

# Artículo presentación a revista.docx

## Resumen de fuentes

14%

SIMILITUD GENERAL

|    |                                                                                                                                  |                     |     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----|
| 1  | hdl.handle.net                                                                                                                   | INTERNET            | 3%  |
| 2  | repositorio.ucv.edu.pe                                                                                                           | INTERNET            | 1%  |
| 3  | repositorio.unach.edu.pe                                                                                                         | INTERNET            | <1% |
| 4  | Centro Europeo de Postgrado - CEUPE on 2023-08-14                                                                                | TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |
| 5  | www.dspace.uce.edu.ec                                                                                                            | INTERNET            | <1% |
| 6  | upc.aws.openrepository.com                                                                                                       | INTERNET            | <1% |
| 7  | National University College - Online on 2024-07-09                                                                               | TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |
| 8  | doaj.org                                                                                                                         | INTERNET            | <1% |
| 9  | repository.usta.edu.co                                                                                                           | INTERNET            | <1% |
| 10 | www.scielo.org.pe                                                                                                                | INTERNET            | <1% |
| 11 | Carmen-María Fernández-García, Mercedes Inda-Caro, Ridwan Maulana, Susana Torío-López. " Teaching behaviours under observatio... | CROSSREF            | <1% |
| 12 | www.frontiersin.org                                                                                                              | INTERNET            | <1% |
| 13 | Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2023-09-28                                                          | TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |
| 14 | Universidad Ricardo Palma on 2021-04-29                                                                                          | TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |
| 15 | CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2024-09-23                                                                           | TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |
| 16 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-18                                                                                          | TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |
| 17 | Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-12-17                                                                                  | TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |

|    |                                                                  |  |     |
|----|------------------------------------------------------------------|--|-----|
| 18 | CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2024-10-09           |  | <1% |
|    | TRABAJOS ENTREGADOS                                              |  |     |
| 19 | repositorio.upeu.edu.pe                                          |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 20 | Universidad ICESI on 2023-08-31                                  |  | <1% |
|    | TRABAJOS ENTREGADOS                                              |  |     |
| 21 | repositorio.unac.edu.pe                                          |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 22 | tamucc-ir.tdl.org                                                |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 23 | www.researchgate.net                                             |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 24 | Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2024-10-27 |  | <1% |
|    | TRABAJOS ENTREGADOS                                              |  |     |
| 25 | Universidad Cooperativa de Colombia on 2021-10-27                |  | <1% |
|    | TRABAJOS ENTREGADOS                                              |  |     |
| 26 | es.slideshare.net                                                |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 27 | institutoeuropeodeposgrado on 2024-08-29                         |  | <1% |
|    | TRABAJOS ENTREGADOS                                              |  |     |
| 28 | repositorio.pucp.edu.pe                                          |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 29 | repositorio.uchile.cl                                            |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 30 | www.econstor.eu                                                  |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 31 | www.futuex.com                                                   |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 32 | www.theibfr.com                                                  |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 33 | Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2007-05-09           |  | <1% |
|    | TRABAJOS ENTREGADOS                                              |  |     |
| 34 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-30                          |  | <1% |
|    | TRABAJOS ENTREGADOS                                              |  |     |
| 35 | Universidad de San Martín de Porres on 2020-07-20                |  | <1% |
|    | TRABAJOS ENTREGADOS                                              |  |     |
| 36 | elinterpretedigital.wordpress.com                                |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 37 | google.redalyc.org                                               |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 38 | search.bvsalud.org                                               |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |
| 39 | www.cubanet.org                                                  |  | <1% |
|    | INTERNET                                                         |  |     |

Se excluyeron los depósitos de búsqueda:

Ninguno

**Excluido del Informe de Similitud:**

- Bibliografía
- Citas textuales
- Citas
- Coincidencias menores (10 palabras o menos)

**Se excluyeron las fuentes:**

Ninguno

# Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en trabajadores del primer nivel de atención de una Red de salud Perú

## Resumen

**Background:** Los factores de riesgo psicosociales, según la OMS, abarcan elementos del diseño, organización e interacciones laborales que pueden causar daño psicológico o físico. Estos incluyen sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral y falta de apoyo social, los cuales afectan la satisfacción y desempeño laboral, especialmente en sectores demandantes como el de salud. Durante la pandemia de COVID-19, el teletrabajo exacerbó estos riesgos, impactando negativamente en la satisfacción laboral y, en consecuencia, en el rendimiento de los empleados.

**Objetivo:** Este estudio tiene como objetivo analizar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores del primer nivel de atención en una Red de salud en Perú.

**Métodos:** Se empleó un diseño explicativo con 291 trabajadores de atención primaria. Se utilizaron el Instrumento SUSESOISTAS21 para evaluar los riesgos psicosociales, la Escala de Satisfacción Laboral Genérica y la Escala de Desempeño Laboral Individual.

**Resultados:** Los trabajadores mostraron una correlación moderada entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral ( $r=.44$ ) y el desempeño laboral ( $r=.33$ ). La satisfacción laboral correlacionó fuertemente con el desempeño laboral ( $r=.45$ ). El análisis estructural indicó un buen ajuste del modelo ( $CFI=0.95$ ,  $RMSEA=0.06$ ,  $SRMR=0.07$ ), con efectos significativos del riesgo psicosocial sobre la satisfacción laboral ( $\beta=0.69$ ,  $p<0.001$ ) y de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral ( $\beta=0.33$ ,  $p<0.001$ ).

**Conclusiones:** El estudio revela que los factores de riesgo psicosociales, aunque tradicionalmente considerados como negativos, pueden actuar como impulsores del rendimiento laboral cuando existen mecanismos de apoyo y resiliencia. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar estrategias que fortalezcan la resiliencia psicosocial para mejorar tanto el bienestar como la eficacia laboral en entornos de alta demanda, como el sector salud en Perú.

**Palabras clave:** Riesgo psicosocial, satisfacción laboral, desempeño laboral, resiliencia, salud ocupacional.

## Introducción

Los factores de riesgo psicosociales, definidos por la Organización Mundial de la Salud como elementos del diseño, organización e interacciones laborales que pueden causar daños psicológicos o físicos a los trabajadores, incluyen aspectos como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social, el conflicto trabajo-vida, la inseguridad laboral, y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (World Health Organization, 2003a; Siegrist, 1996; Van Der Molen et al., 2020). La exposición prolongada a estos riesgos puede desencadenar problemas de salud mental como el estrés crónico, la depresión y la ansiedad, lo que reduce significativamente la satisfacción laboral (Frimpong et al., 2022; Van Der Doef & Maes, 1999). Durante la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha exacerbado algunos de estos riesgos, alterando las relaciones sociales y el equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que incrementa la insatisfacción laboral (Antunes et al., 2023). La satisfacción laboral, un constructo multidimensional que refleja la percepción subjetiva de los empleados sobre su trabajo y entorno, se ve afectada por estos factores y es crucial para el rendimiento organizacional. La literatura señala que una alta satisfacción laboral no solo mejora el rendimiento de los empleados, sino que también reduce el ausentismo, la rotación de personal y el agotamiento (Thielmann et al., 2023). En sectores con altas demandas físicas y emocionales, como los servicios de salud, la falta de intervención sobre

estos factores puede tener consecuencias graves, incluyendo el agotamiento y el desarrollo de trastornos de estrés postraumático (Thielmann et al., 2022). El desempeño laboral, influenciado por factores individuales y organizacionales, también se ve profundamente afectado por la presencia de riesgos psicosociales. Un entorno laboral adverso puede disminuir la motivación, aumentar la rotación de personal y deteriorar la eficiencia organizacional (Sonnentag & Frese, 2002). La teoría de demandas y recursos laborales sugiere que el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles es crucial para determinar los niveles de estrés y, por ende, el desempeño laboral (Demerouti et al., 2001). En este sentido, la satisfacción laboral puede actuar como mediador entre el equilibrio trabajo-vida y el desempeño, subrayando la importancia de políticas que fomenten un balance saludable entre las responsabilidades laborales y personales (Susanto et al., 2022).<sup>28</sup> La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño ha sido examinada desde diversas perspectivas teóricas. La teoría de la autodeterminación plantea que la satisfacción de las necesidades básicas de autonomía, competencia y relación es fundamental para el bienestar y el rendimiento efectivo (Deci & Ryan, 2000). Sin embargo, esta relación no siempre es consistente, y puede estar moderada por variables contextuales como el estilo de liderazgo, el clima organizacional y la cultura nacional (Miller, 1996; Parker et al., 2003; Hofstede, 1980).

La calidad<sup>1</sup> de los servicios de salud en el primer nivel de atención, que actúa como la puerta de entrada al sistema sanitario, depende en gran medida del bienestar de los profesionales que integran este sector, incluidos médicos, enfermeras y personal auxiliar. Estos trabajadores están expuestos a una variedad de factores de riesgo psicosociales que pueden influir negativamente en su satisfacción laboral y, en consecuencia, en su desempeño laboral y la calidad de la atención que proporcionan (Bakker & Demerouti, 2007; Siegrist, 1996). Se han señalado que los trabajadores de salud en el primer nivel de atención están particularmente expuestos a estos riesgos debido a la naturaleza altamente demandante de su trabajo, la gestión de grandes volúmenes de pacientes en condiciones de recursos limitados y bajo alta presión (Woodhead et al., 2016). La falta de apoyo social por parte de colegas y superiores agrava estos efectos, disminuyendo la satisfacción laboral y deteriorando la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes (Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001).<sup>21</sup> La relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral es crucial no solo para el bienestar de los trabajadores,<sup>9</sup> sino también para la calidad de la atención sanitaria. Una baja satisfacción laboral se asocia con un mayor ausentismo, mayor rotación de personal y una reducción en la calidad del servicio al paciente, comprometiendo la continuidad del cuidado (Aiken et al., 2018). Esta situación es preocupante, ya que el bienestar de los trabajadores de la salud es fundamental para la prestación efectiva de servicios de atención sanitaria, especialmente en el primer nivel de atención, donde se manejan la mayoría de los problemas de salud de la población (Smith, 2001; Dussault & Franceschini, 2006). Diversos estudios han demostrado que la exposición prolongada a factores de riesgo psicosociales<sup>4</sup> puede afectar adversamente la capacidad de los trabajadores de salud para desempeñar sus funciones de manera efectiva, comprometiendo la calidad de la atención brindada. Por ejemplo, la alta carga de trabajo y la presión para cumplir con objetivos clínicos estrictos pueden llevar a estos profesionales a experimentar niveles elevados de estrés, lo que puede resultar en errores médicos y decisiones clínicas subóptimas (Firth-Cozens & Greenhalgh, 1997; Fisher et al., 2009).<sup>30</sup> El modelo de demandas y recursos laborales (Job Demands-Resources Model) proporciona un marco teórico útil para comprender cómo estos factores de riesgo influyen en el desempeño laboral. Según este modelo, un desequilibrio entre las altas demandas laborales y los recursos disponibles genera estrés, reduciendo la motivación y la eficacia laboral, un problema particularmente agudo en el primer nivel de atención debido a la alta demanda de servicios (Demerouti et al., 2001; Q. Liu et al., 2020). La evidencia sugiere que la identificación y el manejo adecuado de los factores de riesgo psicosociales son esenciales para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de salud, y,

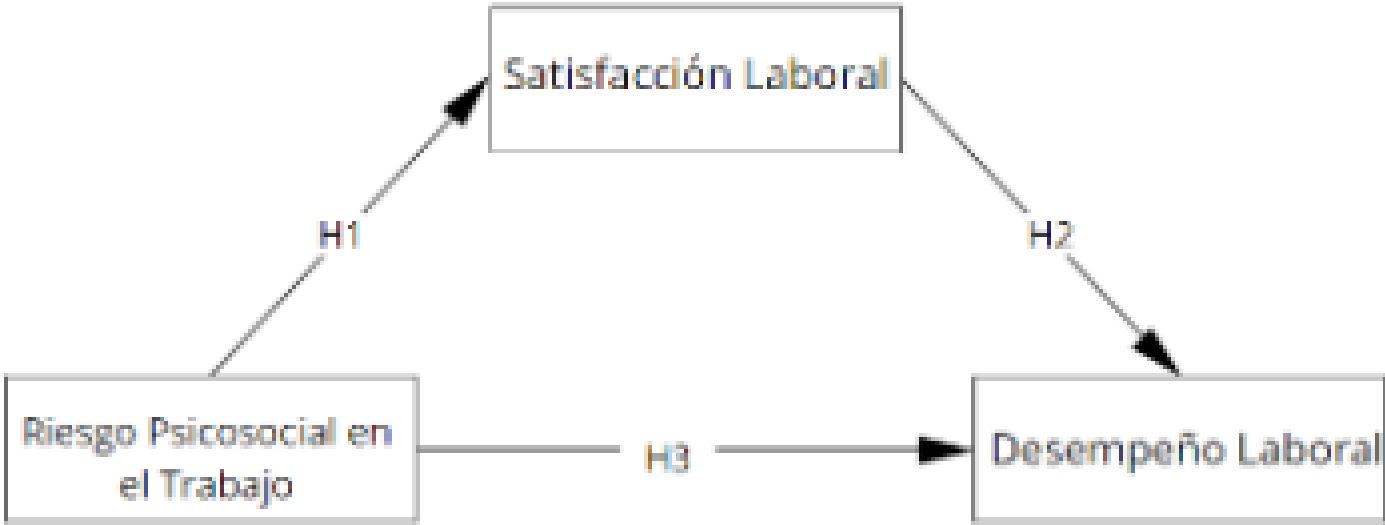
en consecuencia, la calidad de la atención que brindan (Aiken et al., 2002). Estudios realizados en diferentes contextos han encontrado que un apoyo organizacional adecuado, junto con una supervisión estructurada y liderazgo efectivo, son fundamentales para mantener altos niveles de satisfacción y reducir la rotación de personal (McAuliffe et al., 2013; Adams et al., 2020).

En Perú, estudios recientes han identificado factores críticos como la escasez de recursos humanos y deficiencias en la infraestructura, problemas que se han visto exacerbados por la pandemia de COVID-19, resultando en una carga de trabajo extenuante para el personal de salud ((Espinoza et al., 2020)). La identificación y gestión de los riesgos psicosociales es esencial no solo para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, sino también para garantizar un servicio de salud eficiente y de alta calidad. Por ejemplo, un estudio en Perú mostró que los médicos enfrentan mayores exigencias psicológicas, mientras que enfermeras y auxiliares, debido a su mayor contacto directo con pacientes, informan una mayor incidencia de demandas físicas y emocionales, lo que afecta su bienestar general y, consecuentemente, su desempeño laboral ((Muñoz del Carpio-Toia et al., 2022)). La satisfacción laboral, influenciada por el entorno de trabajo y las condiciones laborales, se ha identificado como un predictor clave del rendimiento laboral. Un ambiente de trabajo saludable, que mitigue los riesgos psicosociales, no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también se traduce en un mejor desempeño y un servicio de mayor calidad. La correlación entre satisfacción laboral y rendimiento ha sido documentada en múltiples estudios, subrayando la importancia de crear condiciones laborales óptimas para maximizar la productividad y garantizar un servicio efectivo ((Boada Llerena, 2019; Robbins et al., n.d.)). Por lo que la identificación temprana y la gestión efectiva de los riesgos psicosociales son fundamentales para garantizar la satisfacción laboral y un desempeño óptimo en el personal de salud. Estos factores no solo influyen en la salud y bienestar de los trabajadores, sino que también tienen un impacto directo en la calidad del servicio prestado, lo que hace imperativo desarrollar políticas y entornos laborales que promuevan la salud integral y el bienestar emocional de los trabajadores de salud en Perú y otros contextos similares ((Ordoñez-García et al., 2023); (Neffa & Henry, 2023)). En tal sentido se proponen las siguientes hipótesis.

H1. Existe influencia positiva de los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en trabajadores del primer nivel de atención de una Red de salud Perú.

H2. Existe influencia positiva de la satisfacción y el desempeño laboral en trabajadores del primer nivel de atención de una Red de salud Perú.

H3. Existe influencia positiva de los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores del primer nivel de atención de una Red de salud Perú, 2023.



**Métodos**

### Diseño y Participantes

El presente estudio, de naturaleza explicativa (Ato et al., 2013), las características sociodemográficas de los trabajadores del primer nivel de atención de una Red de salud en Perú (Tabla 1). Del total de los participantes, la mayoría son mujeres, representando el 60.1% del total con 175 trabajadoras, mientras que los hombres componen el 39.9% con 116 trabajadores. En cuanto a la distribución por edad, la mayoría de los trabajadores se encuentran entre los 26 y 35 años, representando el 50.2% de la muestra. Le siguen aquellos entre 36 y 45 años con un 23.0%, mientras que los trabajadores entre 46 y 55 años constituyen el 12.4% y aquellos mayores de 55 años el 7.9%. Los trabajadores menores de 26 años son los menos representados con un 6.5%. Respecto a las categorías ocupacionales y niveles de responsabilidad, el mayor grupo está compuesto por técnicos, que constituyen el 44.3% de la muestra. Los profesionales representan el 37.8%, y los trabajadores administrativos el 17.9%. Estos datos proporcionan un perfil demográfico detallado del personal de salud que puede ser fundamental para entender dinámicas laborales y diseñar políticas de recursos humanos.

Tabla 1. Características sociodemográficas

| Características                    |                    | n   | %    |
|------------------------------------|--------------------|-----|------|
| Sexo                               | Hombre             | 116 | 39.9 |
|                                    | Mujer              | 175 | 60.1 |
| Edad                               | Entre 26 y 35 años | 146 | 50.2 |
|                                    | Entre 36 y 45 años | 67  | 23.0 |
|                                    | Entre 46 y 55 años | 36  | 12.4 |
|                                    | Más de 55 años     | 23  | 7.9  |
|                                    | Menos de 26 años   | 19  | 6.5  |
| Ocupación/nivel de responsabilidad | Administrativo     | 52  | 17.9 |
|                                    | Profesional        | 110 | 37.8 |
|                                    | Técnico            | 129 | 44.3 |

### Instrumentos.

<sup>29</sup> *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.* El Instrumento SUSESO/ISTAS21, desarrollado para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, representa una herramienta integral de capacitación, tamizaje y alerta. Originario de la versión en español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Moncada et al., 2005)(CoPsoQ-istas21), este instrumento ha sido validado en Chile por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), apoyándose en los estudios de Moncada y otros (Moncada et al., 2005) y (Alvarado et al., 2012)). Este instrumento se estructura en cinco dimensiones principales, abarcando diversas subdimensiones: <sup>3</sup> Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Compensaciones, y Doble Presencia. Cada dimensión y subdimensión se evalúa mediante un cuestionario compuesto de 20 preguntas, agrupadas en 5 grupos o ítems. <sup>31</sup> Las respuestas se recogen utilizando una escala tipo Likert de cinco puntos (0-4), donde un puntaje más alto indica un mayor bienestar. En términos de fiabilidad, el instrumento ha demostrado una sólida consistencia interna, con la mayoría de las escalas obteniendo un alfa de Cronbach superior al umbral convencional de 0.700, y aproximadamente la mitad superando el 0.800. <sup>16</sup> Además, el análisis test-retest reveló que todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas, evidenciando una alta estabilidad temporal. Esto subraya

la fiabilidad y efectividad del SUSESO/ISTAS21 como un instrumento de medición en el contexto de riesgos psicosociales laborales.

**Escala de Satisfacción Laboral Genérica.**<sup>10</sup> La Escala de Satisfacción Laboral Genérica, originalmente desarrollada por Scott MacDonald y Peter MacIntyre en 1997 y adaptada para la población hispanohablante por Solana Salessi y Alicia Omar en 2016, es un instrumento diseñado para medir de manera unidimensional la satisfacción laboral. Compuesta por 7 ítems, esta escala utiliza un formato de respuesta tipo Likert con cinco alternativas: "Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "Ni acuerdo ni en desacuerdo", "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo". Para la clasificación, se establecen tres grupos: satisfacción laboral alta, moderada y baja. (Salessi & Omar, 2016)

**Desempeño Laboral Individual.** Se usó la Escala de Desempeño Laboral Individual, adaptada por L. Geraldo al contexto peruano, es un instrumento diseñado para medir de manera objetiva diversas facetas del desempeño laboral: el desempeño de la tarea, el desempeño contextual y el desempeño laboral contraproducente. La versión adaptada consta de 14 ítems, utilizando una escala de medición que va desde "nunca" (1) hasta "siempre" (5). Para su adaptación en Perú, se solicitó y obtuvo el consentimiento de los autores originales de la escala (Koopmans, 2015). La validación de contenido en el nuevo contexto se realizó con la ayuda de cuatro jueces expertos en administración y psicología organizacional, quienes poseen experiencia en investigaciones relacionadas. Durante esta fase, no se modificaron los ítems originales, pero se acordó cambiar la escala de respuesta a: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, y siempre = 5. La validez de contenido se evaluó en términos de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia, utilizando el índice V de Aiken. Los valores obtenidos fueron altos, indicando una adecuada adaptación al contexto peruano: claridad (0.90), objetividad (0.90), actualidad (0.85), organización (0.80), suficiencia (0.90), intencionalidad (0.85), consistencia (0.85), coherencia (0.85), metodología (0.80) y pertinencia (0.80). Esto resultó en una V de Aiken general de 0.85, confirmando la fiabilidad y pertinencia de la escala para medir el desempeño laboral en el contexto peruano. (Geraldo Campos, 2022)

### Procedimiento

Para la recolección de datos, se envió una carta<sup>19</sup> al comité de ética de la Universidad Peruana Unión para la aprobación nuestro proyecto de investigación. Al ser aprobado nuestro proyecto con resolución N°644-2024/UPeU-EPG-CEPG-D, realizamos la documentación correspondiente para solicitar el permiso a la Red de salud donde aplicaríamos nuestros cuestionarios. Se envía la solicitud a dirección de la red de salud y ellos aceptaron la aplicación de los instrumentos de evaluación. Posterior a la aceptación se divide<sup>33</sup> el trabajo en los Establecimientos de salud para que todo el personal sea evaluado. Luego de ello, ya teniendo nuestra base de datos, se procede a utilizar las herramientas para el procesamiento de los datos y su análisis correspondiente.

### Análisis de datos

El análisis del modelo conceptual propuesto se llevó a cabo a través de técnicas de ecuaciones estructurales utilizando el estimador de Mínimos Cuadrados Robustos (MLR), seleccionado por su adecuación con datos numéricos y su resistencia ante violaciones de la normalidad de las distribuciones (Muthen & Muthen, 2017). La bondad de ajuste del modelo se verificó empleando<sup>11</sup> el índice de ajuste comparativo (CFI), la raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y el error cuadrático medio estandarizado de la raíz residual (SRMR). Para determinar un ajuste aceptable, se adoptaron los criterios de CFI y TLI superiores a 0.90 (Bentler, 1990), un RMSEA inferior a 0.080 (MacCallum et al., 1996), y un SRMR menor que 0.080 (Browne &

Cudeck, 1992). La implementación computacional se realizó en el entorno estadístico “R”, versión 4.1.2, utilizando la librería “lavaan” versión 0.6-10 (Rosseel, 2012) para el análisis de los datos.

Resultados

Estadísticos descriptivos y Confiabilidad

El análisis de las variables muestra que cada una tiene una distribución con cierta asimetría negativa, lo que indica que hay una inclinación hacia las puntuaciones más altas en las distribuciones de respuestas. Las desviaciones estándar (SD) sugieren una variabilidad moderada en las respuestas para las tres variables. Las correlaciones entre las variables son todas positivas y estadísticamente significativas ( $p<0.01$ ), con el Riesgo Psicosocial correlacionando moderadamente con la Satisfacción Laboral ( $r=.44$ ) y el Desempeño Laboral ( $r=.33$ ), mientras que la Satisfacción Laboral muestra una correlación más fuerte con el Desempeño Laboral ( $r=.45$ ). La fiabilidad de las escalas, evaluada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, muestra una aceptable consistencia interna para el Riesgo Psicosocial (0.7) y una buena consistencia para la Satisfacción Laboral (0.87) y el Desempeño Laboral (0.88).

Table 2. Estadística descriptiva

| Variable                            | Media | Desviación Estándar | Asimetría | Alpha Cronbach | 1      | 2     | 3 |
|-------------------------------------|-------|---------------------|-----------|----------------|--------|-------|---|
| 1. Riesgo Psicosocial en el Trabajo | 28.31 | 4.65                | -0.42     | 0.7            | -      |       |   |
| 2. Satisfacción Laboral             | 20.39 | 4.02                | -1.79     | 0.87           | 0.44** | -     |   |
| 3. Desempeño Laboral                | 41.73 | 6.38                | -1.51     | 0.88           | 0.33** | .45** | - |

Análisis Factorial Confirmatorio

Se llevó a cabo un AFC siguiendo las pautas establecidas por Ames et al. (2012). La evaluación del modelo resultante indicó una mejora significativa en los índices de bondad de ajuste:  $\chi^2 = 532.720$ ,  $gl = 244$ ,  $p = 0.000$  CFI = 0.95, TLI = 0.94 RMSEA = 0.06 (90% CI 0.06 - 0.07) SRMR = 0.07. La figura 1 examina las relaciones entre el Riesgo Psicosocial en el Trabajo, la Satisfacción Laboral, y el Desempeño Laboral. Existe una relación positiva entre el Riesgo Psicosocial en el Trabajo y el Desempeño Laboral ( $\beta=0.27$ ,  $p=0.02$ ), así como una relación más fuerte entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral ( $\beta=0.33$ ,  $p<0.001$ ). Además, hay un efecto considerable del Riesgo Psicosocial en la Satisfacción Laboral ( $\beta=0.69$ ,  $p<0.001$ ) dentro del modelo.



Figura 1. Modelo teórico

## Discusión

Los factores de riesgo psicosociales, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y el conflicto trabajo-vida, están asociados con problemas de salud mental, lo que a su vez afecta la satisfacción laboral y, consecuentemente, el desempeño laboral. Durante la pandemia de COVID-19, estos riesgos se intensificaron, afectando negativamente la satisfacción laboral, especialmente en el contexto del teletrabajo. La satisfacción laboral, un elemento clave para el rendimiento organizacional, está influenciada por el entorno laboral y los riesgos psicosociales. En el sector salud, donde las demandas físicas y emocionales son altas, la insatisfacción laboral puede llevar al agotamiento, la rotación de personal y una disminución en la calidad del servicio al paciente. El modelo de demandas y recursos laborales sugiere que el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles es crucial para mantener altos niveles de desempeño laboral. En Perú, la pandemia de COVID-19 exacerbó problemas preexistentes como la escasez de recursos humanos y las deficiencias en la infraestructura, aumentando la carga de trabajo para el personal de salud y afectando su bienestar. Porque la presente investigación busca analizar la influencia de los factores psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en el desempeño laboral.

Se confirma la hipótesis H1, demostrando una relación positiva y significativa entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en trabajadores del primer nivel de atención en Perú. Este hallazgo es particularmente relevante en el contexto de la atención primaria de salud, donde los trabajadores, incluidos médicos, enfermeras y personal auxiliar, se encuentran en la primera línea de la prestación de servicios, lo que los expone a una serie de desafíos que pueden afectar tanto su bienestar como la calidad del servicio que ofrecen. Este estudio se alinea con investigaciones previas que han explorado la relación entre factores psicosociales y satisfacción laboral, aunque presenta algunas diferencias notables. Investigaciones anteriores, como las realizadas por Bakker y Demerouti (2007), han destacado la influencia negativa de factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y las demandas emocionales sobre la satisfacción laboral en contextos de atención médica. Sin embargo, nuestro estudio aporta una perspectiva novedosa al resaltar que, en el contexto peruano, los trabajadores del primer nivel de atención, a pesar de estar expuestos a estos factores de riesgo, muestran una correlación positiva entre estos y la satisfacción laboral. Esto sugiere que, en algunos contextos, ciertos factores psicosociales pueden estar asociados con un sentido de logro y bienestar, posiblemente debido a la resiliencia o a mecanismos de compensación psicológica desarrollados por estos profesionales. Por otro lado, estudios como los de Siegrist (1996), que se centran en la teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa, han identificado que cuando los esfuerzos no son compensados adecuadamente, la satisfacción laboral disminuye. Nuestra investigación contrasta

parcialmente con estos resultados, ya que identifica un aspecto donde los factores de riesgo psicosociales no solo no disminuyen la satisfacción, sino que, en algunas circunstancias, pueden estar asociados con una percepción positiva del trabajo realizado, lo que podría ser un reflejo de la particularidad del contexto sociocultural y laboral en Perú. Esta relación positiva entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral puede explicarse al estar vinculado a la percepción de autoeficacia y al sentido de propósito que tienen los trabajadores de salud en el primer nivel de atención. La teoría de la autoeficacia sugiere que las personas que se sienten capaces de manejar desafíos laborales perciben esos desafíos no solo como fuentes de estrés, sino también como oportunidades para demostrar competencia y obtener satisfacción personal (Bandura, 1997). En este sentido, los trabajadores que enfrentan altas demandas psicosociales y logran manejarlas exitosamente pueden experimentar un incremento en su satisfacción laboral debido al reconocimiento interno y externo de su capacidad para sobrellevar situaciones difíciles.

La hipótesis H2 de esta investigación, que establece una relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño en los trabajadores de primer nivel de atención, ha sido confirmada. Los resultados de esta investigación corroboran y amplían estudios anteriores como el de Prytherch et al. (2012) en Tanzania que identificaron que la satisfacción laboral en los proveedores de salud materna y neonatal en áreas rurales estaba influenciada por la falta de personal y problemas de gestión de recursos, lo que a su vez afectaba negativamente su desempeño. Similarmente, McAuliffe et al. (2013) encontraron que en Malawi, Tanzania y Mozambique, la satisfacción laboral de los trabajadores de salud estaba estrechamente relacionada con el apoyo recibido en el entorno laboral, especialmente a través de supervisión estructurada y liderazgo efectivo, lo cual es esencial para un desempeño óptimo. En contraste, mientras que estudios como el de Adams et al. (2020) en Bangladesh resaltan la importancia de la flexibilidad en los roles y responsabilidades, así como la adecuada remuneración para mejorar la satisfacción laboral, nuestro estudio en trabajadores peruanos del primer nivel de atención subraya que la carga de trabajo y las condiciones emocionales del trabajo también juegan un rol crucial. Estas diferencias pueden atribuirse a las variaciones en los contextos nacionales y las especificidades del sistema de salud en Perú, donde la naturaleza del trabajo en el primer nivel de atención a menudo implica una relación más directa y continua con los pacientes (Bodenheimer & Pham, 2010). En este sentido, la relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño parece estar ligado a factores motivacionales y de compromiso. Los trabajadores que experimentan una alta satisfacción laboral están más motivados y comprometidos con la calidad de la atención que brindan, lo cual es un hallazgo consistente con la teoría de Herzberg et al. (1959) sobre la motivación en el lugar de trabajo. La satisfacción con aspectos como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y las relaciones interpersonales impulsa a los trabajadores a desempeñarse mejor, reflejando una mayor efectividad en sus tareas y responsabilidades asignadas (Locke, 1976; Campbell, 1990). Este hallazgo también es respaldado por el estudio de Lu et al. (2005), que mostró que una alta satisfacción laboral está correlacionada con un mejor desempeño laboral, sugiriendo que la satisfacción no solo afecta el bienestar del trabajador, sino también la calidad del servicio que ofrecen. Sin embargo, nuestro estudio aporta una visión más matizada en el contexto peruano, donde la presión de brindar atención de alta calidad en entornos sub financiados es un desafío significativo que afecta tanto la satisfacción como el desempeño.

La hipótesis H3 de este estudio, que postula una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en trabajadores del primer nivel de atención en Perú, se sostiene en parte, pero presenta complejidades al ser comparada con investigaciones previas. En primer lugar, es crucial destacar que los factores de riesgo psicosociales tradicionalmente han sido asociados con resultados negativos, como el burnout, el estrés y la disminución del desempeño laboral (Salvagioni et al., 2017; Maslach & Leiter, 2016). Sin embargo, este estudio

propone una perspectiva innovadora al sugerir que un manejo adecuado de estos factores puede, paradójicamente, estar asociado con un mayor bienestar y, por ende, con un mejor desempeño laboral. Al comparar estos hallazgos con la literatura existente, observamos que aunque existe un consenso sobre los efectos adversos de los factores de riesgo psicosociales, algunas investigaciones han comenzado a explorar cómo la resiliencia, el apoyo social y las estrategias de afrontamiento pueden mitigar estos efectos negativos, transformando el estrés en un motivador para el rendimiento (Demerouti et al., 2001; Theorell et al., 2015). Este estudio se alinea con esta nueva línea de investigación, sugiriendo que cuando los trabajadores del primer nivel de atención cuentan con recursos adecuados, pueden convertir los desafíos psicosociales en oportunidades para mejorar su desempeño. Sin embargo, una diferencia clave en este estudio radica en la interpretación del "puntaje más alto" en factores de riesgo psicosociales como un indicador de bienestar. Esto contrasta con estudios previos que asocian directamente un puntaje alto con mayor riesgo y deterioro en la salud laboral (Estryn-Behar et al., 2010; Ruotsalainen et al., 2015). Este hallazgo sugiere que es posible que estos trabajadores desarrollen mecanismos de adaptación que les permitan enfrentar eficazmente estos factores, resultando en una mayor percepción de bienestar y, por ende, un mejor desempeño. En este sentido, el análisis detallado de los resultados sugiere que el mecanismo subyacente que respalda la relación positiva observada entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral podría estar relacionado con el concepto de "resiliencia psicosocial". Los trabajadores del primer nivel de atención, a menudo enfrentados a entornos desafiantes, pueden desarrollar estrategias de afrontamiento que no solo les permiten manejar el estrés, sino también utilizarlo como una fuerza impulsora para mejorar su rendimiento laboral. Este fenómeno puede estar relacionado con el modelo de Demands-Resources (Demerouti et al., 2001), que propone que los recursos laborales, como el apoyo social y la autonomía, pueden contrarrestar las demandas laborales, reduciendo el estrés y mejorando el desempeño. En este caso, los factores de riesgo psicosociales, tradicionalmente vistos como negativos, podrían, en un contexto de apoyo adecuado, actuar como catalizadores para el desarrollo de competencias laborales superiores, reflejadas en un mejor desempeño.

### Implicancias

- 22 Los hallazgos de este estudio proporcionan una comprensión más profunda de las implicaciones de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de salud en el primer nivel de atención en Perú. La identificación de una relación positiva entre ciertos factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral desafía la noción tradicional de que estos factores son intrínsecamente negativos. Este hallazgo sugiere que los trabajadores de salud pueden percibir estos desafíos como oportunidades para demostrar competencia y resiliencia, lo que a su vez puede mejorar su satisfacción laboral y desempeño. Para los gestores de recursos humanos y líderes organizacionales, esto implica la necesidad de reevaluar las estrategias de apoyo en el lugar de trabajo. Es crucial proporcionar recursos y apoyo adecuados para que los empleados puedan manejar los desafíos de manera efectiva, transformando potenciales estresores en motivadores que refuercen su compromiso y eficacia.
- 37 Por lo tanto, se recomienda la implementación de programas de desarrollo de habilidades, junto con sistemas de apoyo social y emocional que refuercen la capacidad de los trabajadores para enfrentar y superar los desafíos laborales.

Asimismo, estos resultados destacan la necesidad de políticas de salud ocupacional que vayan más allá de la mera reducción de los factores de riesgo psicosociales. En lugar de centrar exclusivamente en la mitigación de estos riesgos, las políticas deberían también enfocarse en el fortalecimiento de los recursos disponibles para los trabajadores, tales como formación continua, acceso a servicios de apoyo psicológico, y la promoción de un entorno de trabajo positivo. Políticas que fomenten un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y los

recursos disponibles no solo reducirían el estrés, sino que también podrían aumentar la satisfacción laboral y, por ende, mejorar el desempeño de los trabajadores. En el contexto de Perú, donde la escasez de recursos y las altas demandas son realidades persistentes, estas políticas son especialmente urgentes y deben ser priorizadas por los responsables políticos.

También, los resultados de este estudio ofrecen una ampliación del modelo de Demands-Resources (Demerouti et al., 2001), sugiriendo que, en ciertos contextos, los factores de riesgo psicosociales pueden actuar como recursos laborales cuando son manejados adecuadamente. Esto abre nuevas vías para la investigación futura, particularmente en la exploración de los mecanismos mediante los cuales los trabajadores de salud pueden transformar factores de riesgo en recursos. La resiliencia psicosocial emerge como un constructo clave que debe ser investigado más a fondo, con un enfoque en cómo se puede desarrollar y fortalecer en los entornos laborales de alta presión.

### Limitaciones

A pesar de los hallazgos significativos y las contribuciones teóricas de este estudio, es necesario reconocer y abordar algunas limitaciones que podrían haber influido en los resultados. En primer lugar, el diseño transversal utilizado no permite establecer relaciones causales entre los factores de riesgo psicosociales, la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Si bien se identificaron correlaciones significativas entre estas variables, la naturaleza de corte transversal implica que no se puede determinar con certeza si los factores de riesgo psicosociales causan cambios en la satisfacción laboral o si, por el contrario, la satisfacción laboral afecta la percepción de los factores de riesgo psicosociales. Investigaciones futuras deberían considerar estudios longitudinales para observar la evolución de estas variables a lo largo del tiempo y establecer relaciones causales más robustas.

Además, la muestra se limitó a trabajadores del primer nivel de atención en una Red de salud en Perú, lo que restringe la generalización de los resultados a otros contextos y sectores de salud. La naturaleza específica del entorno laboral y las condiciones socioeconómicas en esta región podrían haber influido en cómo los participantes experimentan y perciben los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral. Futuras investigaciones deberían incluir muestras más diversas y representativas de diferentes niveles de atención y regiones geográficas, lo que permitiría una mejor comprensión de la aplicabilidad de los resultados en contextos más amplios.

Otra limitación relevante es el uso de instrumentos autoinformados, que pueden estar sujetos a sesgos de deseabilidad social o de memoria. Aunque los instrumentos empleados han demostrado buena fiabilidad y validez, la naturaleza subjetiva de las respuestas podría haber introducido sesgos que afecten la precisión de los datos. Estudios futuros podrían beneficiarse de la inclusión de métodos de medición complementarios, como la observación directa o la evaluación por parte de superiores y colegas, para mitigar estos sesgos y obtener una evaluación más completa del desempeño laboral y la satisfacción laboral.

Finalmente, es importante considerar que el contexto pos- pandemia de COVID-19 pudo haber exacerbado la percepción de los factores de riesgo psicosociales y, por ende, influido en los niveles de satisfacción laboral y desempeño reportados por los participantes. El estrés y las presiones adicionales impuestas por la pos-pandemia podrían haber sesgado los resultados, lo que sugiere la necesidad de replicar este estudio en otros contextos para evaluar si las relaciones observadas se mantienen bajo condiciones más normales. Además, explorar cómo las intervenciones organizacionales para mitigar los efectos de la pandemia han afectado estas relaciones podría proporcionar información valiosa para futuras estrategias de manejo de riesgos psicosociales en entornos laborales de alta presión.

## Conclusión

El presente estudio revela que, aunque los factores de riesgo psicosociales han sido tradicionalmente considerados como detractores del bienestar y el desempeño laboral, en el contexto peruano del primer nivel de atención, estos pueden actuar como elementos impulsores de la satisfacción laboral y el rendimiento, especialmente cuando los trabajadores cuentan con mecanismos de resiliencia y apoyo adecuados. Los hallazgos destacan una correlación positiva entre los desafíos psicosociales y el desempeño laboral, lo cual sugiere que en contextos de alta demanda, los trabajadores pueden transformar el estrés en un motivador para mejorar su rendimiento. Sin embargo, esta interpretación plantea importantes limitaciones, pues la naturaleza del entorno laboral y los recursos disponibles juegan un papel crucial en cómo se experimentan y gestionan estos riesgos. La contribución del estudio al campo radica en la identificación de la "resiliencia psicosocial" como un factor mediador clave que podría explicar esta dinámica, abriendo nuevas direcciones para investigaciones futuras enfocadas en estrategias de intervención que potencien esta resiliencia y mejoren tanto el bienestar como la eficacia laboral en sectores de alta demanda como el de la salud. Además, se sugiere la necesidad de explorar más a fondo cómo diferentes contextos socioculturales pueden influir en la percepción y gestión de los riesgos psicosociales, para desarrollar políticas de salud ocupacional más efectivas y contextualizadas.

## Referencias

- Ames, G. E., Heckman, M. G., Grothe, K. B., & Clark, M. M. (2012). Eating self-efficacy: Development of a short-form WEL. *Eating Behaviors*, 13(4). <https://doi.org/10.1016/j.eatbeh.2012.03.013>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a particular measure of model. *Psychological Methods*, 13(2), 130–149.
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).
- Rosseel, Y. (2012). lavaan : An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–93. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Abdullah, W., & Nusari, M. (2019). The Relationship between Nurses' Job Satisfaction and Nurses' Performance in the Public Health Care Sector in Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 3(2).
- Alnaser, H. (2023). Evaluation of Job Satisfaction among Nurses Working at Primary Health Care Centers in Samawa City. *Iraqi National Journal of Nursing Specialties*, 35(2). <https://doi.org/10.58897/injns.v35i2.582>
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el

ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 140(9).  
<https://doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>

- Barroso Tancora, F. G., & Salazar Cantón, J. R. (2010). Satisfacción laboral vs. rotación, ausentismo y productividad. Un estudio de cuatro casos. *Projectics / Proyética / Projectique*, n° 3(3). <https://doi.org/10.3917/proj.003.0029>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 215013192211018.  
<https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Capelo Ramón, C. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de latinoamérica*. 24. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>
- Elarabi, H. M., & Johari, F. (2014). The determinant factors effecting the job satisfaction and performance in Libyan government hospital. *Asian Social Science*, 10(8).  
<https://doi.org/10.5539/ass.v10n8p55>
- Espinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4).
- FACTORS CONTRIBUTING JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF NURSES IN THE HEALTHCARE INDUSTRY. (2019). *International Journal of Humanities and Social Development Research*. <https://doi.org/10.30546/2523-4331.2019.3.1.7>
- Garcia-Izquierdo, A. L. (2017). Ergonomía Psicosociología Aplicada a la prevención de Riesgos Laborales. In *Ediciones Pirámide* (Issue January).
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1).  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- González Gil, E. J., Osorio Ordoñez, C. C., Rodríguez, L. Y., Cano Acevedo, J., & Rodríguez, M. L. (2023). Identificación de factores psicosociales en empresas del sector salud. *Gestión de La Seguridad y La Salud En El Trabajo*, 5(2), 42–49.  
<https://doi.org/10.15765/gsst.v5i2.3708>
- Grujicic, M., Jovicic-Bata, J., Radjen, S., Novakovic, B., & Sipetic-Grujicic, S. (2016). Work motivation and job satisfaction of health workers in urban and rural areas. *Vojnosanitetski Pregled*, 73(8), 735–743. <https://doi.org/10.2298/VSP140715062G>
- Hadizadeh Talasaz, Z., Nourani Saadoldin, S., & Taghi Shakeri, M. (2014). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran. *Reproductive Health*, 2(3).

- Hernández, J. R. (2006). El desencuentro entre la salud mental y la salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32(4).
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- İzci, F., Kakel, N., \*\*\* O., Sidqi, S., & Ameen \*\*\*\*, H. (2021). The Importance of Staff Motivation in Improving Performance and Job Satisfaction in The Public Health Sector. *Journal of Academic Projection*, 6(2).
- Jabbari, H., Pezeshki, M., Naghavi-Behzad, M., Asghari, M., & Bakhshian, F. (2014). Relationship between job satisfaction and performance of primary care physicians after the family physician reform of east Azerbaijan province in Northwest Iran. *Indian Journal of Public Health*, 58(4), 256. <https://doi.org/10.4103/0019-557X.146284>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Labriola, M., Lund, T., & Burr, H. (2006). Prospective study of physical and psychosocial risk factors for sickness absence. *Occupational Medicine*, 56(7). <https://doi.org/10.1093/occmed/kql058>
- Liu, D., Yang, X., Zhang, C., Zhang, W., Tang, Q., Xie, Y., & Shi, L. (2022). Impact of Job Satisfaction and Social Support on Job Performance Among Primary Care Providers in Northeast China: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.884955>
- López Izurieta, I., & López Izurieta, I. (2021). LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL SANITARIO ANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19. *Enfermería Investiga*, 6(1). <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v6i1.1026.2021>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhagen (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8.
- Muñoz del Carpio-Toia, A., Ramos-Vargas, L. F., Ames-Guerrero, R. J., & Yuli-Posadas, R. Á. (2022). Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS 21. *Index de Enfermería Digital*. <https://doi.org/10.58807/indexenferm20225058>
- Najder, A., Merecz-Kot, D., & Wójcik, A. (2016). Relationships between occupational functioning and stress among radio journalists - Assessment by means of the psychosocial risk Scale. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(1). <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00332>
- Neffa, J. C., & Henry, M. L. H. (2023). Presentación: Los riesgos psicosociales en el trabajo: nuevas perspectivas sobre las relaciones entre trabajo y salud en Latinoamérica. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2). <https://doi.org/10.30972/rfce.3127147>

- OMS. (2022). *Salud Ocupacional: los trabajadores de la salud*. Organización Mundial de La Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Ordoñez-García, S., Luy-Navarrete, W., & Merino-Velásquez, J. (2023). Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(2–1). <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817>
- Orozco-Vásquez, M.-M., Zuluaga-Ramírez, Y.-C., & Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
- Ramli, A. H. (2019). COMPENSATION, JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH SERVICES. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2). <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
- Rana, W., Mukhtar, S., & Mukhtar, S. (2022). Job satisfaction, performance appraisal, reinforcement and job tasks in medical healthcare professionals during the COVID-19 pandemic outbreak. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(4), 2345–2353. <https://doi.org/10.1002/hpm.3476>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., H, J. M. J., & Estrada, R. G. (n.d.). (Libro) *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas En Psicología*, 34.