21(1):1-10. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>

16. Jradi H, Alanazi H, Mohammad Y. Psychosocial and occupational factors associated with low back pain among nurses in Saudi Arabia. J Occup Health. 2020;62(1):1-7. DOI: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12126>

17. Duche Pérez A, Rivera Galdos GL. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enf Global. 2019 [acceso: 18/06/2021];18(2):353-7. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/334741>

18. Poel EV, Ketels M, Clays E. The association between occupational physical activity, psychosocial factors and perceived work ability among nurses. *J Nurs Manag.* 2020;28(7):1696-703. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13125>
19. Orozco-Vásquez MM, Zuluaga-Ramírez YC, Pulido-Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev. Colomb. Enferm.* 2019 [acceso: 18/06/2021];18(1):e006. Disponible en <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308>
20. Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). Protección del título de enfermera. Declaración de posición; 2021 [acceso: 18/08/2021]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>
21. Mastrapa YE, Gibert Lamadrid MD, Espinosa Aguilar A. Modelos y teorías para la atención de enfermería al adulto mayor desde una dimensión de relación enfermera-paciente-cuidador. *Rev. cuba. enferm.* 2020 [acceso: 19/08/2021];36(4):e3056. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3056>
22. Abarca Arias YM, Apaza Pinto YT, Carrillo Cusi GG, Espinoza Moreno TM. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Rev Cubana Enferm.* 2021 [acceso: 19/08/2021];37(1):e3531. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531>
23. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Education; 2018.
24. Aliaga Zamora GJ. Relación de los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca, 2018 [tesis]. Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021 [acceso: 16/07/2021]. Disponible en <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1249/TESIS%20PSICOLOGIA%20GABY%2002%20de%20diciembre%20de%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Ministerio de Salud y Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales. Pontificia Universidad Javeriana; 2011 [acceso: 11/06/2021]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarcomponentesderiesgopsicosocial.aspx>
26. Palma-Carrillo S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL; 2004.
27. World Medical Association (WMA) Declaration of Helsinki – Ethical principles for medical research involving human subjects. 2018 [acceso: 10/09/2021]. Disponible en:

<https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/#>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses

Contribución de los autores

Conceptualización: Gabriela Janeth Aliaga-Zamora.

Curación de datos: Víctor Hugo Delgado-Céspedes, Evelyn Rondon-Jara.

Análisis formal: Yoner Jaime Romero-Cueva, Oscar Rufino Cholán-Valdez.

Administración de proyecto: Gabriela Janeth Aliaga-Zamora, Víctor Hugo Delgado-Céspedes.

Investigación: Gabriela Janeth Aliaga-Zamora, Víctor Hugo Delgado-Céspedes, Yoner Jaime Romero-Cueva, Oscar Rufino Cholán-Valdez, Evelyn Rondon-Jara.

Metodología: Oscar Rufino Cholán-Valdez, Yoner Jaime Romero-Cueva.

Supervisión: Gabriela Janeth Aliaga-Zamora, Víctor Hugo Delgado-Céspedes.

Validación: Gabriela Janeth Aliaga-Zamora, Víctor Hugo Delgado-Céspedes, Evelyn Rondon-Jara.

Visualización: Gabriela Janeth Aliaga-Zamora.

Redacción del borrador original: Gabriela Janeth Aliaga-Zamora.

Redacción (revisión y edición): Gabriela Janeth Aliaga-Zamora, Víctor Hugo Delgado-Céspedes, Yoner Jaime Romero-Cueva, Oscar Rufino Cholán-Valdez, Evelyn Rondon-Jara.