



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del
personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alvarez Atalaya, Esther Guadalupe (orcid.org/0000-0003-1147-9187)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Mg. Vega Guevara Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicada a mis padres: Santos y Rosa,
a mi querido esposo y a mis hijos Willys,
Daniel y Thais quienes son el pilar
fundamental que me motiva a seguir
adelante.

Agradecimiento

A Dios por permitirme consolidar mi anhelo de superación personal y profesional, a mi sobrino Carlos que me apoyó incondicionalmente en esta meta trazada, al maestro Hugo Morán quien me impartió sus conocimientos con paciencia y sabiduría.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	1

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Cruce entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral</i>	19
Tabla 2. <i>Cruce entre los riesgos psicosociales y el soporte institucional.</i>	20
Tabla 3. <i>Cruce entre los riesgos psicosociales y seguridad en el trabajo</i>	21
Tabla 4. <i>Cruce entre los riesgos psicosociales e integración al puesto de trabajo</i>	22
Tabla 5. <i>Cruce entre los riesgos psicosociales y satisfacción por el trabajo</i>	23
Tabla 6. <i>Cruce entre los riesgos psicosociales y bienestar</i>	24
Tabla 7. <i>Cruce entre los riesgos psicosociales y desarrollo personal.</i>	25
Tabla 8. <i>Cruce entre los riesgos psicosociales y administración del tiempo libre.</i>	26
Tabla 9. <i>Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	28
Tabla 10. <i>Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	28
Tabla 11. <i>Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	28
Tabla 12. <i>Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	29
Tabla 13. <i>Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 2</i>	29
Tabla 14. <i>Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	30
Tabla 15. <i>Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 3</i>	30
Tabla 16. <i>Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	31
Tabla 17. <i>Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 4</i>	31
Tabla 18. <i>Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 5</i>	32
Tabla 19. <i>Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5</i>	32
Tabla 20. <i>Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 6</i>	33
Tabla 21. <i>Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 6</i>	33
Tabla 22. <i>Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 7</i>	34
Tabla 23. <i>Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 7</i>	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Diagrama de diseño correlacional-causal</i>	14
Figura 2. <i>Descriptivo riesgos psicosociales y calidad de vida laboral</i>	19
Figura 3. <i>Descriptivo entre los riesgos psicosociales y soporte institucional</i>	20
Figura 4. <i>Descriptivo entre los riesgos psicosociales y seguridad en el trabajo</i>	21
Figura 5. <i>Descriptivo entre los riesgos psicosociales e integración al puesto de trabajo</i>	22
Figura 6. <i>Descriptivo entre los riesgos psicosociales y satisfacción por el trabajo</i>	23
Figura 7. <i>Descriptivo entre los riesgos psicosociales y el bienestar</i>	24
Figura 8. <i>Descriptivo entre los riesgos psicosociales y desarrollo personal del trabajador</i>	25
Figura 9. <i>Descriptivo entre los riesgos psicosociales y administración del tiempo libre.</i>	26

Resumen

Esta investigación trazó como objetivo determinar la Influencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2 teniendo una metodología cuantitativa de tipo correlacional causal, no experimental y de corte transversal. Se llegó a trabajar con el universo muestral conformado por 72 colaboradores, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Después de haber ejecutado la aplicación del cuestionario se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados obtenidos. En consecuencia, aceptamos la hipótesis alterna determinando que los riesgos psicosociales es un predictor estadísticamente significativo de la calidad de vida laboral. Pudiendo constatar que, en cuanto a los riesgos psicosociales, el 58,3 % se encontró en un nivel medio, el 40,3% alto, y sólo el 1,4% consideró que se encuentra en nivel bajo de riesgo; en la calidad de vida laboral el 69,3% se ubicó en condiciones deficientes, y el 36,1% en regulares. Concluyendo que existe una influencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la calidad de vida laboral del personal asistencial, necesitando implementar programas y desarrollarlos en función a los riesgos psicosociales en el lugar laboral.

Palabras clave: Factores, riesgo, psicosocial, calidad.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of psychosocial risks on the quality of life of healthcare personnel in a health center in Chiclayo, 2 using a quantitative methodology of a causal correlational, non-experimental and cross-sectional type. The sample universe consisted of 72 collaborators, the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument. After the application of the questionnaire, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results obtained. Consequently, we accepted the alternative hypothesis determining that psychosocial risks is a statistically significant predictor of quality of work life. It was found that 58.3% of the psychosocial risks were at a medium level, 40.3% at a high level, and only 1.4% considered that they were at a low level of risk; in terms of quality of working life, 69.3% were in poor conditions, and 36.1% in regular conditions. In conclusion, there is a significant influence of psychosocial risks on the quality of work life of the health care personnel, and it is necessary to implement programs and develop them according to the psychosocial risks in the workplace.

Keywords: Factors, risk, psychosocial, quality.

I. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales pueden llegar a desencadenar reacciones físicas, cognitivas, conductuales y emocionales, exponiendo a los empleados a problemas de salud mental afectando gravemente el desempeño en el trabajo lo que repercute directamente según sean las condiciones afectando positiva o negativamente su calidad de vida; esta investigación se realizó teniendo un énfasis específico en esta problemática con estos colaboradores. En el mundo, se reportaron 317 millones de accidentes profesionales cada año, y aproximadamente 153 ocurren cada 15 segundos, en el último período. Un promedio de 2.3 millones de sujetos en el planeta murieron por año, es decir, 6.300 trabajadores cada día. El costo de la práctica laboral desfavorable representó el 4 % del PIB anual (Organización Internacional del Trabajo [OIT],2018).

A estas cifras se aunaron los 59 millones de trabajadores de salud que laboraron por día y enfrentaron diversos riesgos de salud y seguridad todos los días. A pesar de esto, según lo investigado aún se encuentran ideando innovaciones estratégicas que faciliten la práctica diaria y en este sentido, disminuyan el riesgo de trabajo, aunque esta nueva contribución de la época tecnológica también representa la amenaza de muchos trabajos o profesionalismo tradicionales. En este sentido, es necesario ser sensibles a los accidentes y los efectos de las enfermedades ocupacionales, a los desenlaces que se enfrentan los colaboradores sanitarios frente a la salud mental ante los retos diarios laborales y tecnológicos (Organización Mundial de la Salud [OMS],2020).

A escala global se analizó en un estudio durante el período epidémico principal en el país de España, se encontró que el 36.3 % de los trabajadores mostraron alta presión, 32.6 % de carencia de sueño, 31.8 % altos niveles ansiolíticos, 21.5 % de sobreesfuerzo en el trabajo, 11.8 % decaimiento emocional y 2.2 % evidenciaron pesadillas (Fernández et al., 2022). Con esta preocupante situación en mente, la IV Encuesta Europea sobre condiciones laborales (Parent-Thirion et al., 2018) mostró que solo el 20% de los colaboradores creen que su salud está coaccionada por el estrés laboral. Levi (2018) menciona que, en los 15 estados miembros de la UE, el costo del estrés laboral y las dificultades que trae la poca preocupación por la salud

mental se estimaba entre el 3 % y el 4 % del PNB, con la totalidad de 265 000 millones de euros al año.

En Latinoamérica, una encuesta sobre el estado de vida laboral y de riesgos psicosociales entre diferentes Pymes de Ecuador, encontró que el 34,4 % de los trabajadores reportaron que las jornadas nocturnas afectan el estándar de su “sueño habitual”, ergo su salud, donde el 45,8 % de los encuestados especificaron la interrupción del trabajo y el estrés como quid de este problema, la sobrecarga mental afectó al 45,88 % en su desempeño productivo, el 35,4 % reportaron depresión atribuida a la inestabilidad laboral, en el 38 % la falta de supervisión afectó su desempeño laboral, y el 43 % reportaron que parte del todo el problema es no tener establecido un correcto sistema de comunicación (Verdesoto y Reynaga,2018).

En el Perú, una encuesta a empresas de la industria de la construcción sobre percepciones en la calidad presente en el ámbito laboral y la conexión con componentes de riesgo psicológico y social, encontró que el 33,26% de los trabajadores consideraban alto el riesgo psicosocial, el 23,56% de los administrativos y el 39,77% de los operarios, perciben alto riesgo psicosocial. Así también, organismos del estado reportan riesgos psicológicos-sociales en los lugares de trabajo, lo que implica que los empleadores tienen como prioridad proteger la salud integral de sus empleados en este sentido (Moreno,2018).

A nivel local Pérez y Quiroz (2023) investigaron los riesgos psicosociales en una organización sanitaria ocupacional en la ciudad de Chiclayo y rescataron que en un 54,7% del personal obtuvieron riesgos psicosociales a nivel intermedio, adicional a ello, lo que más destaca es que el personal manifiesta un desfavorable nivel en la inseguridad, apoyo en el tema social dentro de la empresa, así como también en cuanto a calidad de liderazgo. Actualmente, los colaboradores sanitarios que laboran en los hospitales se enfrentan a diferentes eventos de mucha tensión, ritmo de vida ajetreado, aumento de presión en el ambiente de trabajo y ambiente cambiante, requiriendo una constante adaptación. Para lograr una adecuada efectividad de trabajo cotidiano, depende de la respuesta rápida y esta puede tener una influencia directa sobre las óptimas condiciones de vida en el desempeño de sus funciones laborales diarias.

Basándonos en lo mencionado previamente, se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la influencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo, 2023? Como problemas específicos se formularon: a) ¿Cuál es la influencia de los riesgos psicosociales en el respaldo institucional del personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo, en el año 2023?; b) ¿Cuál es la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad laboral del personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo, en el año 2023?; c) ¿Cuál es la influencia de los riesgos psicosociales en la integración laboral del personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo, en el año 2023?; d) ¿Cuál es la influencia de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral del personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo, en el año 2023?; e) ¿Cuál es la influencia de los riesgos psicosociales en el bienestar logrado a través del trabajo para el personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo, en el año 2023?; f) ¿Cuál es la influencia de los riesgos psicosociales en el crecimiento personal del trabajador y en la gestión del tiempo del personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo, en el año 2023?

Desde una perspectiva de justificación teórica se debe a que nos ayuda a identificar los riesgos psicosociales que afectan al personal que brinda la atención dado que al ejercer una profesión sanitaria condiciona a enfrentar día a día un sin número de situaciones de riesgo los mismos que a largo plazo pueden conllevar al deterioro en su calidad de vida, lo cual redundará afectando por ende el nivel óptimo del servicio brindado al paciente que acude en busca de los servicios ofertados; la justificación metodológica incluye el uso de herramientas de medición validadas y confiables que nos permitan recopilar información adecuadamente con la cual se lograría identificar las limitaciones de las instituciones en estudio ; la justificación práctica es que los hallazgos descubiertos ayudarán a los gerentes de las organizaciones a buscar soluciones alternativas para reducir estos factores con el fin de mejorar los perfiles de sus usuarios internos, lo que beneficiará el buen rendimiento en el ambiente de trabajo y el logro de metas de la Institución prestadora de salud (IPRESS), lo cual se reflejará en la satisfacción de los trabajadores por el servicio que reciben por parte del prestador sanitario.

Así mismo, en el desarrollo del tema planteado el objetivo general se formuló para determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral

del personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo durante el año 2023. También se establecieron los siguientes objetivos específicos : a) determinar la influencia entre los riesgos psicosociales y el respaldo institucional en el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; b) determinar la influencia entre los riesgos psicosociales y la seguridad laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; c) determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la integración al puesto de trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; d) determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; e) determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el bienestar alcanzado a través del trabajo por el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; f) determinar la influencia entre los riesgos psicosociales, el desarrollo personal del trabajador y la gestión del tiempo en el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023.

Presentando como hipótesis general planteada en este estudio sostiene la influencia entre los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud en Chiclayo durante el año 2023. Las hipótesis específicas son las siguientes: a) existe una influencia entre los riesgos psicosociales y el nivel de soporte institucional en el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; b) se observa una influencia entre los riesgos psicosociales y el grado de seguridad en el trabajo en el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; c) se encuentra una influencia entre los riesgos psicosociales y el nivel de integración al puesto de trabajo en el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; d) existe una influencia entre los riesgos psicosociales y el nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; e) se evidencia una influencia entre los riesgos psicosociales y el grado de bienestar logrado a través del trabajo en el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023; f) existe una influencia entre los riesgos psicosociales y el desarrollo personal del trabajador, así como la gestión del tiempo en el personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo en 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Díaz et al., (2022) planteó como finalidad reconocer la presencia de riesgos sociales y psicológicos influyendo en la calidad laboral en la que viven los trabajadores de universidades en el país de México. Esta investigación es cuantitativa con un diseño transversal y explicativo. Se utilizaron las herramientas CVRS – 36 de la norma mexicana, para medir las variables ya mencionadas. Participando 156 trabajadores de tres universidades de México. Este estudio presenta un grado de significancia de $p < 0.05$, indicando que llega a existir una diferencia significativa.

Galeas y Estrada (2018) en el análisis de su estudio realizado en el que analiza el nivel de relación que existe entre los diferentes riesgos sociales, emocionales y psicológicos y la repercusión en el aspecto calidad en la vida dentro del espacio laboral en colaboradores de pequeñas industrias de Quito-Ecuador. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo relacional y transversal. Se utilizaron las herramientas MRL y el GOHISALO para medir ambas variables, aplicándoles a 96 colaboradores de PYMEs de la ciudad de Quito en el país de Ecuador. El resultado de este estudio evidencia un grado significativo entre las variables mencionadas ($p \leq 0,05$), concluyendo una correlación existente entre sus dos variables analizadas.

Simone et al. (2018) planteo como finalidad de su estudio identificar la condición de calidad de vida en el trabajo vinculada a la exposición de riesgos psicosociales en relación al bienestar percibido, esta investigación es cuantitativa, corte transversal y correlacional. Se llegó administrar el cuestionario HSE-IT y el Índice de Bienestar WHO-5 a un grupo de trabajadores donde 74 hombres y 33 mujeres teniendo un total de 107 colaboradores. El resultado de este estudio es que el HSE-IT destacó la existencia de estrés laboral en toda la población con una percepción crítica respecto al dominio “Relaciones”. Además, el análisis de género destacó la presencia de dos dominios adicionales en la población femenina: “Demanda” (= 0,002) y “Apoyo de los Gerentes” (= 0,287). El WHO-5 destacó un nivel de bienestar por debajo del punto de corte estándar con una diferencia de género significativa (0,009).

Bártolo et al. (2018) analizó la afinidad existente entre sus variables riesgos psicológicos y sociales y la conexión con la calidad y bienestar de vida laboral en pacientes sobrevivientes a cáncer. Esta investigación es correlacional, de corte

transversal y cuantitativa. Siendo la muestra estudiada 57 sobrevivientes de cáncer adultos (Grupo de Cáncer) que fueron profesionalmente activos. Todos los participantes habían sido diagnosticados durante al menos dos años. Entre este grupo, el 61,40% tenían cáncer de mama, 22,80% cáncer colorrectal y 15,80% cáncer de estómago. La mayoría de los supervivientes habían finalizado el tratamiento oncológico al menos cinco años antes (63,20%). Los datos fueron recolectados de dos hospitales centrales en el centro de Portugal, el Hospital Infante D. Pedro y el Hospital São Sebastião. Aplicando una escala de ítems diseñada para evaluar calidad en su vida en el ámbito laboral de los pacientes con cáncer. Para medir los riesgos psicosociales desarrollaron una herramienta en base a la literatura encontrada. Los resultados de este estudio llegaron a encontrar que variables como posibilidades de desarrollo ($r=.385$, $p<.01$), es decir de trabajo ($r=.368$, $p<.01$) recompensas ($r=.327$, $p<.05$), calidad de liderazgo ($r=.334$, $p<.05$) y sentido de comunidad ($r=.488$, $p<.01$). Todas las variables estaban Inter correlacionadas (varió de .264 a .563), excepto por el significado de trabajo.

Rojas et al., (2018) propuso como objetivo realizar un análisis correlacional de sus variables de estudio en el área de oncología. Este estudio es cuantitativo, transversal. Aplicándose los instrumentos de recolección de información a 110 trabajadores tanto enfermeros como médicos del área oncológica de hospitales de Chile. Como resultado de este estudio, los participantes percibieron más riesgo psicosocial en las dimensiones de necesidad psicológica y existencia dual, por otro lado, su percepción del factor de salud física ($x: 76.72$; $SD 9.75$) fue mayor que la de salud mental. componente de resultado mejor. ($x: 71,13$; $DT: 6,38$). Dicho estudio confirma la conexión significativa de las variables estudiadas y analizadas.

Concha y Ruiz (2022) desarrollaron un estudio en Lima, con el fin de profundizar en el conocimiento de correlación preexistente en las variables presentadas en su estudio las cuales se semejan a las referidas en esta investigación. Para la misma se desarrolló bajo un alcance correlacional, cuantitativa, no experimental y transversal. Para esta investigación de 165 empleados de una industria retail en Lima, a los que se le aplicó el cuestionario de Grimaldo y Reyes (calidad de vida) y el relacionado a la otra variable mencionada. Como resultado de esta investigación se llegó a encontrar que su grado de significancia es mayor a ,05

por lo tanto las variables que se examinaron en esta investigación son independientes entre sí y se opta por la correlación nula.

Espinoza (2022) expuso como objetivo identificar si existe o no una conexión directa entre las variables del tema en estudio, analizadas en el equipo de trabajo de una empresa en Lima, Perú. Esta investigación descriptiva, empleando como ruta un enfoque cuantitativo, transversal, correlacional y no experimental. Participando 132 colaboradores, obteniendo como resultados una interrelación significativa entre variables ($p = 0.003$).

Laura (2021) investigó la interrelación presente entre los riesgos psico sociales, la calidad y óptimo bienestar percibido en el campo laboral del personal estudiado, siendo un diseño no experimental, de estudio básico, transversal y cuantitativo. Considerando la participación como objeto de estudio a 80 licenciadas servicio de enfermería-Lima, a las cuales se les aplicó las encuestas correspondientes para ambas variables. Obteniendo como resultado que las variables tienen una relación media negativa ($r = - 0.465$, $\rho = 0.000$).

Lizárraga (2020) realizó un estudio para precisar la magnitud de la relación entre sus variables del grupo estudiado en una empresa constructora del distrito de Carabayllo de Lima. Presentando un diseño transversal no experimental. Para este estudio contamos con el apoyo de 112 trabajadores. En cuanto a las variables, se precisó una significativa correlación negativa ($p < 0,01$) entre ambas.

Bernuy (2018) se planteó como fin investigar e indagar el vínculo existente que en las variables planteadas; la que se realizó con el grupo de estudio conformado por los colaboradores de una constructora. Esta investigación es descriptiva correlacional de corte transversal. Siendo aplicada a 433 colaboradores en diferentes ciudades del Perú. El resultado de este estudio ofreció que el 33% se expone a un riesgo psicosocial y un 36% a un riesgo medio. Como conclusión los evaluados tienen una buena percepción de la primera variable estudiada y en riesgos psicosociales para los colaboradores fue un riesgo medio.

Hay evidencia clara de los factores de trabajo afectan la salud de los colaboradores, puesto que esta asocia a éstos con las circunstancias psicosociales. En este sentido las personas tienen un escaso control en sus funciones laborales, es

por ello que se deben enfrentar a demandas psicológicas elevadas, recibiendo apoyo por otra parte de sus compañeros de labor (Kristensen et al., 2005).

Los riesgos psicosociales conforman un componente importante a considerar en el desarrollo de una actividad laboral dentro de las organizaciones, puesto que ellas pueden llegar a afectar su condición saludable, con rezagos fisiológicos y mentales llamado estrés. En la perspectiva de prevención de riesgos en el trabajo los factores psicosociales llegan a incluir a las exposiciones, la composición del trabajo, las causas del estrés y los precursores de los efectos del estrés (enfermedades o trastornos de la salud que pueden ocurrir y deben prevenirse) (Kristensen et al., 2005)

La mayoría de las circunstancias relacionadas a riesgos psicosociales presentan tres conceptos teóricos influyentes: “el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, la teoría de demanda de control y el concepto de justicia organizacional” (Kristensen et al., 2005).

Por lo tanto, se tiene como principal teoría a la Teoría General del Estrés; caracterizándose principalmente por la exigencia psicológica del trabajo en diversas dimensiones; cognitiva, emocional y de ritmo. También incluye problemas vinculados al organizar el tiempo y las tareas de trabajo, sociales y familiares. La teoría se refiere al manejo y control del trabajo, como se define en las propuestas de Karasek, así como a las oportunidades que la responsabilidad laboral ofrece para mejorar habilidades y tener sentido. Además, se considera la importancia del apoyo social (tanto los pares de trabajo como de los líderes), las características de las relaciones laborales entre los individuos (previsibilidad, roles, etc.), la retribución que se recibe por la labor realizada y la inestabilidad de la continuidad en el centro laboral y sus condiciones. Las características de estos riesgos incluyen el perjuicio directo a las bases principales de un colaborador. (Kristensen et al., 2005)

La teoría de Demanda, Control y Apoyo Social (DCAS) es un sustento teórico importante en este tema. Originalmente, solo consideraba dos dimensiones: la dimensión de demanda, que se refiere al esfuerzo psicológico que realiza el colaborador; y la dimensión de control, que se refiere a la capacidad del trabajador en las decisiones que repercuten en su trabajo, teniendo presente al volumen, método y posibilidad de pausas (Karasek y Theorell, 1979)

El modelo desbalance Esfuerzo-Recompensa es un complemento al modelo DCAS y se centra en lo recíproco de la interacción que hay en el trabajo. Si un trabajador realiza un gran esfuerzo, pero recibe pocas recompensas, se viola la norma social de la reciprocidad (Siegrist, 1999).

El modelo teórico de ajuste de esta variable es el modelo experiencia-demanda-recurso. El modelo tiene tres elementos interrelacionados en dos niveles bien diferenciadas: la primera es la de agotamiento de energía que genera estrés y conduce a la ineficiencia, y otra fase fundamental de motivación que genera alta eficiencia (Salanova et al., 2018). El modelo incluye un aspecto dual de aumentar los recursos personales con condiciones de trabajo y enfatizar la auto eficiencia para hacer frente al estrés.

Las bajas tasas de autoeficacia están relacionadas con las altas demandas laborales, y la escasez de recursos disponibles crea un círculo vicioso que degenera en agotamiento, reduce aún más la autoeficacia y forma un círculo vicioso repetido. Por otro lado, cuando la autoeficacia es más alta, se asocia con menos demandas laborales y más recursos disponibles, lo que resulta en un mayor compromiso y menor desgaste. Además, a mayor sean los recursos motivacionales, aumenta la auto eficiencia (Salanova et al., 2018).

El modelo de recurso-experiencia-demanda entiende el estrés desde una perspectiva procedimental, con los colaboradores respondiendo a los estresores estimados como a sus recursos para afrontar el estrés. Las fases de estrés son las siguientes: a) las condiciones generadoras de estrés laboral son factores institucionales, físicos y sociales que involucran una mayor presión cognitiva y de constancia que provoca un agotamiento en el individuo ya sea psíquico como físico en el colaborador. b) los medios de las personas y el entorno en el trabajo llegan a ser elementos sociales tanto el logro de metas organizacionales, psicológica, física, reduciendo la demanda y promoviendo el crecimiento laboral. c) el impacto del estrés en los dominios psicosociales y organizacionales. La sincronización de las carencias en el ámbito laboral y los medios asequibles reduce consecuencias como la negatividad cuando la demanda laboral es baja y los recursos son abundantes (Salanova et al., 2018)

Las dimensiones sustentan la variable riesgos psicosociales son: a) Exigencia psicológica: La cantidad de trabajo requerido o la cantidad de trabajo en comparación con el tiempo disponible. Si no hay suficiente tiempo, la alta demanda se manifiesta en un trabajo acelerado y sin parar, incapaz de mantenerse al día con el trabajo o la acumulación de trabajo o la distribución irregular del tiempo de las tareas. Puede ocurrir lo contrario cuando la demanda es limitada o escasa. Los requisitos de volumen muy alto a menudo están relacionados con personal insuficiente, horarios de trabajo o tecnología insuficiente. b) Dimensión trabajo y Desarrollo de Competencias: Consta de varias sub dimensiones: a) Impacto, grado de libertad o autonomía del trabajador en cuanto a contenido (qué hacer) b) Control de la jornada de trabajo, suspensión temporal o interrupción de las tareas, ya sea por breves pausas. C). Oportunidades de desarrollo en el trabajo, el mismo que brinda oportunidades para practicar, así como la monotonía de las tareas. d) Conciencia laboral, el trabajador desarrolla una relación con sus valores o metas laborales que va más allá de la meta más inmediata de ganancia económica. c) Apoyo social, compuesta por los subdimensiones a) Claridad de roles, definiendo el grado de actuación, responsabilidad y recursos disponibles en las tareas asignadas. b) Conflicto de roles que surgen de demandas conflictivas en el trabajo cuando las exigencias sobre lo que se debe hacer son diferentes a los valores personales y las normas. c) Cualidades de liderazgo, los comportamientos de un supervisor inmediato por los cuales se cuestiona su liderazgo. d) La relación con el supervisor, que es un atributo del superior inmediato y de la organización en su conjunto, a fin de obtener la asistencia e información. e) Calidad de la relación con los colegas, incluido el estilo de comunicación y la probabilidad de obtener ayuda en el momento adecuado para realizar el trabajo, y un sentido de pertenencia al equipo. d) compensaciones está compuesta por diferentes subdimensiones. La primera es "Estima y Reconocimiento", que se refiere al apoyo y reconocimiento que reciben los trabajadores por el esfuerzo que hacen en su trabajo, tanto por parte de sus superiores como de sus compañeros. f) doble presencia se refiere a la importancia y estrés que se genera en los trabajadores debido a las demandas y responsabilidades del hogar que pueden afectar su desempeño laboral. Esta situación es más común en mujeres, lo que resulta en una desigualdad de género (Kristensen et al., 2005).

Para la segunda variable debido a la existencia de su objetividad y su naturaleza subjetiva, se evidencia primero a la calidad de vida que se encuentra influenciada por la interacción activa entre individuos, la comunidad y el entorno en el que se vive (Maslow et al., 2005). Además, implica la búsqueda de la satisfacción de deseos y necesidades es difícil lograr la definición precisa de calidad de vida laboral evidenciándose su naturaleza de muchas dimensiones incierta lo que hace posible observar limitaciones para determinar un criterio estandarizado (Maslow et al., 2005). Entre las distintas definiciones y conceptos se tiene a calidad de vida laboral como un término multi –dimensional, es decir, los trabajadores se forman un criterio durante su apreciación subjetiva y objetiva. Observando sus necesidades: apoyo institucional, integración y seguridad, satisfacción laboral. Determinándolo a través de sus actividades laborales tiempo libre y desarrollo personal (Maslow et al., 2005).

Para Alves Corrêa et al. (2018) la experiencia intrínseca de todos los que desarrollarán un producto es enfrentar las consecuencias de esta experiencia saludable y centrar su efecto en los resultados de la institución y la vida.

Por otro lado, la principal teoría del autor se establece en la realización del “cuestionario de Jerarquía de Necesidades de Maslow”, en ella describe la necesidad que inspiran a un individuo a través de una jerarquía, donde se encuentran cinco categorías en orden ascendente: a) Necesidades fisiológicas, b) Seguridad Sentido de Pertenencia, c) Pertenencia, d) Validación y f) Autorrealización, Necesidades fisiológicas no satisfechas, es imposible pasar a necesidades de seguridad, etc. Maslow planteó que no todas las personas estarán motivadas para satisfacer las mismas necesidades, y cada persona debe satisfacer estas necesidades de acuerdo con lo que quiere lograr (Maslow et al., 2005).

La segunda variable se puede evaluar por medio de las dimensiones mencionadas a continuación: a) soporte institucional para el trabajo (SIL): mide a la institución contribuyendo a los factores de apoyo. b) seguridad en el trabajo (ST): Evaluar la particularidad relacionada con la situación laboral y la institución, se proporciona a los colaboradores. c) integración al puesto de trabajo (IPT): relacionada a la consistencia de la institución para mantener los derechos de los colaboradores, brindar capacitación académica y prestar atención a ellos. d) satisfacción por el trabajo (SAT): mide sus puntos de vista sobre su pozo en su trabajo. e) bienestar

logrado a través del trabajo (BLT): mide el grado de bienestar de un colaborador vinculado a sus actividades de trabajo. f) desarrollo personal del trabajador (DP): mide los logros personales de los recursos que laboran relacionándolos a sus actividades y desempeño. g) administración del tiempo (ATL): mide el tiempo libre de los trabajadores y la tendencia de cómo administrar (Maslow et al., 2005).

Las conclusiones obtenidas por diferentes estudios determinan que calidad presente en la vida del personal sanitario dependerá de la gestión organizacional, y el desempeño existente, así como la satisfacción laboral y si hay un síndrome de agotamiento depende de ello. En otras palabras, cuando los trabajadores experimentan el nivel de vida de forma satisfactoria, afectará activamente el bienestar de los integrantes ofrecidos a la institución, a fin de mejorar la competitividad y eficiencia (Lumbreras-Guzmán et al., 2020).

En la realización de la investigación en estudio tomamos como base a la epistemología del positivismo debido a que presenta características básicas que permiten enfocar el tema de investigación planteado, dando lugar al cumplimiento de los procesos originando que se ejecuten de forma dinámica siguiendo un esquema metodológico donde interactúan las variables en estudio para finalmente obtener un resultado. (Pérez, 2015)

III. METODOLOGÍA

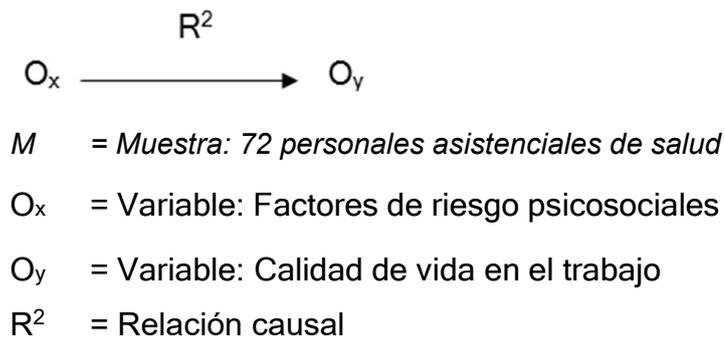
3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Básica, considera y dirige los procesos hacia la obtención sistemática de nuevos fundamentos, su principal objetivo radica en ampliar el conocimiento de una realidad específica con un enfoque cuantitativo por que describe un conjunto de procesos que están secuencialmente organizados y justificados. Cada etapa se lleva a cabo antes que la siguiente, y no es posible omitir o saltar pasos. El orden de las etapas es estricto, aunque existe la posibilidad de redefinir algunas fases (Hernández y Baptista, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación: Esta investigación emplea un método hipotético deductivo puesto que parte de la suposición fundamentada en el desarrollo teórico de una determinada disciplina científica sigue las reglas de la deducción lógica para generar nuevas conclusiones y predicciones empíricas, y posteriormente verificar la suposición. Este enfoque tiene un gran valor en términos de descubrimiento, ya que puede predecir y poner a prueba nuevas suposiciones sobre la realidad, además de inferir otras suposiciones y construir predicciones a partir del cuerpo de conocimientos existente. Aplicado al análisis y construcción de teorías científicas, este método sistematiza el conocimiento científico derivado de principios y supuestos precisos y limitados, y unifica el conocimiento científico en un sistema global con una estructura jerárquica que abarca principios y leyes, conceptos y supuestos (Hernández y Baptista, 2018)

En esta investigación se aplicó en base al nivel correlacional causal se dispuso de un diseño no experimental, el cual se trata de la investigación que no involucra la manipulación intencional de los atributos medidos, es decir los procesos se aprecian únicamente en su entorno original y luego se profundiza el estudio según lo encontrado. El diseño de este tipo de investigación considera la división del tiempo durante la recopilación de datos, ya que los datos se recolectan en una única situación y su objetivo principal es la descripción de los atributos en cuanto a las variables o conceptos relacionándolas en ese tiempo específico (Hernández y Baptista, 2018).

Figura 1.
Diagrama de diseño correlacional-causal



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Independiente, Riesgos psicosociales

Definición conceptual: Presenta las características más importantes de la condición laboral dentro de las organizaciones, estas pueden llegar a afectar la salud desde una perspectiva fisiológica como psicológica, conocida usualmente como estrés. Desde la prevención del riesgo laboral, hasta los factores psicosociales que incluyen la composición del trabajo, los factores de riesgo, las causas del estrés y los precursores de los efectos del estrés (enfermedades o trastornos de la salud que pueden ocurrir y deben prevenirse) (Kristensen et al., 2005).

Definición Operacional: Los riesgos psicosociales se trata de una herramienta llamada "Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial" en su versión breve SUSESO/ISTAS-21, creada en Dinamarca en el 2005 por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral. Esta herramienta se aplica tanto de manera individual como colectiva a mayores de edad y se utiliza en el ámbito organizacional e investigación, compuesto por Moncada, Llorens y otros colaboradores, lo tradujo y adaptó al español, llamándolo ISTAS 21. Además, la Superintendencia de Seguridad Social validó y estandarizó el cuestionario. La versión breve del cuestionario SUSESO-ISTAS 21 se utiliza para evaluar los RP de manera general (Kristensen et al., 2005).

Variable 2: Dependiente, Calidad de vida en el trabajo

Definición conceptual: Este concepto abarca muchas áreas sociales, ya que los trabajadores observan sus propias necesidades en el trabajo y hacen valoraciones objetivas y subjetivas sobre: el soporte institucional, la integración en el ambiente y la satisfacción laboral, determinando así el confort a través del trabajo, el trabajo adquirido y el desarrollo profesional, así como la gestión de su tiempo de ocio (Maslow et al., 2005)

Definición Operacional: Se utilizó el Cuestionario CVT-GOHISALO para medir la variable. Este cuestionario perteneciente a Gonzales-Baltazar, Raquel en el año 2010 del país de México, consta de 74 ítems originalmente, pero para efectos del presente proyecto se ha considerado solo 14 ítems divididos en 7 dimensiones. El cuestionario se aplica de forma individual o colectiva empleando una escala de Likert que posee 5 posibilidades que van desde 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre). La validez del cuestionario se confirmó a través de evidencia basada en el contenido, constructo y criterio, lo que garantiza que pueda medir la variable en la población seleccionada. Los expertos calificaron positivamente todos los ítems del cuestionario y se confirmó la distribución de los ítems en las 7 dimensiones mediante el análisis multifactorial (Maslow et al., 2005).

- **Indicadores**

En cuanto primera variable se aplicaron cinco dimensiones con sus respectivos indicadores. Para analizar la segunda variable se formularon siete indicadores de acuerdo a sus dimensiones.

- **Escala de medición**

Se aplicó una escala ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo

Población: Una vez establecido las unidades de muestreo y análisis, es posible definir la población que será el tema de estudio, así como el otro sector poblacional en la que se generalizarán los resultados. Esto implica considerar el grupo del total de casos seleccionados porque cumplen con características específicas

(Hernández y Baptista, 2018). Este caso basó su estudio en una población que la conformaron 72 recursos humanos que trabajaron en una institución sanitaria de Chiclayo año 2023.

Criterios de inclusión:

1. Personal sanitario asistencial que se encuentran laborando en la Institución sanitaria de nivel primario.
2. Personal sanitario asistencial, que firma el consentimiento informado.
3. Personal sanitario asistencial,
4. que realice ambas herramientas de medición sin equivocación alguna.

Criterios de exclusión:

1. Personal sanitario que tiene dificultades de salud y no pueden asistir a la aplicación
2. Personal sanitario que no firman el consentimiento informado
3. Personal sanitario que se niega a participar en la aplicación de los instrumentos.
4. Personal sanitario que no contesta de manera correcta los instrumentos de calificación.

Muestra: Esta investigación se formó por un tipo de muestra censal debido a que se aplicará a 72 recursos humanos que integran el grupo de integrantes asistenciales de un centro de salud, Chiclayo, 2023.

Muestreo: No se realizó muestreo, puesto que se utilizará a todo el personal que se encuentra laborando en este nivel. Esta investigación estará formada por un tipo de muestra no probabilística por conveniencia (Araya-Rivera, 2017) debido a que se aplicará a 72 participantes del área asistencial.

Unidad de análisis: Colaborador integrante de una institución de salud de Chiclayo, que realiza la labor asistencial durante el año 2023.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó la encuesta, empleada ampliamente en diversas investigaciones debido a su capacidad de adquirir y procesar datos de manera rápida y eficiente (Hernández y Baptista, 2018). Adicional a ello son los recursos materiales para utilizar en los cuales se recolecta la información, estos son diseñados por el investigador (Juárez y Tobón, 2021). En el campo de la salud, son muchas las encuestas realizadas con esta técnica, en este estudio se utilizaron herramientas para medir ambas variables.

Instrumentos: Se utilizaron cuestionarios para recopilar datos relacionados con las variables tanto dependientes como independientes.

Validez

Hace referencia a la condición con la cual un instrumento o herramienta de mide exactamente la variable que se intenta analizar. Implica una noción fundamental y debe ser considerada al desarrollar cualquier instrumento de medición. Es importante obtener diferentes tipos de evidencia que respalden la validez de dicho instrumento (Hernández-Sampieri y Baptista, 2018).

Confiabilidad

Hace referencia a la forma en que se puede aplicar de manera repetida a la misma persona u objeto y obtener resultados consistentes. Siendo determinada por diversas técnicas que definen la capacidad de dicho instrumento para recabar resultados consistentes cuando se aplica repetidamente al mismo objeto de investigación (Hernández-Sampieri y Baptista, 2018).

3.5 Procedimientos

Después de obtener la aprobación y permiso para llevar a cabo el estudio, se procedió a la recopilación de los datos utilizando tecnologías de la información, específicamente un formulario de Google. Los instrumentos y la ficha de consentimiento informado fueron enviados a través de WhatsApp para que los participantes pudieran llenarlos.

3.6 Método de análisis de datos

Se procedió a la recolección de información del total de trabajadores asistenciales del primer nivel, Chiclayo, para lo cual se solicitó al personal participante la colaboración de manera voluntaria en la aplicación de la prueba, juntamente con el envío de los documentos respectivos para el permiso en la aplicación de los instrumentos respectivos para este estudio. Después de haberse aplicado, se recolecta los datos, vaciando la información al programa Excel y luego de ello al SPSS versión 27. La información rescatada de esta investigación se presentará en tablas.

3.7 Aspectos éticos

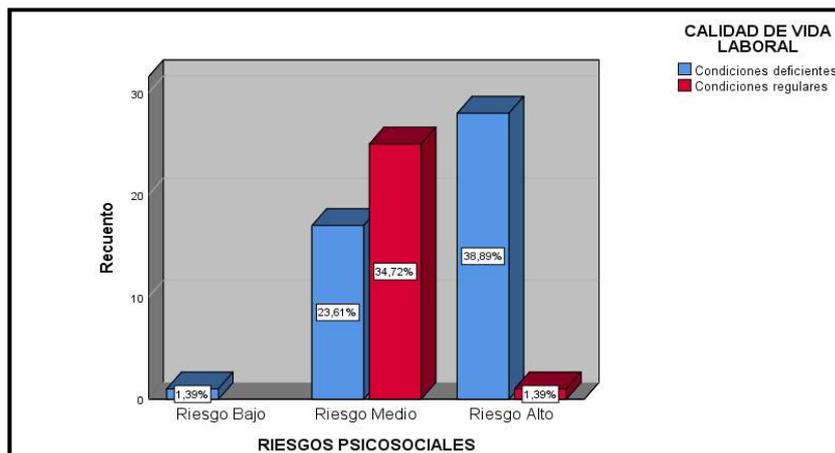
Cada trabajador decidió voluntariamente participar en este estudio y se les indicó el propósito y el fin de esta, antes de firmar el consentimiento informado, lo que respeta el principio de autonomía y derecho a la información. Además, se protegió la privacidad y anonimato de cada participante, lo que respeta el principio de confidencialidad. Se trataron con respeto a todas las personas participantes y se recopiló la información de forma objetiva sin utilizarla para otros fines ajenos a la investigación. Las personas participantes fueron incorporados al estudio de manera individual, sin coacciones y de forma voluntaria, asimismo esta investigación tuvo como objetivo respetar los aspectos éticos de la veracidad y autenticidad. Esta declaración no realiza ninguna manipulación de datos. No se recopilan datos ni se proporcionan resultados, es solo para fines de investigación. Además, se logró el objetivo de presentar productos originales avalados por el programa Turnitin, con citas y referencias añadidas según estándares APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.
Cruce entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral			Total
		Condiciones deficientes	Condiciones regulares	Condiciones óptimas	
Riesgos psicosociales	Riesgo Bajo	1 1,4%	0 0,0%	0 0%	1 1,4%
	Riesgo Medio	17 23,6%	25 34,7%	0 0%	42 58,3%
	Riesgo Alto	28 38,9%	1 1,4%	0 0%	29 40,3%
Total		46 63,9%	26 36,1%	0 0%	72 100,0%

Figura 2.
Descriptivo riesgos psicosociales y calidad de vida laboral



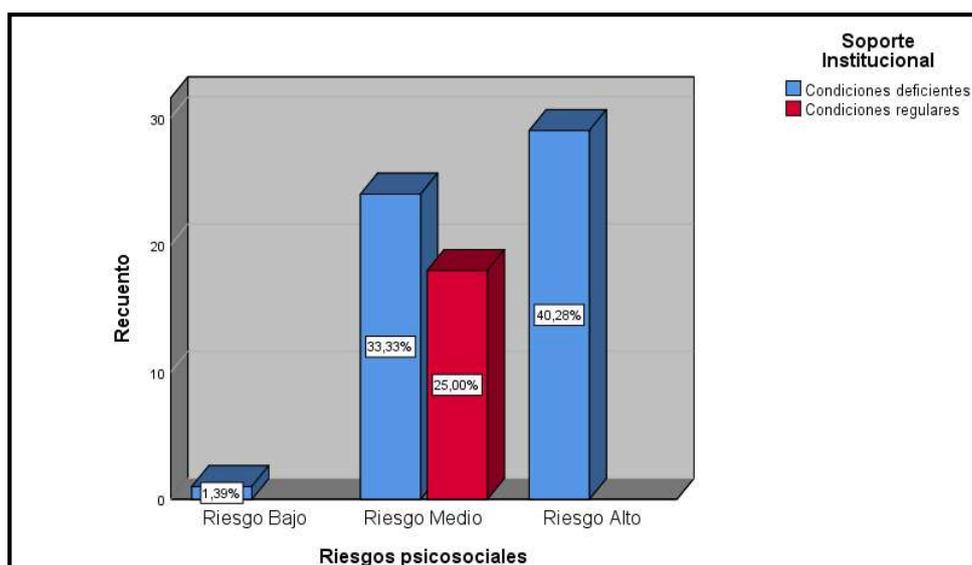
De la tabla 1 y figura 2, el 69,3% se ubicó en condiciones deficientes, y el 36,1% en regulares, con respecto a la segunda variable. Tenemos también que, en los riesgos psicosociales, el 58,3 % se encontró en rango medio, el 40,3% alto, y sólo el 1,4% consideró que se encuentra en bajo riesgo.

En consecuencia, es relevante señalar que gran parte del personal observa y percibe que se encuentra en un rango medio de riesgo psicosocial, siendo preocupante saber que la mayoría declara que las condiciones de vida laboral son deficientes.

Tabla 2.
Cruce entre los riesgos psicosociales y el soporte institucional.

		Soporte Institucional			Total
		Condiciones deficientes	Condiciones regulares	Condiciones óptimas	
Riesgos psicosociales	Riesgo Bajo	1 1,4%	0 0,0%	0 0%	1 1,4%
	Riesgo Medio	24 33,3%	18 25,0%	0 0%	42 58,3%
	Riesgo Alto	29 40,3%	0 0,0%	0 0%	29 40,3%
Total		54 75,0%	18 25,0%	0 0%	72 100,0%

Figura 3.
Descriptivo entre los riesgos psicosociales y soporte institucional

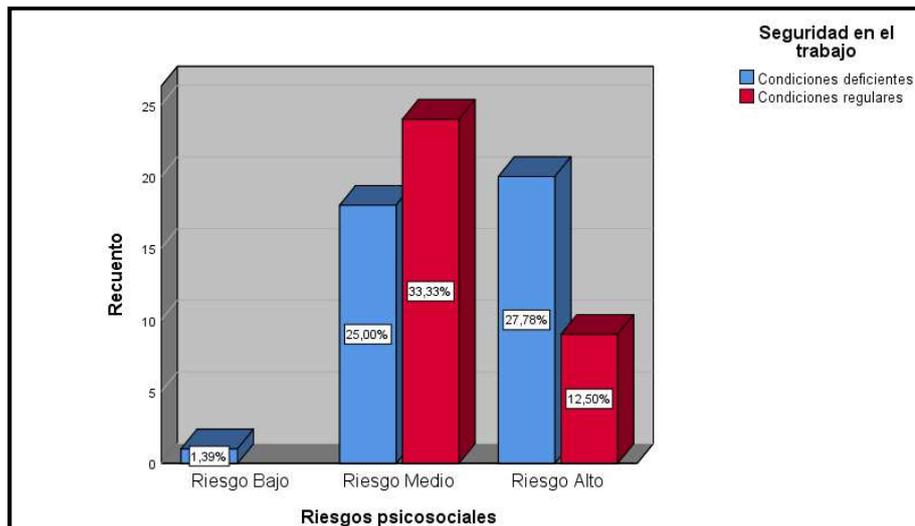


De la tabla 2 y figura 3, se estableció que un 75,1 % expuso que el soporte institucional es deficiente, el 33,3% medio y el 40,3 % en alto, además, el 25 % señaló que el soporte institucional es regular, donde todos mencionaron haber percibido los riesgos psicosociales en el nivel medio. Por lo tanto, la mayoría del personal percibe en condiciones deficientes el soporte institucional.

Tabla 3.
Cruce entre los riesgos psicosociales y seguridad en el trabajo

		Seguridad en el trabajo			Total
		Condiciones deficientes	Condiciones regulares	Condiciones optimas	
Riesgos psicosociales	Riesgo Bajo	1 1,4%	0 0,0%	0%	1 1,4%
	Riesgo Medio	18 25,0%	24 33,3%	0%	42 58,3%
	Riesgo Alto	20 27,8%	9 12,5%	0%	29 40,3%
Total		39 54,2%	33 45,8%	0 0%	72 100,0%

Figura 4.
Descriptivo entre los riesgos psicosociales y seguridad en el trabajo

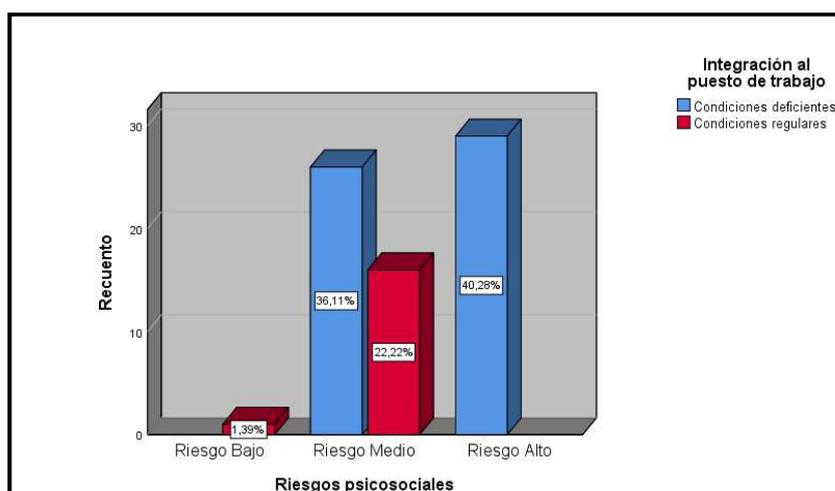


De la tabla 3 y figura 4, el 54,2 % estableció a la seguridad en el trabajo como deficiente, 25% ubicó los riesgos psicosociales en el nivel medio y 27,8% en alto, además, el 45,8 % señaló que la seguridad en el trabajo es regular, donde el 33,3% manifestó haber percibido los riesgos psicosociales en el límite medio. Por lo tanto, la mayoría del personal percibe condiciones deficientes en relación a la dimensión tratada.

Tabla 4.
Cruce entre los riesgos psicosociales e integración al puesto de trabajo

		Integración al puesto de trabajo			Total
		Condiciones deficientes	Condiciones regulares	Condiciones óptimas	
Riesgos psicosociales	Riesgo Bajo	0 0,0%	1 1,4%	0%	1 1,4%
	Riesgo Medio	26 36,1%	16 22,2%	0%	42 58,3%
	Riesgo Alto	29 40,3%	0 0,0%	0%	29 40,3%
Total		55 76,4%	17 23,6%	0%	72 100,0%

Figura 5.
Descriptivo entre los riesgos psicosociales e integración al puesto de trabajo

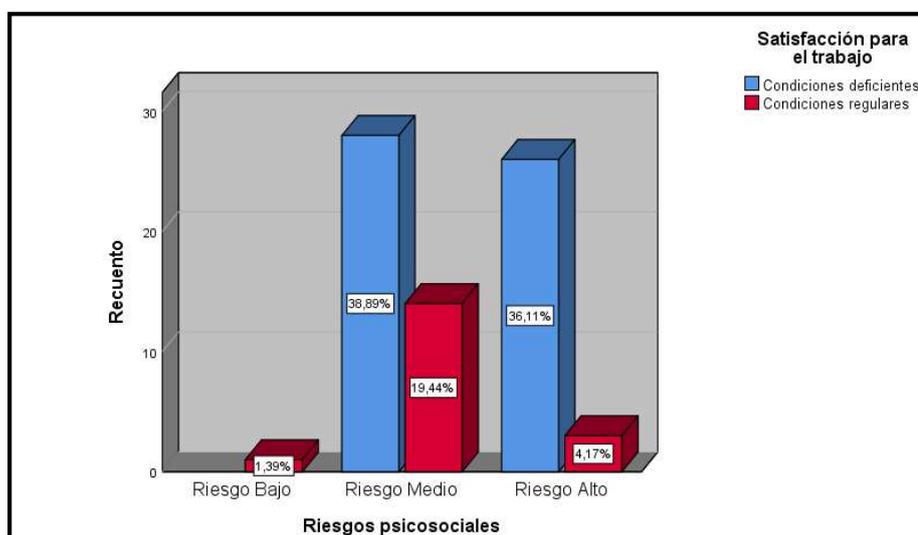


De la tabla 4 y figura 5, se concluyó que el 76,4 % expuso que la integración al puesto de trabajo es deficiente, de los cuales el 36,1% ubicó los riesgos psicosociales en el nivel medio y el 40,3% en alto riesgo, además, el 23,6 % señaló que la integración al puesto de trabajo es regular, donde el 22,2% manifestaron haber percibido los riesgos psicosociales en el nivel medio. En conclusión, la mayoría del personal percibe condiciones deficientes.

Tabla 5.
Cruce entre los riesgos psicosociales y satisfacción por el trabajo

		Satisfacción por el trabajo			Total
		Condiciones deficientes	Condiciones regulares	Condiciones óptimas	
Riesgos psicosociales	Riesgo Bajo	0 0,0%	1 1,4%	0%	1 1,4%
	Riesgo Medio	28 38,9%	14 19,4%	0%	42 58,3%
	Riesgo Alto	26 36,1%	3 4,2%	0%	29 40,3%
Total		54 75,0%	18 25,0%	0%	72 100,0%

Figura 6.
Descriptivo entre los riesgos psicosociales y satisfacción por el trabajo

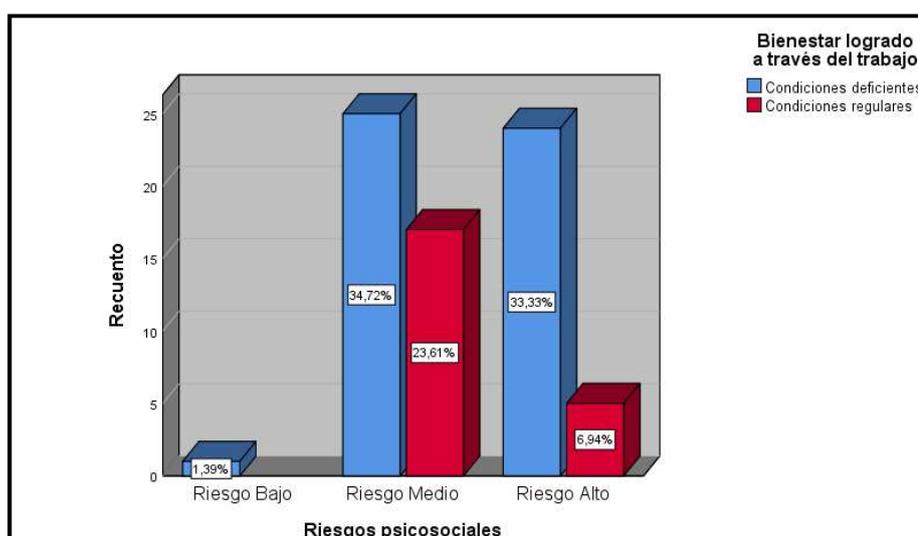


En la tabla 5 y figura 6, se estableció que el 75% expone que la satisfacción por el trabajo es deficiente, 38,9% ubicó los riesgos psicosociales en el nivel medio y el 36,1% en alto riesgo, además, el 25% señaló que la satisfacción por el trabajo es regular, donde 19,4% manifestaron haber percibido los riesgos psicosociales en el nivel medio. En consecuencia, la mayoría del personal percibe en condiciones deficientes la satisfacción por el trabajo.

Tabla 6.
Cruce entre los riesgos psicosociales y bienestar

		Bienestar logrado a través del trabajo			Total
		Condiciones deficientes	Condiciones regulares	Condiciones óptimas	
Riesgos psicosociales	Riesgo Bajo	0 0,0%	1 1,4%	0%	1 1,4%
	Riesgo Medio	25 34,7%	17 23,6%	0%	42 58,3%
	Riesgo Alto	24 33,3%	5 6,9%	0%	29 40,2%
Total		50 69,4%	22 30,6%	0 0%	72 100,0%

Figura 7.
Descriptivo entre los riesgos psicosociales y el bienestar

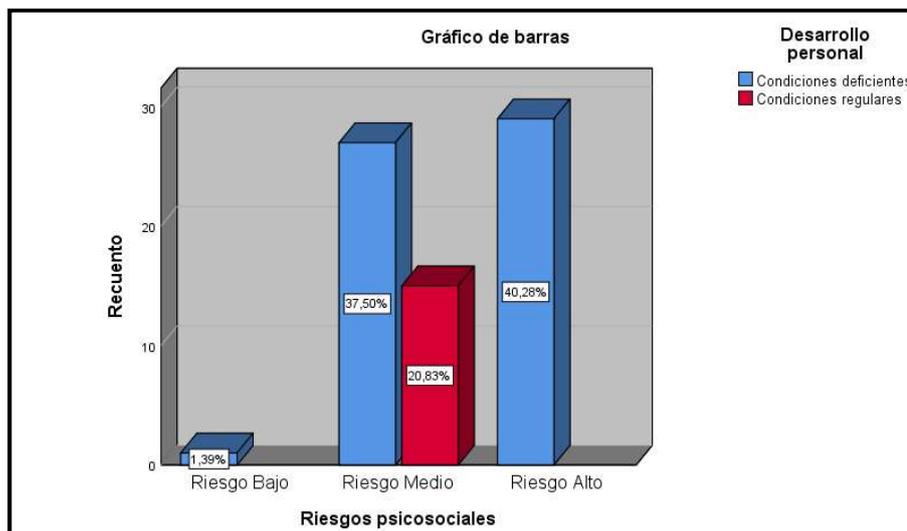


De la tabla 6 y figura 7, el 69,4% manifestó que el bienestar logrado a través del trabajo es deficiente; así, el 34,7% ubicó los riesgos psicosociales en el nivel medio y el 33,3% en alto riesgo, además, el 30,6% estableció en un rango regular el bienestar logrado a través del trabajo, donde el 23,6% manifestaron haber percibido los riesgos psicosociales en el nivel medio. En conclusión, la mayoría del personal percibe en condiciones deficientes el bienestar logrado a través del trabajo.

Tabla 7.
Cruce entre los riesgos psicosociales y desarrollo personal.

		Desarrollo personal del trabajador			Total
		Condiciones deficientes	Condiciones regulares	Condiciones óptimas	
Riesgos psicosociales	Riesgo Bajo	0 0,0%	1 1,4%	0%	1 1,4%
	Riesgo Medio	27 37,5%	15 20,8%	0%	42 58,3%
	Riesgo Alto	29 40,3%	0 0,0%	0%	29 40,3%
Total		57 79,2%	15 20,8%	0 0%	72 100,0%

Figura 8.
Descriptivo entre los riesgos psicosociales y desarrollo personal del trabajador

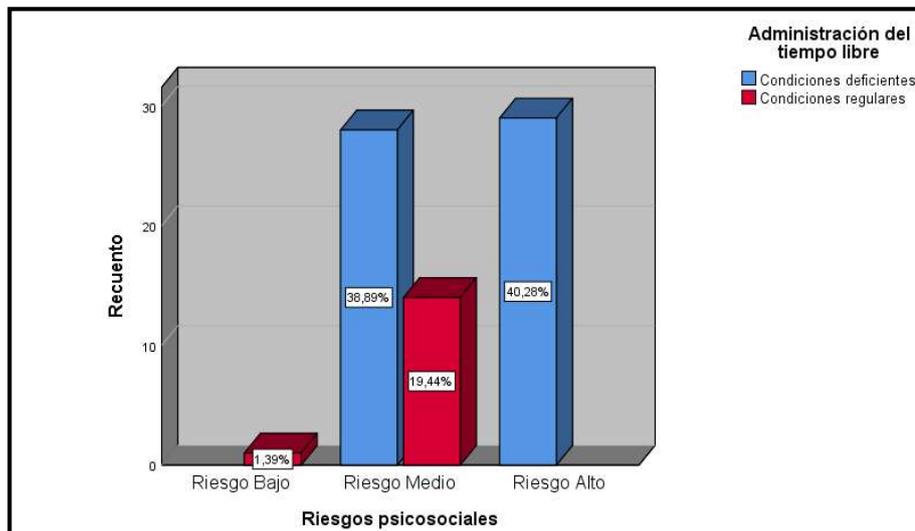


De la tabla 7 y figura 8, se estableció que el 79,2% expresó que desarrollo personal del trabajador es deficiente, de los cuales el 37,5% ubicó los riesgos psicosociales en rango medio y el 40,3% de alto riesgo, además, un 20,8% señaló el desarrollo personal del trabajador como regular, donde todos manifestaron haber percibido los riesgos psicosociales en el nivel medio. Por lo tanto, la mayoría del personal percibe en condiciones deficientes el desarrollo personal del trabajador.

Tabla 8.
Cruce entre los riesgos psicosociales y administración del tiempo libre.

		Administración del tiempo libre			Total
		Condiciones deficientes	Condiciones regulares	Condiciones óptimas	
Riesgos psicosociales	Riesgo Bajo	0 0,0%	1 1,4%	0%	1 1,4%
	Riesgo Medio	28 38,9%	14 19,4%	0%	42 58,3%
	Riesgo Alto	29 40,3%	0 0,0%	0%	29 40,3%
Total		57 79,2%	15 20,8%	0 0%	72 100,0%

Figura 9.
Descriptivo entre los riesgos psicosociales y administración del tiempo libre.



De la tabla 8 y figura 9, el 79,2% manifestó que la administración del tiempo libre es deficiente, de los cuales el 38,9% ubicó los riesgos psicosociales en el nivel medio y el 40,3% en alto riesgo, además, el 20,8% señaló que la administración del tiempo libre es regular, donde todos manifestaron haber percibido los riesgos psicosociales en el nivel medio. Concluyendo así que la mayoría del personal percibe en condiciones deficientes la administración del tiempo libre.

Resultados Inferenciales

Según lo planteado por Romero (2016), es de vital importancia realizar una verificación de normalidad con el fin de precisar si la información hallada y recopilada de las unidades que se analizaron siguen una distribución normal. Este paso es crucial para seleccionar apropiadamente las pruebas de hipótesis y adquirir resultados objetivos y fidedignos. Se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, la cual es indicada cuando hay un valor superior a 50.

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

Ho: Los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral provienen de una distribución normal.

Ha: Los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral no provienen de una distribución normal.

Como método utilizado con el fin de rechazar la Ho fue la del valor p, donde si el valor $p < 0,05$ se rechaza la Ho, aceptando que no se distribuye de forma normal.

Según los resultados la variable calidad de vida laboral no evidencia ajustarse a una distribución normal ($\text{sig.} < 0,05$) por lo tanto se aplicará una prueba no paramétrica, en este caso será la regresión logística ordinal [RLO].

Para Heredia et al. (2014), este método emplea el enfoque binario y alternativo que utiliza una propuesta logarítmica de razón de probabilidad. Esta propuesta implica disociación entre el éxito y el fracaso utilizando además el logit como una función que enlaza, que simplifica la conexión entre las variables en estudio. También se considera las probabilidades con respecto a que la variable domine un valor más alto comparado a la categoría i. Es importante destacar que se aplica cuando las variables tienen una jerarquía, lo que resulta en un único logit en el modelado. Esto permite capturar la predisposición de la variable dependiente y demostrativa de manera efectiva.

Hipótesis general:

Ho: No existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Ha: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Tabla 9.
Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	34,923			
Final	6,130	28,793	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, se observó que el valor de significancia es menor en referencia a margen de error determinado (0,05). Por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna, se concluyó que los riesgos psicosociales se relacionaron e influyeron sobre la variable dependiente.

Tabla 10.
Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,330
Nagelkerke	,452
McFadden	,306

Función de enlace: Logit.

En relación a los resultados obtenido de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se llegó a la conclusión que la variable dependiente es explicada por los riesgos psicosociales en un 33,0 %.

En cambio, los valores de la segunda prueba detallada en la tabla 10, señalaron que la calidad de vida laboral es explicada por los riesgos psicosociales en un 45,2 %.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre el soporte institucional del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Ha: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre el soporte institucional del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023.

Tabla 11.
Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
--------	----------------------------------	--------------	----	------

Sólo intersección	36,326			
Final	6,450	29.876	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se presenta el análisis de ajuste en el cual se observó que el valor de significancia es menor que el margen de error establecido (0,05). Por lo tanto, se puede concluir que los riesgos psicosociales es un predictor estadísticamente significativo por tanto se apreció que se relacionó e influyó en el soporte institucional del personal asistencial.

Tabla 12.
Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,340
Nagelkerke	,465
McFadden	,317

Función de enlace: Logit.

En relación a los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se puede concluir que el soporte institucional es explicado por los riesgos psicosociales en un 34,0 %.

En cambio, los valores de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, evidenciaron que el soporte institucional es explicado por los riesgos psicosociales en 46,5 %.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre seguridad en el trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Ha: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre seguridad en el trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023.

Tabla 13.
Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	16,795			
Final	7,665	9,130	1	,003

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se observó el análisis de ajuste donde se apreció que dio por resultado un valor de significancia menor que el margen de error establecido (0,05). Concluyéndose que los riesgos psicosociales es un predictor estadísticamente significativo relacionándose e influyendo en la seguridad en el trabajo.

Tabla 14.
Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,119
Nagelkerke	,163
McFadden	,097

Función de enlace: Logit.

Con respecto a los datos de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se pudo concluir que la seguridad en el trabajo es explicada por los riesgos psicosociales en un 11,9 %.

En cuanto al valor de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se determinó que la seguridad en el trabajo es explicada por los riesgos psicosociales en un 16,3%.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la integración al puesto de trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Ha: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la integración al puesto de trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Tabla 15.
Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,525			
Final	6,891	20,634	1	0,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se presenta el análisis de ajuste donde se evidenció que el valor observado es significativamente menor en relación al margen de error establecido (0,05). Por lo tanto, se llegó a concluir que los riesgos psicosociales es un predictor

estadísticamente significativo relacionándose e influyendo en la integración al puesto de trabajo.

Tabla 16.

Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,249
Nagelkerke	,341
McFadden	,219

Función de enlace: Logit.

En estos valores referentes a la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se concluyó que la dimensión integración al puesto de trabajo es explicada por los riesgos psicosociales en un 24,9 %.

Analizando los valores de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se llegó a la conclusión que la integración al puesto de trabajo es explicada por los riesgos psicosociales en un 34,1%.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la satisfacción para el trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Ha: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la satisfacción para el trabajo de trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Tabla 17.

Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	9,631			
Final	7,674	20,634	1	,162

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se apreció que el valor de significancia es mayor al margen de error establecido (0,05). Por lo tanto, no se pudo concluir que los riesgos psicosociales sea un predictor estadísticamente significativo es así que no se relacionan con la satisfacción para el trabajo.

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre el bienestar logrado a través del trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Ha: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre el bienestar logrado del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Tabla 18.
Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 5

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,760			
Final	7,648	7,111	1	,008

Función de enlace: Logit.

Tabla N° 18, la cual evidenció el análisis de ajuste observando que el valor de significancia es menor que el margen de error establecido (0,05). Determinando como conclusión que los riesgos psicosociales es un predictor estadísticamente significativo relacionándose e influyendo en el bienestar logrado.

Tabla 19.
Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5

Cox y Snell	,094
Nagelkerke	,129
McFadden	,076

Función de enlace: Logit.

En la tabla de la referencia se analiza los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, estableciendo que el bienestar logrado es explicado por los riesgos psicosociales en un 9,4 %.

Por otra parte, los valores de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, indicaron que el bienestar logrado es explicado por los riesgos psicosociales en un 12,9%.

Hipótesis específica 6:

Ho: No existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre el desarrollo personal del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Ha: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre el desarrollo personal del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Tabla 20.

Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 6

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,600			
Final	6,979	15,621	1	,000

Función de enlace: Logit.

Se presenta el análisis de ajuste observándose que el valor de significancia es menor que el margen de error establecido (0,05). Por ende, se llegó a la conclusión que los riesgos psicosociales es un predictor estadísticamente significativo evidenciándose que se relacionó e influyó en el desarrollo personal.

Tabla 21.

Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 6

Cox y Snell	,195
Nagelkerke	,267
McFadden	,166

Función de enlace: Logit.

Referente a los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se puede concluir que el desarrollo personal es explicado por los riesgos psicosociales en un 19,5 %.

En cuanto a los valores de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, indicaron que el desarrollo personal es explicado por los riesgos psicosociales en un 26,7%.

Hipótesis específica 7:

Ho: No existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la administración del tiempo libre del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Ha: Existe incidencia significativa de los riesgos psicosociales sobre la administración del tiempo libre del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

Tabla 22.*Reporte del ajuste del modelo de la hipótesis específica 7*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,600			
Final	6,979	15,621	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22, se observó que la significancia es menor que el margen de error establecido en el reporte (0,05). Por lo tanto, se puede concluir que los riesgos psicosociales es un predictor estadísticamente significativo relacionándose e influyendo en la administración del tiempo libre.

Tabla 23.*Reporte del pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 7*

Cox y Snell	,195
Nagelkerke	,267
McFadden	,166

Función de enlace: Logit.

En el análisis de los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se concluyó que administración del tiempo libre en este análisis es explicada por los riesgos psicosociales en 19,5 %.

Para los valores de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se estableció que la administración del tiempo libre es explicada por los riesgos psicosociales en un 26,7%.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta que el trabajo desarrollado involucra y explora variables de gran relevancia en el entorno laboral a nivel mundial; que además estableció en este proceso como objetivo principal establecer la relación y nivel de influencia que poseen los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral, centrándose para ello en cómo estos inciden en el grado de satisfacción laboral. Con la finalidad de establecer esta relación, se empleó el método de regresiones logísticas, que demostró estadísticamente estas asociaciones (Heredia et al., 2014).

Se encontró que entre ambas variables se mantiene una incidencia significativa de ($p < 0.05$), y que estos riesgos explican entre el 33% y el 45.2% de la variabilidad de la variable dependiente. Presentando similitud en los hallazgos encontrados en estudios internacionales, como el de Díaz et al. (2022) en México, donde también se encontró una relación entre estas variables, así como el estudio de Galeas y Estrada (2018) en Ecuador. En relación a los antecedentes nacionales, Espinoza (2022) encontró una relación similar entre las variables en el mismo contexto de estudio, al igual que Laura (2021).

Por lo tanto, se puede observar que, en la población estudiada, la cual está conformada por los colaboradores del sector sanitario, ocurre lo mismo que en otros estudios realizados en colaboradores con diferentes características en el nivel internacional y nacional. Afirmándose teóricamente en lo planteado por Salanova et al. (2018), quienes señalan que las demandas laborales están estrechamente relacionadas con la eficacia de los colaboradores. Por lo tanto, los determinantes tanto psicológicos como sociales se consideran un aspecto crucial para comprender la influencia de estos con respecto a la calidad con que las personas afrontan su vida en el aspecto laboral y en el ámbito de las diferentes organizaciones.

Como primera hipótesis específica, se planteó investigar cómo los riesgos psicosociales influyen y se relacionan con el soporte en el entorno institucional del personal de un centro de salud en Chiclayo. Tras aplicar análisis de regresión estadística, se pudo comprobar que existe una influencia significativa ($p < 0.05$), llegando a explicar entre el 34% y el 46.5% de la variabilidad en el soporte institucional. En el contexto internacional, en el trabajo realizado por Rojas et al. (2018) en Chile, también analizando colaboradores del sector salud, encontró una

relación entre ambas variables. A nivel nacional, Espinoza (2022) también encontró una relación entre lo antes mencionado. Por lo tanto, el soporte institucional se estima un elemento fundamental para mejorar, modificar y mantener las condiciones adecuadas de vida de los colaboradores y está fuertemente influenciado por los riesgos psicosociales.

La segunda hipótesis específica cuyo objetivo fue determinar si los riesgos psicosociales influyen en la seguridad en el trabajo de los individuos participantes, explicando según el análisis después de aplicar la regresión estadística, que sí existe una influencia significativa ($p < 0.05$), y que los riesgos psicosociales explican entre el 11.9% y el 16.3% de la variabilidad en la seguridad en el trabajo. Existiendo similitud en los resultados encontrados por Galeas y Estrada (2018), quienes utilizaron el instrumento GOHISALO y obtuvieron resultados similares a los de este estudio. En general, se observa que los riesgos psicosociales pueden influir en la idea de seguridad percibida de los colaboradores.

La tercera hipótesis planteada en la que los riesgos psicosociales influyen en la integración al puesto de trabajo. Se pudo demostrar que la primera variable influye sobre la segunda ($p < 0.05$), explicando desde un 24.9% hasta un 34.1%. Este hallazgo tiene similitud a los encontrados por Laura (2021), quien, en un estudio realizado en Lima, con enfermeras, pudo encontrar que los riesgos psicosociales y la integración al puesto de trabajo están relacionados.

La cuarta hipótesis específica, mostró a través de la ayuda de una regresión logarítmica que lo planteado no influye de forma significativa. Este resultado es el único de esta investigación que detalló que los riesgos psicosociales no generan una influencia con alguna de las dimensiones de la variable dependiente, si bien no es lo común, existen investigaciones donde se demostró que no existe una relación de dicha variable con la dimensión, como es el hecho encontrado recientemente por Concha y Ruiz (2022). Este resultado también se puede referir a las circunstancias particulares del establecimiento de salud, además que, siempre existe una posibilidad de sesgo de deseabilidad social y esta dimensión va dirigida a conocer sobre la satisfacción del centro laboral. Es así que, puede afirmarse que la variable independiente no influye en la dimensión expuesta para este caso.

La quinta hipótesis específica estuvo dirigido a conocer la influencia de la variable categórica independiente en el bienestar que hubieran logrado los colaboradores asistenciales. Después del respectivo análisis estadístico de la regresión logística se encontró que sí se da una influencia ($p < .05$) entre un 9.4% y un 12.9%. Estos resultados son particularmente similares con lo hallado en Ecuador por Gales y Estrada (2018). De tal forma teórica, también se explica, ya que Maslow et al. (2005), puntualizó como concepto de la variable dependiente del tema de investigación, determinándola como multidimensional y en este caso los sujetos de estudio mantienen una constante búsqueda del desarrollo personal. Por ello, se puede inferir la significancia de los riesgos psicosociales determinando el grado de confort de los recursos humanos de los organismos asistenciales de salud.

Con respecto a la sexta hipótesis específica formulada, se pudo determinar que sí se muestran influenciados ($p < .05$), de un 19.5% hasta un 26.7%. Este resultado guarda similitud en lo expuestos por Díaz et al. (2022) en una población mexicana donde también pudo encontrar una relación con significancia estadística.

La última hipótesis específica estuvo dirigida a conocer la influencia de los riesgos en la administración del tiempo libre, para encontrar esta influencia se utilizó una regresión estadística ($p < .05$), detallando que influye entre un 19.5% hasta un 26.7%. Estos resultados se pueden asemejar a lo encontrado por Rojas et al. (2018) con población de enfermeros y médicos de Chile. La conducción del periodo libre es un factor fundamental en que determina la adecuada calidad con respecto a la vida dentro del ambiente laboral, ya que permite encontrar pasatiempos que destaca la singularidad de las personas.

En conclusión, de todas las hipótesis planteadas, se pudo encontrar que los riesgos psicosociales son un elemento sustancial y llegando a relacionar e influenciar en casi un 40% en la variable dependiente del presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primero, en este estudio, se ha determinado un grado de influencia alto en las variables del presente estudio, indicando que el 45.2% de la variabilidad en la calidad de vida laboral puede ser explicada por los riesgos psicosociales.

Segundo, se ha encontrado una incidencia significativa del 46.5% de los riesgos que involucran el aspecto psicosocial sobre el soporte a nivel institucional, teniendo un impacto en la percepción y el grado de respaldo que reciben los colaboradores por parte de la organización en la que trabajan.

Tercero, se ha encontrado una incidencia significativa del 16.3% de los riesgos psicosociales sobre la seguridad en el área laboral del personal que se dedica al área asistencial, evidenciándose un impacto importante en la percepción y experiencia de seguridad laboral por parte del personal asistencial, influyendo en la sensación de bienestar y protección en el entorno laboral de los colaboradores.

Cuarto, se ha llegado a la conclusión de que la variable independiente en estudio tiene una incidencia significativa del 34.1% en la integración al puesto de trabajo del recurso humano que desarrolla diferentes labores en el campo asistencial, teniendo un impacto en la capacidad de los colaboradores para adaptarse e integrarse en su puesto de trabajo, influyendo en la sensación de pertenencia, satisfacción y adaptación al entorno laboral.

Quinto, se pudo determinar que no se halló un vínculo significativo de los riesgos psicosociales sobre la satisfacción para el trabajo de los colaboradores asistenciales de un centro de salud de Chiclayo en el 2023, por lo que, se estableció que la variable independiente no tiene influencia sobre esta dimensión.

Sexto, existe incidencia significativa de 12.9% del riesgo psicosocial sobre el bienestar del colaborador logrado llegando a determinarse un resultado de 12,9%

Séptimo, existe incidencia significativa de un 26,7 de los riesgos psicosociales sobre el desarrollo personal, según indica el estudio ejecutado en personal de sanitario durante el año 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda; al área de dirección de la Gerencia Regional de Salud poner en funcionamiento planes y estrategias ocupacionales; desarrollar programas integrales de salud ocupacional que aborden específicamente los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Esta planificación puede incluir evaluaciones periódicas de riesgos, capacitación en gestión del estrés y técnicas de afrontamiento, y promoción de estilos de vida saludables.

Segunda:

Se sugiere fortalecer el soporte institucional; establecer mecanismos sólidos de soporte institucional para el personal asistencial. Esto puede incluir la implementación de políticas de apoyo, canales de comunicación efectivos, programas de apoyo psicológico y asesoramiento, y promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

Tercera:

Se propone mejorar la seguridad en el trabajo: Identificar y abordar los factores que afectan la seguridad del personal asistencial. Esto puede involucrar el abordaje e implementación de medidas de seguridad adecuadas, como capacitación en prevención de accidentes y violencia, realizar correcciones adecuadas en el área geográfica laboral y la activación de políticas de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia.

Cuarta:

Se recomienda fomentar la integración al puesto de trabajo: Implementar estrategias para mejorar la integración del personal asistencial en su puesto de trabajo. Esto puede incluir programas de inducción y orientación, oportunidades de desarrollo profesional, y promoción de una cultura organizacional inclusiva y participativa.

Quinta:

A la Gerencia de Microred; se insta monitorear la satisfacción laboral de los recursos humanos, aunque no se identificó una repercusión relevante de los riesgos psicosociales sobre la satisfacción laboral, es importante realizar seguimiento periódico de este indicador. Realizar encuestas y evaluaciones de satisfacción laboral para identificar posibles áreas de mejora y tomar acciones correctivas si es necesario.

Sexta:

Promover el bienestar y el autocuidado: Desarrollar programas de promoción del bienestar y autocuidado para el personal asistencial. Estos programas pueden incluir actividades de bienestar físico y mental, como ejercicios de relajación, actividades recreativas, acceso al servicio de salud mental y promoción de una armonía entre el la vida personal y el trabajo.

Séptima:

Apoyar el desarrollo del colaborador integrante de la organización: Brindar oportunidades para un desarrollo profesional y personal que beneficien a los recursos que integran la organización. Esto puede incluir programas de capacitación y educación continua, programas de mentoría, y fomentar la intervención en el desarrollo de mejores prácticas y actividades de investigación.

REFERENCIAS

Alonso-Fernández, Juan Manuel;Lorente González, Patricia;Navalpotro Herrero, María;Senra Fraga, Alberto;García López, Héctor;Zambrano Rivas, Cristina. Estigmatización social de las enfermeras de cuidados intensivos al inicio de la pandemia por coronavirus. *Index de Enfermería* 2022;31(1):10-3. <http://ciberindex.com/c/ie/e13905>

Anguita, J. C., Labrador, J. R., Campos, J. D., Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2019). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Araya-Rivera, C. (2017). La radio estudiantil como estrategia didáctica innovadora. *Actualidades Investigativas En Educación*, 17(3), 135–167. <https://doi.org/10.15517/AIE.V17I3.30098>

Bártolo, A, Andrade, A, Silva, D, Monteiro, S. Psychosocial risks at the workplace and quality of life in cancer survivors in employment. *Psycho-Oncology*. 2018; 27: 1347– 1349. <https://doi.org/10.1002/pon.4644>

Bernuy Moreno, G. (2018). Calidad de vida relacionada a la salud y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa constructora, Perú. <https://bit.ly/3NS26Ba>

Chiroque, A. (2019). Evidencia de los Procesos Psicométricos del Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empleados del Sector Privado del Distrito Veintiséis de Octubre en la Ciudad de Piura: Copsoq istas21 - VersiónMedia [Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41089>

Concha Fernández Zimmermann, G., & Ruiz Conejo Quispe, J. (2022). Calidad de vida profesional y riesgos psicosociales laborales en trabajadores de una empresa privada de Lima. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660411>

Díaz Patiño, D. G., Anaya Velasco, A., & Santoyo Telles, F. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://bit.ly/3NTsgDu>

Emanuel EJ, Wendler D, Grady C. What makes clinical research ethical? JAMA [Internet]. 2000 [cited 2019 Mar 11];283(20):2701-11. doi:10.1001/jama.283.20.2701

Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica (1º). Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12501>

Espinoza Urbina, C. A. (2022). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Obst Perú SA, 2020. <https://bit.ly/3CPjBMn>

Gáneas, Á. M. V., y Estrada, P. R. (2018). Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Quito-Ecuador, 2013. EMESAT R, 48. <https://bit.ly/3CTrvnY>

González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M. de L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO.” Ciencia y Trabajo, 12(36), 332–340. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://bit.ly/3NRQVbC>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2018). Metodología de la investigación, México 2010. Editorial Mc Graw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Juárez Hernández, L. G., y Tobón, S. (2021). Validez de constructo de un instrumento para evaluar la promoción de la metacognición en el aula. Estudios pedagógicos (Valdivia), 47(3), 191-205. <https://bit.ly/3JArlQu>

Karasek R.A (1979), Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign, Adm Sci Quart, vol. 24, pp. 285-308 <https://bit.ly/3JFTE5x>

Kristensen, T. S, i Lluís, S. M., Serrano, C. L., ., & Martínez, S. V. (2005). NTP 703: El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Notas Técnicas de prevención. <https://bit.ly/3pso6sZ>

Laura Obregón, R. M. (2022). Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83902>

Levi, L. (2018). Spice of life or kiss of death. In Working on Stress, Magazine of the European Agency of Safety and Health at Work No.5. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6900898/>

Lizárraga Vargas, T. S. (2020). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61720>

Maslow, A. H., Stephens, D. C., Heil, G., y Sánchez Barberán, G. (2005). El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy. ISBN 84-493-1698-7.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Perú (2018). Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. Perú: MINTRA. http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

Moncada S, et all. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud <https://bit.ly/3rbiqUB>

Mozo Malqui, C. M., & Osorio Villanueva, M. E. (2019). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37695>

Nieto, J. (2018). El Futuro del Trabajo que Queremos y el Derecho del Trabajo. IUSLabor. <https://bit.ly/433IYWw>

Organización Internacional de Trabajo (2018). Seguridad y salud en el trabajo. Suiza: OIT. <https://bit.ly/435rfwK>

Parent-Thirion, A., Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, Greet G. (2018). Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities <https://bit.ly/44lrjt3>

Pérez Villamar, J. (2015). El positivismo y la investigación científica. Revista Empresarial, 9(35), ISSN 1390 – 3748. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>

Pérez Vega, M. A., & Quiroz Morales, C. Z. (2023). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores de salud ocupacional y atención médica en Chiclayo. Un análisis comparativo. <https://bit.ly/3NuLy0O>

Rodríguez, A. G. (2019). Las pruebas psicométricas en la contratación de personal. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 6(12), 77-82. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/4419>

Rojas, F. R., Vásquez, P. C., Barboza, V. V., López, A. L. S., y Zavala, M. O. Q. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. Revista Brasileira de Enfermagem, 72, 854-860. <https://www.scielo.br/j/reben/a/xqdgM5f5HLnkcMWMYg5DDF/abstract/?lang=es>

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Martínez. I. (2018). Metodología RED-WONT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. Foment del treball nacional, 131-154. <https://bit.ly/3ND0c6m>

Siegrist J (1996), Adverse health effects of high effort – low reward conditions, J Occup Health Psychol, vol. 1, pp. 27 – 41 <https://bit.ly/3Nub6Lq>

Simone De Sio, Fabrizio Cedrone, Donatella Sanità, Pasquale Ricci, Paola Corbosiero, Mario Di Traglia, Emilio Greco, Stephen Stansfeld, "Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being", BioMed Research International, vol. 2018, Article ID 7340781, 6 pages, 2017. <https://doi.org/10.1155/2017/7340781>

Theorell T, Karasek RA (1996), Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research, J Occup Health Psychol, vol. 1, pp. 9–26
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0531513102006374>

Verdesoto-Galéas, Á., & Reynaga-Estrada, P. (2018). Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Quito-Ecuador. Revista Mexicana de Salud en el Trabajo, 6(16), 48-55.
<https://bit.ly/3JATGMb>

World Health Organization. Salud ocupacional [Internet]. Malasia: WHO; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

ANEXOS

A. Matriz de consistencia

Título: Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud Chiclayo, 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Factores Psicosociales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la Influencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023??	Determinar la Influencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023.	Los factores de riesgo psicosocial influyen en la calidad de vida del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023.	Exigencias Psicológicas	Exigencias cognitivas	1,2,3,4,5	Ordinal	Riesgo Alto / Riesgo Medio / Riesgo Bajo
				Exigencias emocionales			
				Exigencias cuantitativas			
				Exigencias de esconder emociones			
				Exigencias sensoriales			
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	6,7,8,9,10		
				Posibilidades de desarrollo			
				Control sobre los tiempos de trabajo			
				Sentido del trabajo			
				Integración de la empresa			

			Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de relación con los superiores Calidad de relación con sus compañeros	11,12,13,14 y15		
			Compensaciones	La estima Inseguridad sobre las condiciones generales del contrato Inseguridad sobre las condiciones específicas del trabajo	16,17,18		
			Doble Presencia	Preocupación por tareas domésticas	19 y 20		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Calidad De Vida Laboral				
Se planteó los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la Influencia de los riesgos psicosociales en el soporte institucional del personal asistencial de un centro de salud	Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de	Los objetivos específicos fueron: Existe influencia entre los riesgos psicosociales y el soporte institucional; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Soporte Institucional	Proceso del trabajo	5,6		

<p>de Chiclayo, 2023?;</p> <p>b) ¿Cuál es la Influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad en el trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023?;</p> <p>c) ¿Cuál es la Influencia de los riesgos psicosociales en la integración al puesto de trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023?;</p> <p>d) ¿Cuál es la Influencia de los riesgos psicosociales en la satisfacción por el trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023?;</p> <p>e) ¿Cuál es la Influencia de los riesgos psicosociales en el bienestar logrado a través del trabajo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023?;</p> <p>f) ¿Cuál es la Influencia de los riesgos psicosociales en el desarrollo personal del trabajador y la</p>	<p>salud de Chiclayo, 2023.</p>	<p>el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023.</p>					
	<p>Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el soporte institucional; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023.</p>		<p>Seguridad en el trabajo</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>3,4</p>		
			<p>Integración al puesto de trabajo</p>	<p>Motivación</p>	<p>8,9</p>		
			<p>Satisfacción para el trabajo</p>	<p>Dedicación al trabajo</p>	<p>1,2</p>		
			<p>Bienestar logrado a través del trabajo</p>	<p>Identificación institucional</p>	<p>7,14</p>		
			<p>Desarrollo personal</p>	<p>Desarrollo de potencialidades</p>	<p>10,13</p>		
			<p>Administración del tiempo libre</p>	<p>Cuidado familiar</p>	<p>11,12</p>		

administración del tiempo del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023?							
Diseño de investigación	Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos: Validación estadística		Método de análisis de datos:			
Correlacional	72 recursos humanos	Alfa de Cron Bach		Sistema SPSS. Hoja cálculo excel			

B. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Niveles o categorización	Escala de medición
Riesgos Psicosociales	Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2021), estos factores tienen un contexto ambiental y social dentro de las organizaciones pudiendo provocar problemas psicológicos, sociales o físicos en las personas.	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2021) los define como factores originados dentro de un contexto laboral que pueden producir distintas respuestas tanto como cognitivas, fisiológicas, conductuales o emocionales, pueden llevar a una enfermedad	Exigencias psicológicas	Exigencias cognitivas	Riesgo Alto / Riesgo Medio / Riesgo Bajo	Ordinal
				Exigencias emocionales		
				Exigencias cuantitativas		
				Exigencias de esconder emociones		
				Exigencias sensoriales		
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo		
				Posibilidades de desarrollo		
				Control sobre los tiempos de trabajo		
				Sentido del trabajo		
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Integración de la empresa		
				Claridad de rol		
				Conflicto de rol		
				Calidad de liderazgo		
				Calidad de relación con los superiores		
				Calidad de relación con sus compañeros		

			Compensaciones	La estima Inseguridad sobre las condiciones generales del contrato Inseguridad sobre las condiciones específicas del trabajo		
			Doble Presencia	Preocupación por tareas domésticas		
Calidad de Vida Laboral	Se refiere al entorno social de la empresa en donde los trabajadores pueden poseerlo, lo que determinará el impacto de su comportamiento y calidad laboral (Martínez Gamarra y Ros Mar, 2018).	Este es un concepto de muchas dimensiones, ya que los trabajadores observan sus propias necesidades en el trabajo y hacen valoraciones objetivas y subjetivas sobre: el soporte institucional, la seguridad e integración en el ambiente y la satisfacción laboral, determinando así el confort a través del trabajo, el trabajo adquirido y el desarrollo profesional, así como la gestión de su tiempo de ocio	Soporte Institucional	Proceso del trabajo	Condiciones óptimas, condiciones regulares, condiciones deficientes.	Ordinal
			Seguridad en el trabajo	Condiciones de trabajo		
			Integración al puesto de trabajo	Motivación		

		(González Baltazar et al., 2018).	Satisfacción para el trabajo	Dedicación al trabajo		
			Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación institucional		
			Desarrollo personal	Desarrollo de potencialidades		
			Administración del tiempo libre	Cuidado familiar		

C. Instrumentos

1) Factores Psicosociales

Sexo:	Instrucciones: la siguiente encuesta tiene el propósito de recabar información y es anónima. Marque la opción que sea más parecida a su respuesta y responda todas las preguntas.
Edad:	

Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
Dimensión: Exigencias psicológicas						
1	Realiza su trabajo en forma tranquila y sin retrasos					
2	Laboralmente, las decisiones que toma son difíciles.					
3	Considera que el trabajo realizado le genera cansancio					
4	En el ambiente laboral acostumbra a disimular sus emociones					
5	Su trabajo le demanda estar pendiente a tiempo completo.					
Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades						
6	¿Puede usted opinar sobre la cantidad de trabajo que le asignan?					
7	Deja sus actividades por un momento para interactuar con sus compañeros					
8	¿Considera usted que aprende actividades nuevas relacionadas con su trabajo?					
9	¿Considera importantes las actividades que realiza?					

10	Según su apreciación, la institución para la cual trabaja ¿es de mucha importancia para usted?					
Dimensión: Apoyo social y calidad de liderazgo						
11	¿Conoce usted sus funciones dentro de su organización?					
12	Cree usted que el trabajo realizado ¿se debe hacer de otra manera?					
13	¿Recibe apoyo de su jefe en las actividades realizadas?					
14	¿Sus compañeros brindan su apoyo entre sí?					
15	¿Los conflictos laborales son resueltos adecuadamente por sus jefes?					
Dimensión: Compensaciones						
16	Le preocupa su estabilidad en el trabajo					
17	Le preocupa que le asignen actividades en contra de su voluntad					
18	¿Mi jefe reconoce el trabajo que realizo?					
Dimensión: Doble presencia						
19	Al ausentarse de casa los quehaceres domésticos, se quedan sin realizarse					
20	En el ambiente laboral ¿está pendiente de las situaciones de casa o de familiares?					

Cuestionario SUSES0/ISTAS 21 (Kristensen et al., 2005), adaptado por:

Esther Álvarez.

2) CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

El presente deberá ser contestado en forma completa marcando con una "X" según corresponda, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Regularmente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

Nro	ÍTEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción para el trabajo						
1	En cuanto a la duración de mi jornada laboral, me encuentro					
2	En cuanto a mis turnos de trabajo asignados, me encuentro					
Dimensión: Seguridad en el trabajo						
3	El grado en que estoy satisfecho con la forma en que está diseñado el programa que realiza el trabajo es					
4	¿Qué tan satisfecho estoy con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, iluminación, limpieza, etc.)					
Dimensión: Soporte institucional						
5	He recibido instrucciones claras y precisas sobre cómo debo hacer mi trabajo.					
6	Me permiten saber cómo evaluar los procedimientos que seguí para realizar mi trabajo					
Dimensión: Integración al puesto de trabajo						

8	Me siento motivado para ser muy activo en mi trabajo.					
9	Busco mecanismos para eliminar los obstáculos (problemas) que encuentro en el logro de mis metas y objetivos de trabajo					
Dimensión: Administración de tiempo libre						
11	Mis actividades laborales me dan la oportunidad de vivir con mi familia					
12	Mi horario de trabajo me permite involucrarme en actividades domésticas.					
Dimensión: Desarrollo de personal						
10	Mi trabajo me da la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.					
13	Tengo el potencial de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta agencia					
Dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo						
7	Me siento alineado con los objetivos de la agencia					
14	Mi trabajo ayuda a establecer una buena imagen de la organización con los usuarios.					

Origen: (Maslow et al., 2005)., adaptado por: Esther Álvarez

D. Validez de experto

1) VALIDEZ FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Señor(a)(ita): Dr. Cd. POMAR SÁENZ, ANDRÉS HUMBERTO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud Chiclayo, 2023

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Alvarez Atalaya Esther Guadalupe

DNI 16626482

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	POMAR SÁENZ, ANDRÉS HUMBERTO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Odontología integral Docencia universitaria Salud Pública Biomateriales dentales Bioestadística aplicada a la salud Tutoría estudiantil
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres (USMP) Práctica privada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 15 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	09852332
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. SUSESO/ ISTAS-21 versión breve
Autor (a):	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (Moncada, Llorens y Kristensen)
Objetivo:	Identificar los factores psicosociales
Administración:	Individual y colectiva
Año:	2005
Ámbito de aplicación:	Sector Industrial
Dimensiones:	Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades. Apoyo social en la empresa
Confiabilidad:	Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,857, 0,859, 0,915, 0,829 y 0,644 para cada dimensión.
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Alto, medio bajo.
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. SUSESO/ ISTAS-21 versión breve elaborado por Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (Moncada, Llorens y Kristensen) en el año 2005 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Riesgos Psicosociales

Definición de la variable: Situaciones laborales que resultan de la forma en que se organiza el trabajo, y que se ha demostrado científicamente que afectan negativamente la salud de los empleados, ya que afectan las actividades y funciones mentales (psique) que son de origen social (Moncada et al., 2014)

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas

Definición de la dimensión: La cantidad de trabajo requerido o la cantidad de trabajo en comparación con el tiempo disponible. Si no hay suficiente tiempo, la alta demanda se manifiesta en un trabajo acelerado y sin parar, incapaz de mantenerse al día con el trabajo o la acumulación de trabajo o la distribución irregular del tiempo de las tareas. Puede ocurrir lo contrario cuando la demanda es limitada o escasa. Los requisitos de volumen muy alto a menudo están relacionados con personal insuficiente, horarios de trabajo o tecnología insuficiente (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realiza su trabajo en forma tranquila y sin retrasos	1.	4	4	4	
Laboralmente, las decisiones que toma son difíciles.	2.	4	4	4	
Considera que el trabajo realizado le genera cansancio	3.	4	4	4	
En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar	4.	4	4	4	

sus emociones y no expresarlas?					
En el ambiente laboral acostumbra a disimular sus emociones	5.	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Definición de la dimensión: Consta de varias subdimensiones: a) Impacto Es el grado de libertad o autonomía del trabajador en cuanto a contenido (qué hacer) y condiciones de trabajo (cómo hacerlo). Incluye decidir sobre el orden o la secuencia de las tareas a realizar, qué método utilizar, la cantidad de trabajo que se puede realizar, los plazos, la elección de los socios. b) Control de la jornada de trabajo, posibilidad de suspensión temporal o interrupción de las tareas, ya sea por breves pausas, obligaciones personales o vacaciones. Esta dimensión complementa la dimensión impacto. c) Oportunidades de desarrollo en el trabajo Los trabajos brindan oportunidades para practicar y desarrollar los conocimientos y habilidades que posee un individuo, así como la monotonía de las tareas. d) Conciencia laboral El trabajador desarrolla una relación con sus valores o metas laborales que va más allá de la meta más inmediata de ganancia económica. No se refiere a la relación del trabajador con la empresa/institución. A menudo es una fuente de poder de los trabajadores. A menudo se relaciona con el valor social del trabajo ("mi trabajo sirve a otros"). Una alta conciencia laboral facilita que las personas enfrenten sus demandas. y. Unirse a una empresa a menudo define la relación de cada persona con la empresa o institución. No se refiere al contenido de la obra en sí. Es la dimensión opuesta y complementaria de la conciencia de trabajo (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Puede usted opinar sobre la cantidad de trabajo que le asignan?	6	4	4	4	
Deja sus actividades por un momento para interactuar con sus compañeros	7	4	4	4	
¿Considera usted que aprende actividades nuevas relacionadas con su trabajo?	8	4	4	4	

¿Considera importantes las actividades que realiza?	9	4	4	4	
Según su apreciación, la institución para la cual trabaja ¿es de mucha importancia para usted?	10	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo social en la empresa

Definición de la dimensión: Compuesta por los subdimensiones a) Claridad de roles, definiendo el grado de actuación, responsabilidad y recursos disponibles en las tareas asignadas. b) Conflicto de roles Los conflictos de carácter profesional o ético surgen de demandas conflictivas en el trabajo cuando las exigencias sobre lo que se debe hacer difieren de las normas y valores personales. c) Cualidades de liderazgo, los comportamientos y atributos de un supervisor o supervisor inmediato por los cuales se puede juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de resolver conflictos, planificar y distribuir el trabajo de manera justa, cuidar el bienestar de los subordinados y habilidades de comunicación. Esta dimensión está relacionada con el apoyo social de los superiores. d) La calidad de la relación con el superior, que es un atributo del superior inmediato y de la organización en su conjunto, a fin de obtener la asistencia e información necesarias en el momento adecuado para la realización del trabajo. Significa tener información correcta, suficiente y oportuna para poder hacer el trabajo correctamente y adaptarse a los cambios (futuras reorganizaciones, nuevas tecnologías, nuevas tareas, nuevos enfoques, etc.). e) Calidad de la relación con los colegas, incluido el estilo de comunicación y la probabilidad de obtener ayuda en el momento adecuado para realizar el trabajo, y un sentido de pertenencia al equipo (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Conoce usted sus funciones dentro de su organización?	11	4	4	4	
Cree usted que el trabajo realizado ¿se debe hacer de otra manera?	12	4	4	4	
¿Recibe apoyo de su jefe en las actividades realizadas?	13	4	4	4	

¿Sus compañeros brindan su apoyo entre si?	14	4	4	4	
¿Los conflictos laborales son resueltos adecuadamente por sus jefes?	15	4	4	4	

Dimensión 4: Compensaciones

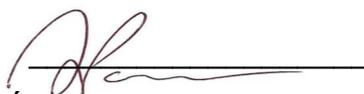
Definición de la dimensión: está compuesta por diferentes subdimensiones. La primera es "Estima y Reconocimiento", que se refiere al apoyo y reconocimiento que reciben los trabajadores por el esfuerzo que hacen en su trabajo, tanto por parte de sus superiores como de sus compañeros. Este subdimensión también incluye el trato justo que reciben. El segundo subdimensión es la "Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato", que se refiere a la preocupación de los trabajadores por las condiciones de su contrato, como la estabilidad o renovación del mismo, posibles variaciones en el sueldo y las formas de pago, y las posibilidades de despido o ascenso. El tercer subdimensión es la "Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo", que incluye la inseguridad que sienten los trabajadores sobre aspectos como los cambios en la movilidad funcional (cambios de tareas), geográfica, y los cambios en la jornada y el horario de trabajo (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Le preocupa su estabilidad en el trabajo	16	4	4	4	
Le preocupa que le asignen actividades en contra de su voluntad	17	4	4	4	
¿Mi jefe reconoce el trabajo que realizo?	18	4	4	4	

Dimensión 5: Doble presencia

Definición de la dimensión: se refiere a la preocupación y estrés que se genera en los trabajadores debido a las demandas y responsabilidades del hogar que pueden afectar su desempeño laboral. Esta situación es más común en mujeres, lo que resulta en una desigualdad de género (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Al ausentarse de casa los quehaceres domésticos, se quedan sin realizarse	19	4	4	4	
Cuando está en el trabajo, ¿piensa en ¿Las exigencias domésticas y familiares?	20	4	4	4	



ANDRÉS HUMBERTO POMAR SÁENZ

DNI: 09852332



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	DOCTOR EN SALUD PÚBLICA Fecha de Diploma:03/08/18	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	MAESTRO EN ESTOMATOLOGIA Fecha de Diploma:07/12/2009	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	CIRUJANO DENTISTA Fecha de Diploma:25/04/2002	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	BACHILLER EN ESTOMATOLOGÍA Fecha de Diploma:09/11/00	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Meléndez Morote, Dorothy Luisa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de Salud Chiclayo, 2023

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Álvarez Atalaya Esther Guadalupe

DNI 16626482

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. SUSESO/ ISTAS-21 versión breve elaborado por Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (Moncada, Llorens y Kristensen) en el año 2005 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Riesgos Psicosociales

Definición de la variable: Situaciones laborales que resultan de la forma en que se organiza el trabajo, y que se ha demostrado científicamente que afectan negativamente la salud de los empleados, ya que afectan las actividades y funciones mentales (psique) que son de origen social (Moncada et al., 2014)

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas

Definición de la dimensión: La cantidad de trabajo requerido o la cantidad de trabajo en comparación con el tiempo disponible. Si no hay suficiente tiempo, la alta demanda se manifiesta en un trabajo acelerado y sin parar, incapaz de mantenerse al día con el trabajo o la acumulación de trabajo o la distribución irregular del tiempo de las tareas. Puede ocurrir lo contrario cuando la demanda es limitada o escasa. Los requisitos de volumen muy alto a menudo están relacionados con personal insuficiente, horarios de trabajo o tecnología insuficiente (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realiza su trabajo en forma tranquila y sin retrasos	1.	4	4	4	
Laboralmente, las decisiones que toma son difíciles.	2.	4	4	4	
Considera que el trabajo realizado le genera cansancio	3.	4	4	4	
En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4.	4	4	4	
En el ambiente laboral acostumbra a disimular sus emociones	5.	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Definición de la dimensión: Consta de varias subdimensiones: a) Impacto Es el grado de libertad o autonomía del trabajador en cuanto a contenido (qué hacer) y condiciones de trabajo (cómo hacerlo). Incluye decidir sobre el orden o la secuencia de las tareas a realizar, qué método utilizar, la cantidad de trabajo que se puede realizar, los plazos, la elección de los socios. b) Control de la jornada de trabajo, posibilidad de suspensión temporal o interrupción de las tareas, ya sea por breves pausas, obligaciones personales o vacaciones. Esta dimensión complementa la dimensión impacto. c) Oportunidades de desarrollo en el trabajo Los trabajos brindan oportunidades para practicar y desarrollar los conocimientos y habilidades que posee un individuo, así como la monotonía de las tareas. d) Conciencia laboral El trabajador desarrolla una relación con sus valores o metas laborales que va más allá de la meta más inmediata de ganancia económica. No se refiere a la relación del trabajador con la empresa/institución. A menudo es una fuente de poder de los trabajadores. A menudo se relaciona con el valor social del trabajo ("mi trabajo sirve a otros"). Una alta conciencia laboral facilita que las personas enfrenten sus demandas. y. Unirse a una empresa a menudo define la relación de cada persona con la empresa o institución. No se refiere al contenido de la obra en sí. Es la dimensión opuesta y complementaria de la conciencia de trabajo (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Puede usted opinar sobre la cantidad de trabajo que le asignan?	6	4	4	4	
Deja sus actividades por un momento para interactuar con sus compañeros	7	4	4	4	
¿Considera usted que aprende actividades nuevas relacionadas con su trabajo?	8	4	4	4	
¿Considera importantes las actividades que realiza?	9	4	4	4	
Según su apreciación, la institución para la cual trabaja ¿es de mucha importancia para usted?	10	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo social en la empresa

Definición de la dimensión: Compuesta por los subdimensiones a) Claridad de roles, definiendo el grado de actuación, responsabilidad y recursos disponibles en las tareas asignadas. b) Conflicto de roles Los conflictos de carácter profesional o ético surgen de demandas conflictivas en el trabajo cuando las exigencias sobre lo que se debe hacer difieren de las normas y valores personales. c) Cualidades de liderazgo, los comportamientos y atributos de un supervisor o supervisor inmediato por los cuales se puede juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de resolver conflictos, planificar y distribuir el trabajo de manera justa, cuidar el bienestar de los subordinados y habilidades de comunicación. Esta dimensión está relacionada con el apoyo social de los superiores. d) La calidad de la relación con el superior, que es un atributo del superior inmediato y de la organización en su conjunto, a fin de obtener la asistencia e información necesarias en el momento adecuado para la realización del trabajo. Significa tener información correcta, suficiente y oportuna para poder hacer el trabajo correctamente y adaptarse a los cambios (futuras reorganizaciones, nuevas tecnologías, nuevas tareas, nuevos enfoques, etc.). e) Calidad de la relación con los colegas, incluido el estilo de comunicación y la probabilidad de obtener ayuda en el momento adecuado para realizar el trabajo, y un sentido de pertenencia al equipo (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Conoce usted sus funciones dentro de su organización?	11	4	4	4	
Cree usted que el trabajo realizado ¿se debe hacer de otra manera?	12	4	4	4	
¿Recibe apoyo de su jefe en las actividades realizadas?	13	4	4	4	
¿Sus compañeros brindan su apoyo entre sí?	14	4	4	4	
¿Los conflictos laborales son resueltos adecuadamente por sus jefes?	15	4	4	4	

Dimensión 4: Compensaciones

Definición de la dimensión: está compuesta por diferentes subdimensiones. La primera es "Estima y Reconocimiento", que se refiere al apoyo y reconocimiento que reciben los trabajadores por el esfuerzo que hacen en su trabajo, tanto por parte de sus superiores como de sus compañeros. Este subdimensión también incluye el trato justo que reciben. El segundo subdimensión es la "Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato", que se refiere a la preocupación de los trabajadores por las condiciones de su contrato, como la estabilidad o renovación del mismo, posibles variaciones en el sueldo y las formas de pago, y las posibilidades de despido o ascenso. El tercer subdimensión es la "Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo", que incluye la inseguridad que sienten los trabajadores sobre aspectos como los cambios en la movilidad funcional (cambios de tareas), geográfica, y los cambios en la jornada y el horario de trabajo (Moncada et al., 2014)

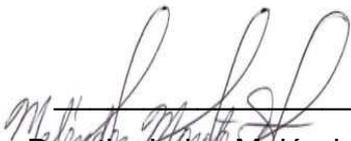
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Le preocupa su estabilidad en el trabajo	16	4	4	4	
Le preocupa que le asignen actividades en contra de su voluntad	17	4	4	4	
¿Mi jefe reconoce el trabajo que realizo?	18	4	4	4	

Dimensión 5: Doble presencia

Definición de la dimensión: se refiere a la preocupación y estrés que se genera en los trabajadores debido a las demandas y responsabilidades del hogar que pueden afectar su desempeño laboral. Esta situación es más común en mujeres, lo que resulta en una desigualdad de género (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Al ausentarse de casa los quehaceres domésticos, se quedan sin realizarse	19	4	4	4	
Cuando está en el trabajo, ¿piensa en	20	4	4	4	

Las exigencias domésticas y familiares?					
--	--	--	--	--	--


Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote
DNI: 40177027

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/09/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA Fecha de diploma: 02/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	LICENCIADA EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 20/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Wilder Ángel Alvarado Castillo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de Salud Chiclayo, 2023

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Álvarez Atalaya Esther Guadalupe

DNI 16626482

A continuación, a usted le presento el cuestionario Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. SUSESO/ ISTAS-21 versión breve elaborado por Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (Moncada, Llorens y Kristensen) en el año 2005 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Riesgos Psicosociales

Definición de la variable: Situaciones laborales que resultan de la forma en que se organiza el trabajo, y que se ha demostrado científicamente que afectan negativamente la salud de los empleados, ya que afectan las actividades y funciones mentales (psique) que son de origen social (Moncada et al., 2014)

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas

Definición de la dimensión: La cantidad de trabajo requerido o la cantidad de trabajo en comparación con el tiempo disponible. Si no hay suficiente tiempo, la alta demanda se manifiesta en un trabajo acelerado y sin parar, incapaz de mantenerse al día con el trabajo o la acumulación de trabajo o la distribución irregular del tiempo de las tareas. Puede ocurrir lo contrario cuando la demanda es limitada o escasa. Los requisitos de volumen muy alto a menudo están relacionados con personal insuficiente, horarios de trabajo o tecnología insuficiente (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realiza su trabajo en forma tranquila y sin retrasos	1.	4	4	4	
Laboralmente, las decisiones que toma son difíciles.	2.	4	4	4	
Considera que el trabajo realizado le genera cansancio	3.	4	4	4	
En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4.	4	4	4	
En el ambiente laboral acostumbra a disimular sus emociones	5.	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Definición de la dimensión: Consta de varias subdimensiones: a) Impacto Es el grado de libertad o autonomía del trabajador en cuanto a contenido (qué hacer) y condiciones de trabajo (cómo hacerlo). Incluye decidir sobre el orden o la secuencia de las tareas a realizar, qué método utilizar, la cantidad de trabajo que se puede realizar, los plazos, la elección de los socios. b) Control de la jornada de trabajo, posibilidad de suspensión temporal o interrupción de las tareas, ya sea por breves pausas, obligaciones personales o vacaciones. Esta dimensión complementa la dimensión impacto. c) Oportunidades de desarrollo en el trabajo Los trabajos brindan oportunidades para practicar y desarrollar los conocimientos y habilidades que posee un individuo, así como la monotonía de las tareas. d) Conciencia laboral El trabajador desarrolla una relación con sus valores o metas laborales que va más allá de la meta más inmediata de ganancia económica. No se refiere a la relación del trabajador con la empresa/institución. A menudo es una fuente de poder de los trabajadores. A menudo se relaciona con el valor social del trabajo ("mi trabajo sirve a otros"). Una alta conciencia laboral facilita que las personas enfrenten sus demandas. y. Unirse a una empresa a menudo define la relación de cada persona con la empresa o institución. No se refiere al contenido de la obra en sí. Es la dimensión opuesta y complementaria de la conciencia de trabajo (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Puede usted opinar sobre la cantidad de trabajo que le asignan?	6	4	4	4	
Deja sus actividades por un momento para interactuar con sus compañeros	7	4	4	4	
¿Considera usted que aprende actividades nuevas relacionadas con su trabajo?	8	4	4	4	
¿Considera importantes las actividades que realiza?	9	4	4	4	
Según su apreciación, la institución para la cual trabaja ¿es de mucha importancia para usted?	10	4	4	4	

Dimensión 3: Apoyo social en la empresa

Definición de la dimensión: Compuesta por los subdimensiones a) Claridad de roles, definiendo el grado de actuación, responsabilidad y recursos disponibles en las tareas asignadas. b) Conflicto de roles Los conflictos de carácter profesional o ético surgen de demandas conflictivas en el trabajo cuando las exigencias sobre lo que se debe hacer difieren de las normas y valores personales. c) Cualidades de liderazgo, los comportamientos y atributos de un supervisor o supervisor inmediato por los cuales se puede juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de resolver conflictos, planificar y distribuir el trabajo de manera justa, cuidar el bienestar de los subordinados y habilidades de comunicación. Esta dimensión está relacionada con el apoyo social de los superiores. d) La calidad de la relación con el superior, que es un atributo del superior inmediato y de la organización en su conjunto, a fin de obtener la asistencia e información necesarias en el momento adecuado para la realización del trabajo. Significa tener información correcta, suficiente y oportuna para poder hacer el trabajo correctamente y adaptarse a los cambios (futuras reorganizaciones, nuevas tecnologías, nuevas tareas, nuevos enfoques, etc.). e) Calidad de la relación con los colegas, incluido el estilo de comunicación y la probabilidad de obtener ayuda en el momento adecuado para realizar el trabajo, y un sentido de pertenencia al equipo (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Conoce usted sus funciones dentro de su organización?	11	4	4	4	
Cree usted que el trabajo realizado ¿se debe hacer de otra manera?	12	4	4	4	
¿Recibe apoyo de su jefe en las actividades realizadas?	13	4	4	4	
¿Sus compañeros brindan su apoyo entre sí?	14	4	4	4	
¿Los conflictos laborales son resueltos adecuadamente por sus jefes?	15	4	4	4	

Dimensión 4: Compensaciones

Definición de la dimensión: está compuesta por diferentes subdimensiones. La primera es "Estima y Reconocimiento", que se refiere al apoyo y reconocimiento que reciben los trabajadores por el esfuerzo que hacen en su trabajo, tanto por parte de sus superiores como de sus compañeros. Este subdimensión también incluye el trato justo que reciben. El segundo subdimensión es la "Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato", que se refiere a la preocupación de los trabajadores por las condiciones de su contrato, como la estabilidad o renovación del mismo, posibles variaciones en el sueldo y las formas de pago, y las posibilidades de despido o ascenso. El tercer subdimensión es la "Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo", que incluye la inseguridad que sienten los trabajadores sobre aspectos como los cambios en la movilidad funcional (cambios de tareas), geográfica, y los cambios en la jornada y el horario de trabajo (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Le preocupa su estabilidad en el trabajo	16	4	4	4	
Le preocupa que le asignen actividades en contra de su voluntad	17	4	4	4	
¿Mi jefe reconoce el trabajo que realizo?	18	4	4	4	

Dimensión 5: Doble presencia

Definición de la dimensión: se refiere a la preocupación y estrés que se genera en los trabajadores debido a las demandas y responsabilidades del hogar que pueden afectar su desempeño laboral. Esta situación es más común en mujeres, lo que resulta en una desigualdad de género (Moncada et al., 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Al ausentarse de casa los quehaceres domésticos, se quedan sin realizarse	19	4	4	4	
Cuando está en el trabajo, ¿piensa en	20	4	4	4	

Las exigencias domésticas y familiares?					
--	--	--	--	--	--



M.Cs. WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO
N° COESPE 154
COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU

DNI:

17531294

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL DNI 17631294	LICENCIADO EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL DNI 17631294	BACHILLER EN CIENCIAS ESTADISTICA Fecha de diploma: 05/06/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL DNI 17631294	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCION EN INFORMATICA Y SISTEMAS Fecha de diploma: 10/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

2) Validez Calidad de Vida laboral

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr. Cd. POMAR SÁENZ, ANDRÉS HUMBERTO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de Salud Chiclayo, 2023

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Alvarez Atalaya Esther Guadalupe

DNI 16626482

A continuación, a usted le presento el cuestionario Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. Cuestionario de Calidad de Vida Laboral CVT-GOHISALO de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Calidad de vida laboral

Definición de la variable:

Este es un concepto de muchas dimensiones, ya que los trabajadores observan sus propias necesidades en el trabajo y hacen valoraciones objetivas y subjetivas sobre: el soporte institucional, la seguridad e integración en el ambiente y la satisfacción laboral, determinando así el confort a través del trabajo, el trabajo adquirido y el desarrollo profesional, así como la gestión de su tiempo de ocio (González Baltazar et al., 2018).

Dimensión 1: Soporte Institucional

Definición de la dimensión: mide a la institución contribuyendo a los factores de apoyo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He recibido instrucciones claras y precisas sobre cómo debo hacer mi trabajo.		4	4	4	
Me permiten saber cómo evaluar los procedimientos que seguí para realizar mi trabajo		4	4	4	

Dimensión 2: Seguridad en el trabajo

Definición de la dimensión: Evaluar la particularidad relacionada con la situación laboral y la institución, se proporciona a los colaboradores (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El grado en que estoy satisfecho con la forma		4	4	4	

en que está diseñado el programa que realiza el trabajo es					
¿Qué tan satisfecho estoy con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, iluminación, limpieza, etc.)		4	4	4	

Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo

Definición de la dimensión: hace referencia a la consistencia de la institución para mantener los derechos de los colaboradores, brindar capacitación académica y prestar atención a ellos (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento motivado para ser muy activo en mi trabajo.		4	4	4	
Busco mecanismos para eliminar los obstáculos (problemas) que encuentro en el logro de mis metas y objetivos de trabajo		4	4	4	

Dimensión 4: Satisfacción para el trabajo

Definición de la dimensión: mide sus puntos de vista sobre su pozo en su trabajo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En cuanto a la duración de mi jornada laboral, me encuentro		4	4	4	
En cuanto a mis turnos de trabajo asignados, me encuentro		4	4	4	

Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo

Definición de la dimensión: mide el grado de satisfacción de un colaborador vinculado a sus actividades de trabajo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento alineado con los objetivos de la agencia		4	4	4	
Mi trabajo ayuda a establecer una buena imagen de la organización con los usuarios.		4	4	4	

Dimensión 6: Desarrollo personal

Definición de la dimensión: mide los logros personales de los recursos que laboran relacionándolos a sus actividades y desempeño (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi trabajo me da la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.		4	4	4	
Tengo el potencial de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta agencia		4	4	4	

Dimensión 7: Administración de tiempo libre

Definición de la dimensión: mide el tiempo libre de los trabajadores y la tendencia de cómo administrar (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mis actividades laborales me dan la oportunidad de vivir con mi familia		4	4	4	

Mi horario de trabajo me permite involucrarme en actividades domésticas.	4	4	4	
--	---	---	---	--



ANDRÉS HUMBERTO POMAR SÁENZ

DNI: 09852332



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	DOCTOR EN SALUD PÚBLICA Fecha de Diploma:03/08/18	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	MAESTRO EN ESTOMATOLOGIA Fecha de Diploma:07/12/2009	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	CIRUJANO DENTISTA Fecha de Diploma:25/04/2002	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	BACHILLER EN ESTOMATOLOGÍA Fecha de Diploma:09/11/00	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Meléndez Morote, Dorothy Luisa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de Salud Chiclayo, 2023

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Alvarez Atalaya Esther Guadalupe

DNI 16626482

A continuación, a usted le presento el cuestionario Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. Cuestionario de Calidad de Vida Laboral CVT-GOHISALO de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Calidad de vida laboral

Definición de la variable:

Este es un concepto de muchas dimensiones, ya que los trabajadores observan sus propias necesidades en el trabajo y hacen valoraciones objetivas y subjetivas sobre: el soporte institucional, la seguridad e integración en el ambiente y la satisfacción laboral, determinando así el confort a través del trabajo, el trabajo adquirido y el desarrollo profesional, así como la gestión de su tiempo de ocio (González Baltazar et al., 2018).

Dimensión 1: Soporte Institucional

Definición de la dimensión: mide a la institución contribuyendo a los factores de apoyo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He recibido instrucciones claras y precisas sobre cómo debo hacer mi trabajo.		4	4	4	
Me permiten saber cómo evaluar los procedimientos que seguí para realizar mi trabajo		4	4	4	

Dimensión 2: Seguridad en el trabajo

Definición de la dimensión: Evaluar la particularidad relacionada con la situación laboral y la institución, se proporciona a los colaboradores (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El grado en que estoy satisfecho con la forma		4	4	4	

en que está diseñado el programa que realiza el trabajo es					
¿Qué tan satisfecho estoy con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, iluminación, limpieza, etc.)		4	4	4	

Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo

Definición de la dimensión: hace referencia a la consistencia de la institución para mantener los derechos de los colaboradores, brindar capacitación académica y prestar atención a ellos (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento motivado para ser muy activo en mi trabajo.		4	4	4	
Busco mecanismos para eliminar los obstáculos (problemas) que encuentro en el logro de mis metas y objetivos de trabajo		4	4	4	

Dimensión 4: Satisfacción para el trabajo

Definición de la dimensión: mide sus puntos de vista sobre su pozo en su trabajo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En cuanto a la duración de mi jornada laboral, me encuentro		4	4	4	
En cuanto a mis turnos de trabajo asignados, me encuentro		4	4	4	

Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo

Definición de la dimensión: mide el grado de satisfacción de un colaborador vinculado a sus actividades de trabajo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento alineado con los objetivos de la agencia		4	4	4	
Mi trabajo ayuda a establecer una buena imagen de la organización con los usuarios.		4	4	4	

Dimensión 6: Desarrollo personal

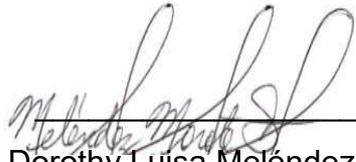
Definición de la dimensión: mide los logros personales de los recursos que laboran relacionándolos a sus actividades y desempeño (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi trabajo me da la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.		4	4	4	
Tengo el potencial de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta agencia		4	4	4	

Dimensión 7: Administración de tiempo libre

Definición de la dimensión: mide el tiempo libre de los trabajadores y la tendencia de cómo administrar (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mis actividades laborales me dan la oportunidad de vivir con mi familia		4	4	4	
Mi horario de trabajo me permite involucrarme en actividades domésticas.		4	4	4	



Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote

DNI: 40177027

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/09/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA Fecha de diploma: 02/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
MELENDEZ MOROTE, DOROTHY LUISA DNI 40177027	LICENCIADA EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 20/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Wilder Ángel Alvarado Castillo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de Salud Chiclayo, 2023

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Alvarez Atalaya Esther Guadalupe

DNI 16626482

A continuación, a usted le presento el cuestionario Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. Cuestionario de Calidad de Vida Laboral CVT-GOHISALO de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Calidad de vida laboral

Definición de la variable:

Este es un concepto de muchas dimensiones, ya que los trabajadores observan sus propias necesidades en el trabajo y hacen valoraciones objetivas y subjetivas sobre: el soporte institucional, la seguridad e integración en el ambiente y la satisfacción laboral, determinando así el confort a través del trabajo, el trabajo adquirido y el desarrollo profesional, así como la gestión de su tiempo de ocio (González Baltazar et al., 2018).

Dimensión 1: Soporte Institucional

Definición de la dimensión: mide a la institución contribuyendo a los factores de apoyo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
He recibido instrucciones claras y precisas sobre cómo debo hacer mi trabajo.		4	4	4	
Me permiten saber cómo evaluar los procedimientos que seguí para realizar mi trabajo		4	4	4	

Dimensión 2: Seguridad en el trabajo

Definición de la dimensión: Evaluar la particularidad relacionada con la situación laboral y la institución, se proporciona a los colaboradores (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El grado en que estoy satisfecho con la forma		4	4	4	

en que está diseñado el programa que realiza el trabajo es					
¿Qué tan satisfecho estoy con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, iluminación, limpieza, etc.)		4	4	4	

Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo

Definición de la dimensión: hace referencia a la consistencia de la institución para mantener los derechos de los colaboradores, brindar capacitación académica y prestar atención a ellos (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento motivado para ser muy activo en mi trabajo.		4	4	4	
Busco mecanismos para eliminar los obstáculos (problemas) que encuentro en el logro de mis metas y objetivos de trabajo		4	4	4	

Dimensión 4: Satisfacción para el trabajo

Definición de la dimensión: mide sus puntos de vista sobre su pozo en su trabajo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En cuanto a la duración de mi jornada laboral, me encuentro		4	4	4	
En cuanto a mis turnos de trabajo asignados, me encuentro		4	4	4	

Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo

Definición de la dimensión: mide el grado de satisfacción de un colaborador vinculado a sus actividades de trabajo (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento alineado con los objetivos de la agencia		4	4	4	
Mi trabajo ayuda a establecer una buena imagen de la organización con los usuarios.		4	4	4	

Dimensión 6: Desarrollo personal

Definición de la dimensión: mide los logros personales de los recursos que laboran relacionándolos a sus actividades y desempeño (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi trabajo me da la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.		4	4	4	
Tengo el potencial de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta agencia		4	4	4	

Dimensión 7: Administración de tiempo libre

Definición de la dimensión: mide el tiempo libre de los trabajadores y la tendencia de cómo administrar (González Baltazar et al., 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mis actividades laborales me dan la oportunidad de vivir con mi familia		4	4	4	
Mi horario de trabajo me permite involucrarme en actividades domésticas.		4	4	4	

DNI: 17531294

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL DNI 17531294	LICENCIADO EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL DNI 17531294	BACHILLER EN CIENCIAS ESTADISTICA Fecha de diploma: 05/06/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALVARADO CASTILLO, WILDER ANGEL DNI 17531294	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCION EN INFORMATICA Y SISTEMAS Fecha de diploma: 10/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

E. Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos Psicosociales	,082	72	,200*
Calidad de vida laboral	,150	72	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

F. Base de datos

N°	Exigencias Psicológicas							Trabajo activo y desarrollo de habili		
	p1	p2	p3	p4	p5	Exigencias Psicológicas	Exigencias Psicológicas	p6	p7	
1	Realiza su trabajo en forma tranquila y sin retrasos	Laboralmente, las decisiones que toma son difíciles	Considera que el trabajo realizado le genera cansancio	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	En el ambiente laboral acostumbra a disimular sus emociones	Exigencias Psicológicas	Exigencias Psicológicas	¿Puede usted opinar sobre la cantidad de trabajo que le asignan?	Deja sus actividades por un momento para interactuar con sus compañeros	
2	1	5	1	1	3	11	Riesgo Alto	1	1	
3	1	3	3	3	3	13	Riesgo medio	3	3	
4	1	4	1	4	3	13	Riesgo medio	4	3	
5	1	1	1	4	3	10	Riesgo Alto	4	3	
6	1	4	3	4	1	13	Riesgo medio	3	3	
7	3	3	1	1	1	7	Riesgo Alto	2	2	
8	3	4	3	3	3	16	Riesgo medio	1	3	
9	1	4	3	3	3	16	Riesgo medio	1	3	
10	2	5	3	3	3	15	Riesgo medio	3	3	
11	3	4	4	4	4	18	Riesgo medio	1	1	
12	2	4	4	5	5	21	Riesgo Bajo	2	5	
13	1	4	4	1	1	12	Riesgo medio	1	2	
14	1	4	3	1	1	10	Riesgo Alto	3	4	
15	3	1	1	1	4	8	Riesgo Alto	3	5	
16	2	4	4	3	3	17	Riesgo medio	2	3	
17	2	4	4	1	1	12	Riesgo medio	1	3	
18	2	3	3	4	4	16	Riesgo medio	1	3	
19	1	4	4	5	5	20	Riesgo medio	1	2	
20	2	3	3	5	5	17	Riesgo medio	3	1	
		4	3	3	4	16	Riesgo medio	3	4	

G. Confiabilidad De Los Instrumentos

CUESTIONARIO 1: Riesgos Psicosociales

ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	20

En la tabla se observa que, el alfa es de Cronbach es de 0.760, la cual resulta Aceptable, es decir, mayor la consistencia interna de los 20 ítems analizados y por lo tanto la encuesta puede ser aplicada. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

En la tabla siguiente, la última columna nos indica los valores calculados para determinar si es prudente que la pregunta permanezca o sea borrada, del cual podemos observar que el alfa de cronbach para cada pregunta resulta ser aceptable,

por lo que se recomienda no eliminar o agregar una pregunta. La encuesta ya puede ser aplicada.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Realiza su trabajo en forma tranquila y sin retrasos	41,21	73,563	,377	,748
Laboralmente, las decisiones que toma son difíciles	39,42	78,428	-,029	,776
Considera que el trabajo realizado le genera cansancio	40,46	69,042	,506	,736
En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	40,38	61,810	,668	,715
En el ambiente laboral acostumbra a disimular sus emociones	40,25	66,978	,438	,740
¿Puede usted opinar sobre la cantidad de trabajo que le asignan?	40,63	81,549	-,181	,789
Deja sus actividades por un momento para interactuar con sus compañeros	40,13	69,679	,402	,743
¿Considera usted que aprende actividades nuevas relacionadas con su trabajo?	41,71	78,911	,002	,763
¿Considera importantes las actividades que realiza?	41,79	77,389	,322	,756
Según su apreciación, la institución para la cual trabaja ¿es de mucha importancia para usted?	41,83	78,406	,172	,760
¿Conoce usted sus funciones dentro de su organización?	41,75	76,804	,263	,756
Cree usted que el trabajo realizado ¿se debe hacer de otra manera?	40,04	72,650	,495	,743
¿Recibe apoyo de su jefe en las actividades realizadas?	41,21	68,259	,589	,731

¿Sus compañeros brindan su apoyo entre si?	41,13	70,810	,529	,738
¿Los conflictos laborales son resueltos adecuadamente por sus jefes?	41,04	68,824	,501	,736
Le preocupa su estabilidad en el trabajo	40,17	70,580	,214	,766
Le preocupa que le asignen actividades en contra de su voluntad	40,54	68,520	,476	,737
¿Mi jefe reconoce el trabajo que realizo?	41,25	69,152	,502	,736
Al ausentarse de casa los quehaceres domésticos, se quedan sin realizarse	40,58	62,775	,647	,718
Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	39,13	81,158	-,166	,785

Calidad de vida laboral

ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	14

En la tabla se observa que, el alfa es de Cronbach es de 0.778, la cual resulta aceptable, es decir, mayor la consistencia interna de los 16 ítems analizados y por lo tanto la encuesta puede ser aplicada. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

En la tabla siguiente, la última columna nos indica los valores calculados para determinar si es prudente que la pregunta permanezca o sea borrada, del cual podemos observar que el alfa de Cronbach para cada pregunta resulta ser aceptable,

por lo que se recomienda no eliminar o agregar una pregunta. La encuesta ya puede ser aplicada.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
He recibido instrucciones claras y precisas sobre cómo debo hacer mi trabajo.	20,63	34,071	,162	,788
Me permiten saber cómo evaluar los procedimientos que seguí para realizar mi trabajo	20,50	31,739	,392	,765
El grado en que estoy satisfecho con la forma en que está diseñado el programa que realiza el trabajo es:	20,21	31,824	,462	,758
¿Qué tan satisfecho estoy con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, iluminación, limpieza, etc.)	19,83	29,710	,555	,747
Me siento motivado para ser muy activo en mi trabajo	20,54	30,346	,562	,747
Busco mecanismos para eliminar los obstáculos (problemas) que encuentro en el logro de mis metas y objetivos de trabajo	20,83	33,797	,310	,771
¿En cuanto a la duración de mi jornada laboral, me encuentro?	20,92	32,949	,434	,762
¿En cuanto a mis turnos de trabajo asignados, me encuentro?	20,88	33,418	,364	,767
Me siento alineado con los objetivos del Centro de salud	20,83	31,884	,505	,755
Mi trabajo ayuda a establecer una buena imagen de la organización con los usuarios.	20,92	34,428	,408	,768

Mi trabajo me da la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.	20,88	32,636	,526	,757
Tengo el potencial de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en el Centro de salud	20,92	31,819	,662	,748
Mis actividades laborales me dan la oportunidad de vivir con mi familia	20,79	32,172	,514	,756
Mi horario de trabajo me permite involucrarme en actividades domésticas	20,04	31,868	,164	,811

H. Base de datos para el procesamiento estadístico

N°	Exigencias Psicológicas						Trabajo activo y desarrollo de habilidades						
	p1	p2	p3	p4	p5	Exigencias Psicológicas	Exigencias Psicológicas	p6	p7	p8	p9	p10	Trabajo activo y desarrollo de habilidades
1	1	5	1	1	3	Riesgo Alto	11	1	1	1	1	1	5
2	1	3	3	3	3	Riesgo medio	13	3	3	1	1	1	9
3	1	4	1	4	3	Riesgo medio	13	4	3	1	1	1	10
4	1	1	1	4	3	Riesgo Alto	10	4	3	1	1	1	10
5	1	4	3	4	1	Riesgo medio	13	3	3	2	1	1	10
6	1	3	1	1	1	Riesgo Alto	7	2	2	2	1	1	8
7	3	4	3	3	3	Riesgo medio	16	1	3	1	1	1	7
8	3	4	3	3	3	Riesgo medio	16	3	3	1	1	1	7
9	1	5	3	3	3	Riesgo medio	15	3	3	2	1	1	10
10	2	4	4	4	4	Riesgo medio	18	1	1	1	1	1	5
11	3	4	4	5	5	Riesgo Bajo	21	2	5	1	1	1	10
12	2	4	4	1	1	Riesgo medio	12	1	2	1	1	1	6
13	1	4	3	1	1	Riesgo Alto	10	3	4	1	1	1	10
14	1	1	1	1	4	Riesgo Alto	8	3	5	1	1	1	11
15	3	4	4	3	3	Riesgo medio	17	2	3	2	2	1	10
16	2	4	4	1	1	Riesgo medio	12	1	3	1	1	1	7
17	2	3	3	4	4	Riesgo medio	16	1	3	1	1	1	7
18	2	4	4	5	5	Riesgo Bajo	20	1	2	1	1	1	6
19	1	3	3	5	5	Riesgo medio	17	3	1	1	2	2	9
20	2	4	3	3	4	Riesgo medio	16	3	4	1	1	1	10
21	2	4	1	4	1	Riesgo medio	12	1	3	1	1	1	7
22	1	1	1	1	1	Riesgo Alto	5	5	1	1	1	1	9
23	1	3	3	5	5	Riesgo medio	17	3	4	1	1	1	10
24	2	3	3	1	4	Riesgo medio	13	2	1	1	1	1	6
25	1	1	3	4	4	Riesgo medio	13	3	4	2	2	2	13
26	1	4	1	1	1	Riesgo Alto	8	2	3	1	1	1	8
27	1	1	3	1	1	Riesgo Alto	7	1	1	1	1	1	5
28	1	4	3	3	4	Riesgo medio	15	3	1	1	1	3	9

I. Cuestionario de Google Form



Cuestionario riesgos psicosociales del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023

El presente cuestionario pretende recopilar información sobre **el riesgo psicosociales del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023**. Por ello, le pido que responda con la mayor sinceridad. La aplicación se realizará luego de informarle de los fines del estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione
Muchas gracias por su colaboración.

csemaquea@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la maestrante **Álvarez Atalaya Esther Guadalupe** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es **identificar los factores psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una encuesta. Esto tomará aproximadamente 5 a 10 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito que no sean lo de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento a mi correo o a mi teléfono celular **970304563**. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Muchas gracias.

¿Acepta el consentimiento informado y responder las preguntas ? *

Sí

No

Instrucciones

Marque con una equis (x) sobre la opción que se parezca más a lo que suceda en su institución

J. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la maestrante **Álvarez Atalaya Esther Guadalupe** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es **identificar los factores psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una encuesta. Esto tomará aproximadamente 5 a 10 minutos de su tiempo.

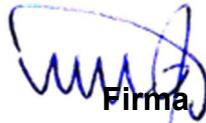
La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito que no sean lo de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento a mi correo o a mi teléfono celular **970304563**. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Consentimiento informado

Estimado (a) profesional: Yo, Esther Guadalupe Alvarez Atalaya le hago presente que, me encuentro cursando estudios de post grado en la universidad César Vallejo. Para lo cual, la presente ficha de consentimiento informado tiene como propósito dar a conocer a los participantes: el título de la investigación llevada a cabo y las facultades propias de su rol como entrevistado. Si Ud. accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios los cuales servirán como datos valiosos para la investigación de título “Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo,2023”, cuyo llenado le tomará un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación; pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo y de igual manera dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte. Atentamente,

El Autor.



Firma

Nombre: Esther Guadalupe Alvarez Atalaya

DNI: 16626482

Yo _____ acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación. Acepto mi participación en la investigación científica referida a "Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023".

Firma y nombre del participante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo, 2023.

", cuyo autor es ALVAREZ ATALAYA ESTHER GUADALUPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 03-08- 2023 07:47:31

Código documento Trilce: TRI - 0604413