



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el área de
medicina en un hospital, Lima 2023

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

AUTORA:

Quispe Baltazar, Maria Luz (orcid.org/0009-0001-4724-2096)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

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

A Dios por haberme puesto en este camino de aprendizaje y darme fortaleza y fe en todo momento.

A mi esposo John y mis hijos Mireya, Rodrigo y Mateo, por su amor, comprensión y apoyo en el logro de esta nueva meta.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y apoyo en el desarrollo de este trabajo.

El agradecimiento a la institución de salud por brindarme las facilidades para realizar la presente investigación.

A mi asesor Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio; por sus enseñanzas y valioso apoyo en la realización de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida	18
Tabla 2 Exigencias psicológicas y la calidad de vida.....	19
Tabla 3. Control sobre el trabajo y la calidad de vida	20
Tabla 4. Apoyo social y la calidad de vida	21
Tabla 5. Compensaciones del trabajo y la calidad de vida	22
Tabla 6. Doble presencia y la calidad de vida.....	23
Tabla 7. Prueba de normalidad	24
Tabla 8. Relación de los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.....	25
Tabla 9. Relación de las exigencias psicológicas y la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.....	26
Tabla 10. Relación del control sobre el trabajo y la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.....	27
Tabla 11. Relación del apoyo social y la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.....	28
Tabla 12. Relación de las compensaciones del trabajo y la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.....	29
Tabla 13. Relación de la doble presencia y la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.....	30

Índice de figuras

Pág.

Figura 1. Diseño de la investigación.....	12
---	----

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar de qué manera los factores de riesgo psicosociales se relaciona con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel explicativo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 114 enfermeros en el área de medicina de un hospital de lima, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: SUSES0/ISTAS 21 y Cuestionario de calidad de vida. En los resultados se obtuvo un análisis de El 37,7% del personal evaluaron en un nivel medio los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida en un nivel medio, el 10,5% en un nivel alto ambas variables. De acuerdo a estos valores se confirma la relación indirecta significativa entre los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Palabras clave: Factores de riesgos, psicosociales, enfermeros, calidad de vida

Abstract

The present investigation raised as a general objective to determine how psychosocial risk factors are related to the quality of life in the area of medicine in a hospital, Lima 2023. The research is based on a quantitative approach, of an applied type, with an explanatory level, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The study sample consisted of 114 nurses in the medical area of a hospital in Lima, to questionnaires were applied: SUSESO/ISTAS 21 and the quality of life questionnaire. The results obtained an analysis of 37.7% of the personnel evaluated psychosocial risk factors at a medium level and quality of life at a medium level, 10.5% at a high level for both variables. According to these values, the significant indirect relationship between psychosocial risk factors and quality of life in the medical area of a hospital, Lima 2023, is confirmed.

Keywords: Risk factors, psychosocial, nurses, quality of life

I. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicológicos en el trabajo implican interacciones dentro del lugar de trabajo, satisfacción laboral y condiciones organizacionales por un lado, y habilidades y necesidades, características y condiciones personales de los empleados fuera del trabajo, por otro lado, dicen que la actitud y la autoconciencia pueden verse afectadas por la salud, el progreso y la satisfacción laboral (Gadea, 2022). Es así como los profesionales son un activo importante en el sector salud, para ello es vital contar con colaboradores proactivos que le gusten trabajar en equipo y con un buen servicio de atención (Topol, 2019). En el contexto internacional, se encontró que los profesionales de enfermería con una buena calidad de vida profesional están seguros, confiados y motivados, su desarrollo será más eficiente y tendrán mayor capacidad para enfrentar cualquier situación adversa o estresante; asimismo, menciona que si el personal de enfermería no cumplen su rol satisfactoriamente, puede impactar negativamente en la consecución de las metas y el cumplimiento de los pacientes y sus familias (Dos santos et al., 2021). Relacionado con ello, en Ecuador se encontró que los factores de riesgo psicosocial (FRP) en el trabajo están presentes entre los profesionales, y de acuerdo a su prevalencia, las dimensiones que más influyeron fueron: necesidades psicológicas, 26,92%; apoyo social y cualidades de liderazgo, 23,08%; por ejemplo, la indemnización laboral representa la misma proporción, el trabajo activo y desarrollo de actividades representa el 19,23% y finalmente los conflictos, riesgos laborales y familiares representan el 7,69%, por lo que es necesaria la intervención y asesoría oportuna. (Capelo, 2021). Asimismo, un estudio realizado en México encontró que el 85 por ciento de los participantes eran mujeres. El rango de edad más común fue 40-49 (43%). La puntuación más alta fue en el dominio de salud mental y la puntuación más baja en el dominio ambiental. El estudio también encontró que el 40% de los participantes estaban en riesgo de agotamiento por empatía, el 83% de los cuales eran mujeres, el 15% estaban insatisfechos con el trabajo y el 19% estaban en riesgo de agotamiento. (Flores et al., 2021). A nivel nacional, se demuestra que en el campo de la medicina se debe realizar un examen rápido y eficaz, por lo que se debe considerar que el control debe ser libre, sin estrés, para avalar la seguridad e rectitud de la persona. Se

necesitan recursos para administrar su trabajo, para recibir un buen trato de los pacientes y sus familias y de las personas involucradas en el trabajo, independientemente de su ubicación, y para encontrar diferentes oportunidades de desarrollo profesional. (Cerdeira et al., 2023). Sin embargo, se realizó un estudio donde hallaron que, el 32,87 años la edad fue media, asimismo el 73,3% son mujeres, en el estado civil, el 53,4% son solteros y el 41% son casados. En cuanto a las calificaciones profesionales, el 50% son empleados y el 40% son CAS. En cuanto a la CV en el trabajo, el 60% es media, seguida de baja (30%) y alta (10%). En cuanto a la carga de trabajo, el 43,3% se encuentra en nivel medio, seguido de nivel bajo (35,7%) y nivel alto (21%). En cuanto a la dimensión apoyo a la gestión, el 46,6% de las personas se encuentran en nivel medio, seguido de alto (30%) y bajo (23,4%). En la dimensión de motivación intrínseca el 63,3% se encuentra en un nivel medio, seguido de alto (23,3%) y bajo (13,4%) (Moreno & Rodríguez, 2022). En el contexto local, dentro del área de medicina interna el personal de enfermería labora bajo altos índices de estrés, que afecta toda su vida profesional y personalmente, la comunicación dentro del área no es buena dado que, los enfermeros perciben que su trabajo no es reconocido lo que genera incomodidad de parte de ellos con sus superiores, también se observa que, el clima laboral dentro del área no es buena. En tal sentido, el estudio plantea como interrogante el problema general, ¿De qué manera los factores de riesgo psicosociales se relacionan con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023?. De tal manera que los problemas específicos se encuentran ubicadas en el (Anexo 2). El presente estudio se justifica desde el punto de vista teórico, en diversos autores que conceptualicen o investiguen las mismas variables de estudio, asimismo el estudio servirá de base para futuros investigadores que investiguen las variables de este estudio. A nivel práctico, los principales beneficiados con los resultados obtenidos en el estudio serán los enfermeros del área de medicina, dado que, se sabrá en realidad cual es el nivel de calidad de vida de ellos y se realizarán acciones que logren solucionar el problema encontrado. A nivel metodológico, el estudio se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo correlativo y se utilizarán dos cuestionarios para la obtención de datos que nos permita llegar a una conclusión estadísticamente confiable y nos permitirá conocer el nivel de correlación de las variables analizadas. Por tal razón se planteó

como objetivo general determinar de qué manera los factores de riesgo psicosociales se relaciona con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023. Por lo tanto en lo que respecta a los objetivos específicos se analizan en el (Anexo 2). En relación con la hipótesis general se estableció que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023 y en las hipótesis específicas se visualizan en el (Anexo 2).

II. MARCO TEÓRICO

En las siguientes antecedentes a nivel nacional se consideró en la investigación, Escobedo (2022), realizó un estudio de los (FRP) y calidad de atención (CA) del personal de salud de un hospital nacional. La revisión fue cuantitativa, correlacional, un ejemplo de 54 cuidadores médicos que laboran en la unidad de crisis. El instrumento factor de riesgo psicosocial tiene lugar con SUSESO/ISTAS 21 con una fiabilidad de 0.661 Alfa de Cronbach, y el instrumento calidad de la ayuda tiene lugar con Ramírez con una confiabilidad de 0.804 Alfa de Cronbach, conforme a las partes morales del examen. Se presume que fue factible decidir la asociación que existe entre las variables del estudio de la facultad de bienestar de la región en crisis en una clínica de Lima, 2022. Por lo tanto, Laura (2022), examinó la asociación entre los elementos de peligro psicosocial y la satisfacción personal de los trabajadores de bienestar de una fundación. Fue cuantitativa de tipo correlacional. Setenta asistentes de la administración de neonatología fueron evaluados utilizando los instrumentos acompañantes: la encuesta de riesgo psicosocial la encuesta. Se vio que los aspectos que los cuidadores médicos presentan una apuesta extremadamente alta y alta son: inversión/gestión (61,5%), ejecución del trabajo (47,2%), conexiones y ayuda social (45,8%), peso del trabajo (44,3%) y peticiones mentales (41,5%). Se presumió que los componentes poseen una conexión media negativa con la satisfacción personal en el trabajo para los cuidadores médicos de una Organización de Bienestar en Lima ($r = - 0.465$, $p = 0.000$). De tal manera, Velásquez (2022), se concentró en la relación de los FP y el entorno de la vida laboral en una clínica médica pública en Arequipa. La revisión es de tipo esencial, cuantitativa, transversal y correlacional. La población estaba compuesta por 80 tecnólogos clínicos de varias regiones. La estrategia utilizada fue la revisión. Los factores de revisión fueron estimados por encuestas aprobadas ajustadas a nuestra situación particular, utilizando la encuesta PFSICO y la encuesta CTV GOHISALO, ambas con 7 aspectos. Se constató que los tecnólogos consideran que los (FRP) impactan el 56,3% de la naturaleza de la vida laboral. Se razonó que existe una gran conexión entre los FP y la naturaleza de la vida laboral en los tecnólogos clínicos de una clínica de la ciudad de Arequipa. Asimismo, Peña (2021) realizó un examen sobre los FP relacionados con la presión laboral en

expertos de una clínica médica pública. Se creó bajo la metodología cuantitativa y se aplicó un plan no exploratorio, transversal. En la muestra fue constituida por 45 trabajadores de la salud de regiones donde se consideran pacientes con Covid-19. Se utilizó como estrategia de clasificación de la información una encuesta, para cuantificar los factores psicosociales se utilizó la escala ISTAS y para medir el estrés laboral se utilizó la encuesta DER, la cual se apoyó en juicio primario y evidencia inequívoca. Los resultados muestran una conexión significativamente grande entre los FP y la presión profesional constante en expertos en bienestar en una clínica de Emergencia en Piura en medio de Coronavirus, 2021 ($r = .643$; $p < .000$). Otro que se encontró un poder de Elementos Psicosociales en un 88,0% en expertos en bienestar en una Clínica de Urgencias de Piura en un nivel significativo, seguido por un 12,0% en un nivel medio; mientras que en cuanto a la presión laboral, el 72,0% de los docentes de bienestar ven un nivel innegable, seguido por un 28,0% en un grado medio de presión laboral. Quintana (2020), se concentró en la relación de los (FRP) en la ejecución del trabajo del personal de enfermería en un elemento de bienestar. El plan estratégico que se utilizó fue la metodología cuantitativa, estrategia lógica especulativa, el tipo fue plan fundamental, no probabilístico, no exploratorio, la población absoluta estuvo conformada por 60 asistentes de consideración que laboran en el área de pediatría y neonatología, el procedimiento utilizado fue el estudio y dos instrumentos como la encuesta. Así, se obtuvieron aumentos de importancia de 0,000, que no es exactamente ($p < 0,05$), con una conexión negativa moderada de (- 0,587) por el contrario relativa, entendiendo que a mayores factores de riesgo psicosocial, menor ejecución del trabajo, el resultado fascinante nos proporcionó un grado medio del 51,7% para factores de riesgo psicosocial y un grado medio del 58,3% para la variable ejecución del trabajo. Concluyendo que existe una conexión crítica entre los FRP en la ejecución laboral del personal de enfermería en una clínica médica de nivel II.

Se ha considerado para la investigación los siguientes antecedentes internacionales, como Espín (2022), exploró la relación de los elementos de peligro psicosocial y la naturaleza de la vida laboral en una clínica pública de emergencia. Fue creado bajo una metodología cuantitativa, de tipo correlacional y un plan no exploratorio, de correlación cruzada utilizando la estrategia racional y medible con

un gran ejemplo de 168 trabajadores de la región del bienestar. Los resultados muestran la presencia de una conexión entre los peligros relacionados con la palabra y la naturaleza de la vida laboral. Se infiere que cuanto más destacada sea la representación de FRP, menor será el grado de naturaleza de la Vida Laboral. Díaz et al. (2022), examinó los (FRPS) y la satisfacción personal del personal. Fue elaborado bajo una revisión cuantitativa, transversal e ilustrativa. El ejemplo fue no probabilístico para alojamiento e incluyó a 156 asociados. Los resultados fueron que el 57,7% del ejemplo reveló FRPS en niveles medios, altos y extremadamente significativos. El imperativo fue la subescala peor evaluada ($M = 65,3$); Los modelos de recaída paso a paso mostraron que la obstrucción trabajo-familia (ITF, por sus siglas en inglés) le dio sentido a la esencialidad con un 19 % de la diferencia (que se expandió al 23 % cuando se incorporó la maldad). Las cualidades sociodemográficas y empresariales relacionadas con una impresión de peligrosidad más destacada fueron: madurez en el rango de 41 y 50 años, separación del estado civil, título de posgrado, puesto de exhibición a tiempo completo y contrato a término indefinido. La baja imperatividad que entendió la ITF podría ser el resultado de la extensa extensión del teletrabajo improvisado, que se cree aquejar más a los adultos de mediana edad. Montero et al. (2020), completó una investigación de las variables involucradas con la naturaleza de la vida laboral para el acto de enfermería. Fue elaborado bajo una revisión cuantitativa, transversal y lógica. A través de los resultados se constató que se encontraron los FRP relacionados con el trabajo de enfermería: falta de asociatividad laboral, pérdida de carácter e independencia en esta, multinegocio y adaptabilidad al trabajo, horario nocturno y sobrecarga laboral. Diversos factores relacionados con la confianza y la impotencia, así como las relaciones relacionales relacionadas con los riesgos reales y la jerarquía, deben ser afectados por la satisfacción personal de la práctica de enfermería. Rivera et al. (2020), se concentró en la similitud entre FRP y el desempeño laboral de los especialistas de una sustancia de bienestar chilena. Fue una revisión no exploratoria, transversal, correlacional con metodología cuantitativa, con 110 trabajadores del bienestar como ejemplo. A través de los resultados se conjeturó que existe una relación con importancia medible ($p \leq 0.05$) entre los peligros psicosociales y el cumplimiento de la ocupación en el trabajo, el elemento de riesgo psicosocial con la apuesta más destacada son las solicitudes

mentales ($x: 11.24$; $SD:3, 06$) y doble presencia ($x: 3,23$; $DE:1,90$) y el cómputo que menos realización se observa es el propio lugar de trabajo ($x: 4,32$ $DE:1,77$). Se dice que el personal médico que trabaja en los departamentos de oncología y que tiene un PR alto en el trabajo a menudo se considera deficiente en el desempeño laboral, lo que puede afectar el desempeño médico. Vásquez et al. (2019), investigó los FRP que influyen en los expertos de enfermería. Fue elaborado bajo una revisión cuantitativa, transversal e informativa. A través de los resultados, se constató que las solicitudes cuantitativas y la exaltación de la musicalidad del trabajo incrementan la sobrecarga de trabajo, debido a la consideración de un número enorme de pacientes y la exhibición de capacidades intrascendentes a la actividad de atención directa. Las solicitudes cercanas a casa comienzan en la actividad de consideración y en el enfrentamiento súper duradero con la miseria, la agonía y la muerte. La continuidad laboral implica el trabajo remunerado y doméstico, así como el trabajo dual y el trabajo por turnos. Se infiere que el profesional de enfermería presenta mayoritariamente FRP: solicitudes cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y solicitudes de cercanía. Estos consiguen influir denegadamente en su bienestar físico y psicológico, así como en la naturaleza de la atención brindada.

Posterior a haber analizado los trabajos previos, se conceptualizará la variable (FRP), son condiciones que existen en las circunstancias del trabajo que están conectadas con las circunstancias naturales (variables físicas, compuestas y orgánicas), la asociación, métodos y prácticas de trabajo, relaciones entre trabajadores, problemas de trabajo y desempeño laboral, condiciones que pueden afectar la fuerza, el bienestar y el desempeño de los trabajadores en términos de aspectos mentales y físicos (Moreno y Báez, 2010). Las circunstancias de trabajo autorizadas que pueden afectar negativamente el bienestar relacionado con el ambiente. La cultura, la administración y el entorno jerárquico pueden hacer grandes o pésimas circunstancias laborales, afectando decidida o negativamente el bienestar de los trabajadores (Díaz y Villar, 2020). Además, los FRP son aquellos atributos de las condiciones de trabajo, más significativos en su asociación, que influyen en el bienestar de los individuos a través de componentes psíquicos y fisiológicos a los que también aludimos como presión. En cuanto a la lucha contra

el riesgo relacionado con los factores psicosociales abordan las aperturas (o factores de riesgo), la asociación laboral, los precedentes de los efectos del estrés (potenciales enfermedades o problemas de salud que debemos prevenir) (Salvador et al., 2021). Todos los factores psicosociales son vistos como factores de peligro cuando incrementan la probabilidad de influir negativamente en el bienestar o la prosperidad de un trabajador (desencadenan presión y estrés laboral). De acuerdo con este punto de vista, se tiende a razonar que el peligro psicosocial o estresor se caracterizará como elementos jerárquicos que muestran una alta probabilidad de influir negativamente en el bienestar de un individuo (Moreno, 2021). Por otra parte, los factores de riesgo psicosocial son aquellos ángulos coherentes con la asociación y los ejecutores del trabajo y el medio social y natural donde se realiza el trabajo. Estos elementos posiblemente pueden originar perjuicios físicos, mentales o sociales a los empleadores (Fratlicelli et al., 2018).

Candia y Pérez (2022) transmitido por la Organización Mundial de Salud y Seguridad, alude a 5 aspectos, todos ellos centrados en sub-aspectos de FRP en su manual de metodología de revisión SUSESO/ISTAS21, completo y breve. Además, determina que cada uno de los componentes de los (FRP) comprenden un valor electivo especulativo y prácticamente cuantificable, juntos estructuran parte de la misma mejora psicosocial y que se basan en distintas medidas en vista de las diferentes variables reales que existen en la asociación. Asimismo, las condiciones de trabajo que presenten los aspectos de las solicitudes psicosociales, en este aspecto hay dos tipos de componentes: subjetivos y cuantitativos. Los componentes subjetivos aluden a peticiones profundas, inventivas y táctiles; y los componentes cuantitativos aluden a la suma y rapidez del trabajo, así como a la circulación del trabajo (Fratlicelli et al., 2018). Por otra parte, el aspecto control del trabajo sugiere a la independencia del trabajador, por ejemplo, la cantidad que puede elegir sobre planes, y calidad de trabajo. (Candia y Pérez, 2022). Aspecto de ayuda social, este aspecto contiene componentes de administración que son esenciales a través de sus indicadores (Salvador et al., 2021). Sin embargo, el aspecto Work Pay permite cuantificar la desigualdad de esfuerzo de recompensa de apoyo y la solidez de la ocupación (Moreno, 2021). Por último, el aspecto doble presencia alude a la preocupación que el compañero necesita para cumplir con los

emprendimientos propios, más allá de las diligencias del trabajo (Díaz y Villar, 2020).

Posterior haber analizado los trabajos previos, se conceptualizará la variable La calidad de vida (CVL) es la percepción que tuvo un sujeto o del grupo de que sus necesidades están siendo satisfechas y que las condiciones les impiden alcanzar una vida plena y saludable. Así, el estilo de vida integrado reflejaba la brecha entre las esperanzas y expectativas de una persona y su experiencia actual (Patlán, 2016). La naturaleza de la vida laboral es el valor central de toda estrategia de trabajo en el comunismo, ya que, de manera similar, el hombre se realiza en y con el trabajo que realiza (González, 2021). Asimismo, la naturaleza de la vida laboral es una idea amplia y heterogénea la mayoría de asuntos firmemente ligadas al ambiente del trabajo; además difusa e incierta como consecuencia de las diversas disciplinas, hipotéticas metodologías y áreas de estudio desde las que se pretende atender (Segurado y Agulló, 2020). Además, se vuelve desafiante caracterizar cuál es la (CVL), una vez que esta idea está firmemente conectada con diferentes temas del lugar de trabajo. Además, existe un amplio surtido de disciplinas, metodologías hipotéticas y áreas de estudio desde las que se puede acercarse a esta idea (Granados, 2021).

Por lo tanto, esta variable, es una idea multifacética que describe los sentimientos de los representantes sobre diferentes partes de su trabajo. Estos contienen el contenido y las condiciones del trabajo, los premios adecuados, las perspectivas de desarrollo profesional, la atención al trabajo, la navegación cooperativa, el bienestar y la seguridad relacionados con el mundo, la presión laboral, las conexiones jerárquicamente e propios y la fuerza de la vida laboral (Cruz, 2018). La satisfacción personal en el ambiente de trabajo es la forma en que el personal ve su negocio, la asociación y el directorio; de los asistentes médicos, por otra parte, es cuánto se satisfacen sus necesidades singulares a través de su participación en el entorno laboral; además, cumplir simultáneamente con los objetivos de la asociación. El trabajo de satisfacción personal de los asistentes en realidad tiene varios niveles, como bajo, medio y alto. La CVL de enfermería, incluidas las conexiones del personal, la oportunidad de decisión, la autoridad y los estilos de los ejecutivos, la socioeconomía, los salarios y las ventajas, los planes para realizar el trabajo

(Viselita et al., 2019) se suma a la ejecución representativa y al compromiso con todas las organizaciones, incluidos los servicios médicos. Una gran vida laboral es básica para atraer nuevos representantes y mantener la potencia laboral. Por lo tanto, las asociaciones de atención médica viven investigando formas de atender los problemas de alistamiento y mantenimiento mientras logran una vida laboral de primer nivel. Centrarse en trabajar en la naturaleza de la vida laboral para aumentar la prosperidad y el cumplimiento de los representantes puede tener varias ventajas para los representantes, las asociaciones y los compradores. (Biresaw et al., 2020). Además, la naturaleza de la CVL es significativa ya que aborda la consecuencia de un conjunto de actividades y diversos factores que influyen en la salud, entendida en una palabra como un estado de desarrollo físico, psíquico y social en el trabajo, sin ausencia de enfermedad o dolencia al inicio del trabajo y para asegurar y promover el bienestar y la productividad del personal (Patlán, 2016).

A continuación se describirán las dimensiones: Dimensión 1, relaciones personales, la verdad de escuchar, hablar y tener empatía, permitiendo cambios en el comportamiento. La buena comunicación sanitaria también está relacionada con la calidad de la atención. (Guillén, 2018). Dimensión 2, sobrecarga laboral, se refiere a una cantidad excesiva de trabajo a realizar en un período de tiempo determinado y ocurre cuando los empleados perciben que las demandas laborales exceden sus capacidades y recursos para realizar sus funciones laborales en un período de tiempo determinado. La sobrecarga de trabajo crea el riesgo de que los empleados no puedan cumplir con las demandas y expectativas laborales. Psicológicamente, la sobrecarga de cantidad se asocia con depresión, irritabilidad, insatisfacción laboral y discapacidad física y mental. (Patlán, 2016). Dimensión 3, incertidumbre respecto al tratamiento, para poder saber el significado de la verdad relacionada con esta enfermedad. La incertidumbre ocurre cuando los tomadores de decisiones no pueden asignar un valor claro a un objeto o evento y no pueden predecir con precisión los resultados. (Raile, 2018). Dimensión 4, vulnerabilidad, capacidad para prevenir, resistir y sobreponerse a un hecho. Dimensión 5, La satisfacción laboral se considera un predictor importante del crecimiento, el ausentismo y la intención de irse de las enfermeras. Del mismo modo, los bajos salarios, la falta o la formación inadecuada, los estilos de liderazgo, el trabajo pesado e inadecuado son algunas de las muchas razones de la insatisfacción laboral entre el personal de enfermería.

Por lo tanto, la satisfacción laboral es algo de psicológica buena y agradable que proviene de una visión positiva del empleado sobre su trabajo y las actividades realizadas en la organización. (Matabanchoy et al., 2019). Dimensión 6, ambiente físico, Estas son las condiciones del ambiente en el que trabajan, las herramientas y equipos que la enfermera planea cuidar de los pacientes. Dimensión 7, retroalimentación del desempeño laboral, es algo que afecta la atención que brinda una enfermera en un entorno difícil. (Lepe et al., 2020). Dimensión 8, el apoyo organizacional es la base que sustenta el cuidado de enfermería en un área crítica (Toledo, 2019).

La epistemología de la salud es un conjunto de métodos, métodos y métodos que conforman un cuerpo complejo de conocimientos en el que existen paradigmas biológicos, psicológicos y teóricos, clínicos y sociales, conceptos ideológicos, conocimientos fácticos y enfoques técnicos. Por lo tanto, proporciona una referencia útil para la representación y estudio del conocimiento en las ciencias duras y blandas, así como en otras áreas de aplicación del conocimiento, incluyendo grupos correspondientes a la población general, usuarios de productos y procesos. Beneficios obtenidos a través de la ciencia y la tecnología, p. los usuarios se benefician del cuidado brindada por los profesionales de la salud. Asimismo, el beneficio es un movimiento filosófico que afirma que el discernimiento científico es el único conocimiento fiable y representa un acercamiento crítico a la filosofía tradicional, especialmente a la metafísica y la ontología.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El enfoque fue cuantitativo, ya que se analiza los datos de las preguntas formuladas en la cual se prueba la hipótesis y se manifiesta en la estadística y verifica los patrones de comportamiento de una población (Ñaupas et al., 2018).

Fue de tipo aplicada porque, se analiza en resolver los problemas específicos que perturban a las personas y a la población. Asimismo, logra buscar soluciones rápidas y prácticas (Hernández & Mendoza, 2018).

El nivel fue descriptivo, fue aquella que busco el objeto del estudio, en la cual se describe y explica lo que se analizó (Dihigo, 2021).

3.1.2 Diseño de investigación

No experimental fue el diseño, ya que los resultados no cambiaron ni se manipularon y se trabajó con hechos reales que se den en su contexto natural (Villanueva, 2022).

De igual manera se empleó el diseño de tipo transversal, puesto que, se desarrolló en un determinado periodo (Hernández & Mendoza, 2018).

También se aplicó el diseño de correlación, ya que los estudios de correlación miden el grado de correlación entre dos variables (Arias & Covinos, 2021).

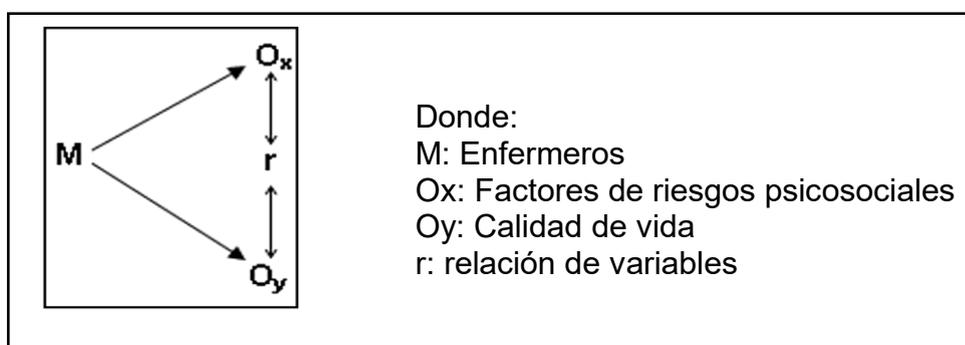


Figura 1. Diseño de la investigación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Factores de riesgo psicosociales

Definición conceptual

Los (FRP) en el trabajo son condiciones que existen en las situaciones de trabajo que están relacionadas con las condiciones ambientales, la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, (Moreno & Báez, 2010).

Definición operacional

La variable factores de riesgos psicosociales fue medida por cinco dimensiones. Se basó en el cuestionario ISTAS (modelo CoPsoQ-istas21), que evalúa la presencia y gravedad de factores psicosociales en el ámbito hospitalario, y consta de 5 dimensiones y 20 ítems. Cada ítem se puntúa de 0 a 4 en frecuencia e intensidad. La puntuación final oscila entre 0 y 80 puntos. Una puntuación menor o igual a 26 se considera un nivel bajo, una puntuación entre 27 y 52 se considera un nivel medio y una puntuación entre 53 y 80 se considera un nivel alto.

Variable: Calidad de vida

Definición conceptual

Es la percepción que tuvo un sujeto o grupo de que sus necesidades estuvieron siendo satisfechas y que las circunstancias no les impiden alcanzar su bienestar y realización personal. Asociado a ello, la calidad de vida reflejó así la brecha entre las esperanzas y expectativas de una persona y sus experiencias actuales (Patlán, 2016).

Definición operacional

Se midió bajo 8 dimensiones que fueron: relaciones personales, sobrecarga laboral, Incertidumbre respecto al tratamiento, Vulnerabilidad, Satisfacción, Ambiente físico, retroalimentación del desempeño laboral y apoyo de la organización, para ello se hará uso del cuestionario creado por el autor Vallejo, en la cual estuvo compuesta por 49 ítems bajo una escala dicotómica (1) Si y (2) No.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Los individuos debieron ser claramente seleccionados con base en las características del estudio, la población, la ubicación y el tiempo (Ñaupas et al., 2018). La población estuvo conformado por 160 enfermeros del área de medicina.

Muestra

La muestra fue el subconjunto de números de ocupantes de interés a partir del cual se recopilarán datos y debe describirse claramente y definirse de antemano, además de centrarse en la población (Hernández & Mendoza, 2018).

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

La muestra para trabajar estuvo compuesta por 114 enfermeros del área de medicina.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se refiere a los métodos y herramientas utilizados para lograr los resultados deseados. Estas tecnologías están diseñadas para las personas cuyas necesidades y requisitos las utilizan. Cualquier actividad que se realiza en la vida diaria se realiza de acuerdo con ciertos métodos o procedimientos, a saber, métodos (Yuni & Urbano, 2020). Se utilizaron las encuestas para las variables del estudio.

El instrumento elegido fue el cuestionario esto nos permitió recopilar información, un cuestionario fue un conjunto de consultas sobre los componentes a evaluar (Arias & Covinos, 2021).

Ficha técnica de factores de riesgo psicosocial

Nombre de la prueba: SUSESO/ISTAS21-Versión breve

Autores: Superintendencia de Seguridad Social de Chile (2009)

Objetivo: medir los riesgos psicosociales en el trabajo

Tipo de aplicación: individual o colectiva

Tiempo: indiferente

Estructurado: 20 ítems

Aplicación: personas de 18 a 68 años

Descripción de la escala: tipo politómica

	Factores de riesgo psicosociales
Bajo	0 – 26
Medio	27 – 52
Alto	53 - 80

Método para la consistencia interna

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	20

El valor de alfa de Cronbach del instrumento fue de 0,890. Siendo esta una valoración de alta confiabilidad del instrumento

Ficha técnica de calidad de vida

Nombre de la prueba: Cuestionario de Calidad de vida

Autora: Maribel Vallejo Calderón

Objetivo: medir la calidad de vida

Tiempo de aplicación: individual o colectiva

Tiempo: indiferente

Estructuración: 49 ítems

Descripción de la escala: dicotómica (si-no)

	Calidad de vida
Baja	0 - 16
Medio	17 - 33
Alta	34-49

KR20 -	N de
Richardson	elementos
,780	49

El valor de KR20 de Richardson del instrumento fue de 0,780. Siendo esta una valoración de aceptable de confiabilidad del instrumento

3.5 Procedimientos

Para la realización del estudio, se hizo el respectivo documento para la universidad con el tema a investigar, asimismo se presentó al asesor encargado para que pueda revisarlo y dar respuesta para su respectivo desarrollo. Por lo tanto, se redactó una carta de autorización para la institución de dicho estudio donde se realizó la investigación, para obtener el permiso correspondiente de la aplicación de las encuestas, de tal manera en el momento que se aplicó los instrumentos, se les explico a los enfermeros el motivo del estudio y sobre la información que se obtenga para la tabulación de los datos y así formularlos en tablas estadísticas.

Las pruebas se calificaron según lo programado dentro del entorno de trabajo de Excel, de la misma manera que se procesa la información en el programa SPSS, en donde se utilizaron estadísticos descriptivos e inferenciales para la contrastación de hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

La indagación cuantitativa se presentó en tablas y figuras que consistió en elementos y opiniones para probar la percepción de las respuestas de los encuestados; sin embargo, la correlación se realizó utilizando el valor de Rho de Spearman, que midieron los factores de investigación en la tabla. (Villanueva, 2022).

3.7 Aspectos éticos

Según el informe de Belmont, señala y explica los principios éticos y básicos que fundamentaron la investigación.

El respeto a las personas, afirma que se reconoce la autonomía en la cual cada persona es capaz de deliberar sus metas personales, en este estudio se respetó cada opinión de cada participante que participo de la aplicación. Beneficencia, señala que es la obligación de la autora respetar las decisiones de cada uno de ellos y determinar su bienestar. Justicia, se debe al ser justo con cada participante y no excluirlos a algunos de ellos. De tal manera que este informe ha contribuido a mejorar los derechos primordiales de los profesionales de enfermería.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar de qué manera los (FRP) se relaciona con la calidad de vida (CV) en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 1

Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida

			Calidad de vida			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores de riesgo psicosociales	Bajo	N	0	0	3	3
		%	0,0%	0,0%	2,6%	2,6%
	Medio	N	0	43	9	52
		%	0,0%	37,7%	7,9%	45,6%
	Alto	N	12	47	0	59
		%	10,5%	41,3%	0,0%	51,8%
Total		N	12	90	12	114
		%	10,5%	79%	10,5%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Se indica en la tabla 1 que el 51,8% del personal de enfermería de un hospital de Lima presenta riesgo psicosocial alto, el 45,6% medio y el 2,6% bajo. Por otro lado, la calidad de vida del 79% es moderada, el 10,5% alta y el 10,5% baja.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera las exigencias psicológicas se relacionan con la CV en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 2

Exigencias psicológicas y calidad de vida

			Calidad de vida			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Exigencias psicológicas	Medio	N	0	21	9	30
		%	0,0%	18,4%	7,9%	26,3%
	Alto	N	12	69	3	84
		%	10,5%	60,6%	2,6%	73,7%
Total	N	12	90	12	114	
	%	10,5%	79%	10,5%	100,0%	

Nota. Elaboración propia

La tabla 2, indica que el 73,7% del personal tenían una exposición de nivel alto a los riesgos de las exigencias psicológicas y el 26,3% en un riesgo de nivel medio. Por otro lado, el 79% presentó un nivel de la CV regular, el 10,5% alto y el 10,5% bajo.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera el control sobre el trabajo se correlaciona con la CV en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 3

Control sobre el trabajo y calidad de vida

			Calidad de vida			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Control sobre el trabajo	Bajo	N	0	17	9	26
		%	0,0%	14,9%	7,9%	22,8%
	Medio	N	0	39	3	42
		%	0,0%	34,2%	2,6%	36,8%
	Alto	N	12	34	0	46
		%	10,5%	29,9%	0,0%	40,4%
Total		N	12	90	12	114
		%	10,5%	79%	10,5%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Señala que en la tabla 3, el 40,4% del personal tenían un nivel alto en el control sobre el trabajo, el 36,8% en un nivel medio y el 22,8% en un nivel bajo. Por otro lado, el 79% presentó un nivel de la CV medio, el 10,5% un nivel alto y el 10,5% bajo.

Objetivo específico 3

Determinar de qué manera el apoyo social se relaciona con la CV en el área de medicina en un hospital, Lima 2023

Tabla 4

Apoyo social y calidad de vida

		Calidad de vida			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Apoyo social	Bajo	N	0	27	12	39
		%	0,0%	23,7%	10,5%	34,2%
	Medio	N	10	55	0	65
		%	8,8%	48,2%	0,0%	57,0%
	Alto	N	2	8	0	10
		%	1,8%	7,0%	0,0%	8,8%
Total	N	12	90	12	114	
	%	10,6%	78,9%	10,5%	100,0%	

Nota. Elaboración propia

La tabla 4, muestra que el 57,0% del personal tenían un nivel medio en el apoyo social, el 34,2% es bajo y el 8,8% en un nivel alto. Por otro lado, el 78,9% presentó un nivel de la CV medio, el 10,5% alto y el 10,6% bajo.

Objetivo específico 4

Determinar las compensaciones del trabajo se relacionan con la CV en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 5

Compensaciones del trabajo y calidad de vida

		Calidad de vida			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Compensaciones del trabajo	Bajo	N	0	24	6	30
		%	0,0%	21,1%	5,3%	26,3%
	Medio	N	5	42	6	53
		%	4,4%	36,8%	5,3%	46,5%
	Alto	N	7	24	0	31
		%	6,1%	21,1%	0,0%	27,2%
Total		N	12	90	12	114
		%	10,5%	79%	10,5%	100,0%

Nota. Elaboración propia

La tabla 5, muestra que el 46,5% del personal tenían un nivel medio en las compensaciones del trabajo, el 26,3% en un nivel bajo y el 27,2% en un nivel bajo. Por otro lado, el 79% presentó un nivel de la CV medio, el 10,5% alto y el 10,5% bajo.

Objetivo específico 5

Determinar de qué manera la doble presencia se relaciona con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 6

Doble presencia y calidad de vida

		Calidad de vida			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Doble presencia	Bajo	N	0	16	3	19
		%	0,0%	14,0%	2,6%	16,7%
	Medio	N	0	19	9	28
		%	0,0%	16,7%	7,9%	24,6%
	Alto	N	12	55	0	67
		%	10,5%	48,2%	0,0%	58,8%
Total	N	12	90	12	114	
	%	10,5%	79%	10,5%	100,0%	

Nota. Elaboración propia

La tabla 6, muestra que el 58,8% del personal calificaron en un nivel alto la doble presencia, el 24,6% en un nivel medio y el 16,7% en un nivel bajo. Por otro lado, el 79% presentó un nivel de la CV medio, el 10,5% alto y el 10,5% bajo.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad de datos

H0: es normal, la distribución de los datos

Hi. La distribución de los datos no es normal

Significancia: 0,05

$\alpha < 0,05$; usar prueba no paramétrica Rho Spearman.

Si $\alpha \geq 0,05$, usar prueba paramétrica de Pearson.

Decisión:

Si $p < 0.05$, rechaza la Hipótesis nula y acepta la alterna.

Si $p \geq 0.05$, acepta la hipótesis nula.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgo psicosociales	,205	114	,000
Calidad de vida	,092	114	,018

Nota. Elaboración propia

Opina que en la tabla 7 las derivaciones de la prueba de normalidad, valor si. 0,000 para la variable factor psicosocial y 0,018 para calidad de vida con ambas variables y dimensiones. $<0,05$; por lo tanto, se rechazó H0 y se confirmó que los datos no estaban normalmente distribuidos y que la prueba de correlación en el estudio fue igual al coeficiente Rho de Spearman.

Contrastación de las hipótesis

- No hay relación: $P > 0,05$.
- Si hay relación: $P < 0,05$

Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa de los FRP con la CV en el área de medicina en un hospital, Lima 2023

Ha. Existe relación significativa de los FRP con la CV en el área de medicina en un hospital, Lima 2023

Tabla 8

Relación de los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida

			Variable factores de riesgo psicosociales	Variable calidad de vida
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	-,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
Calidad de vida		Coeficiente de correlación	-,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

En la tabla 8, se obtuvo un valor del coeficiente de relación de -0,549 y la significancia de 0,000 por debajo 0,05. De acuerdo a estos valores se confirma la relación inversa moderada. Entonces se valida la hipótesis general.

Hipótesis específica 1

Ho. Las exigencias psicológicas no se relacionan significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Ha. Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 9

Relación de las exigencias psicológicas y la calidad de vida

			Dimensión exigencias Psicológicas	Variable calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión exigencias Psicológicas	Coeficiente de correlación	1,000	-,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Variable calidad de vida	N	114	114
		Coeficiente de correlación	-,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

En la tabla 9, se obtuvo un valor del coeficiente Rho de Spearman de -0,450 y la significancia de 0,000 por debajo 0,05. De acuerdo a estos valores se confirma la relación inversa moderada. Entonces se valida la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

Ho. El control sobre el trabajo no se relaciona significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Ha. El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 10

Relación del control sobre el trabajo y la calidad de vida

			Dimensión control sobre el trabajo	Variable calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,515**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Variable calidad de vida	Coeficiente de correlación	-,515**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

En la tabla 10, se logró un valor del coeficiente Rho de Spearman de -0,515 y la significancia de 0,000 por debajo 0,05. De acuerdo a estos valores se confirma relación inversa moderada. Entonces se valida la hipótesis específica 2

Hipótesis específica 3

Ho. El apoyo social no se relaciona significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023

Ha. El apoyo social se relaciona significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023

Tabla 11

Relación del apoyo social y la calidad de vida.

			Dimensión Apoyo social	Variable calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión Apoyo social	Coefficiente de correlación	1,000	-,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Variable calidad de vida	N	114	114
		Coefficiente de correlación	-,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

En la tabla 11, se obtuvo un valor del coeficiente Rho de Spearman de -0,537 y la significancia de 0,000 por debajo 0,05. De acuerdo a estos valores se confirma relación inversa moderada. Entonces se valida la hipótesis específica 3

Hipótesis específica 4

Ho. Las compensaciones del trabajo se relacionan significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Ha. Las compensaciones del trabajo se relacionan significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 12

Relación de las compensaciones del trabajo y la calidad de vida

			Dimensión compensaciones del trabajo	Variable calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión compensaciones del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,346**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Variable calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,346**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

En la tabla 12, se obtuvo un valor del coeficiente Rho de Spearman de -0,346 y la significancia de 0,000 por debajo 0,05. De acuerdo a estos valores se confirma relación inversa baja. Entonces se valida la hipótesis específica 4

Hipótesis específica 5

Ho. La doble presencia se relación significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Ha. La doble presencia se relación significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.

Tabla 13

Relación de la doble presencia y la calidad de vida

			Dimensión doble presencia	Variable calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión doble presencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,343**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Variable calidad de vida	N	114	114
		Coeficiente de correlación	-,343**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

En la tabla 13, se obtuvo un valor del coeficiente Rho de Spearman de -0,343 y la significancia de 0,000 por debajo 0,05. De acuerdo a estos valores se confirma relación inversa baja. Entonces se valida la hipótesis

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación de los FRP y la CV en el área de medicina en un hospital, Lima 2023, se detalla los siguientes resultados descriptivos, indicando que 37,7% de los enfermeros de un hospital de Lima, declara que los factores de riesgos psicosociales tienen un nivel medio, el 79% de los enfermeros señalan que la calidad de vida tienen un nivel medio. Asimismo, las variables se relacionan y se obtuvo conforme el coeficiente de correlación de $-0,549$ manifestando relación indirecta significativa entre los FP y la CV en el área de medicina de un Hospital de Lima. Por lo tanto, hay una coincidencia con la investigación de Laura (2022) señala que en su estudio se concluye que obtuvo una correlación de un valor de significancia de $-0,503$, manifestando relación indirecta entre las variables del estudio. Continuando con las similitudes Velázquez (2022) en su estudio se concluye que mediante el Rho de Spearman fue de $-0,478$, indicando relación indirecta significativa entre riesgos psicosociales y la CV. De tal manera que se basó en la teoría Candia y Pérez (2022) los FRP en el lugar de trabajo es importante para registrar el entorno laboral cambiante y para el desarrollo (y seguimiento) de políticas y programas para prevenir el estrés además, promover el bienestar mental y real y la prosperidad en el trabajo. Por lo tanto en la teoría de OMS (2019) Menciona que los FR a veces pueden tener efectos negativos de salud en el trabajo, asimismo, existen problemas de salud mental de los trabajadores ya que se mantiene en un proceso de trabajo continuo, lo profesionales de salud tiene el propósito de estar en ambientes buenos y eficaces para que ellos se mantenga estable sin tener ninguna dificultad de salud y tenga un trabajo de calidad, significa satisfacer las diferentes necesidades de los empleados con herramientas, tareas y resultados participando en el trabajo. La atracción laboral es otro factor laboral que juega un papel importante en la calidad de vida laboral. El atractivo del trabajo refleja el grado en que un trabajo es estimulante, desafiante y satisfactorio. Si los empleados encuentran atractivo el trabajo que están haciendo, es más probable que se queden con él. Como resultado, lo encuentran atractivo, lo que estimula las habilidades laborales y genera interés por resolver las tareas asignadas, aumentando así la satisfacción laboral. En relación al objetivo específico 1, señala se prueba la relación de la dimensión exigencias psicológicas y la CV mediante el Rho de Spearman de $-0,549$ manifestando relación indirecta, se obtuvo conforme

la significancia bilateral de 0,000. Existe una similitud de Peña (2021) donde menciona que las exigencias psicológicas, en el personal de salud, la cantidad o carga de trabajo y el tiempo disponible para hacerlo. Necesidades Mentales Cognitivas: Se relacionan con múltiples dimensiones de la toma de decisiones, generar nuevas ideas, recordar, gestionar conocimientos y simultáneamente controlar. Como teorías Patlán (2016) En la literatura previa, las necesidades psicológicas se definían como todos estos aspectos sociales u organización de trabajo que requiere un esfuerzo mental o emocional por parte del empleado, por lo tanto, se asocian con estrés mental como tensión, estrés, etc. Los FP en el trabajo incluyen las relaciones trabajo-ambiente, la satisfacción laboral y, por un lado, el entorno de su organización, por otro lado, las habilidades de los empleados, la cultura y las condiciones personales fuera del trabajo, todos sentimientos naturales y eventos que dañan el bienestar y desempeño. De ello se deduce que las organizaciones han sido identificadas como una vía clave para abordar los riesgos psicosociales para permitir una mejor salud a nivel individual, organizacional y social más amplio. Aquí, la percepción del riesgo entre las partes interesadas es central para comprender el impacto potencial y las oportunidades que se encuentran en la gestión de los riesgos psicosociales. Aunque la investigación sugiere que los riesgos asociados con la gestión de personas tienen el mayor impacto en el desempeño empresarial, las organizaciones aún no priorizan las dimensiones del riesgo psicológico y social. No está claro en qué medida, si es que lo hacen, los aspectos nuevos y emergentes del riesgo, incluidos las condiciones de trabajo y su impacto en la salud, se consideran en la gestión empresarial, las prácticas de riesgo y las discusiones estratégicas. Según el objetivo específico 2, concluyo en cuanto a la relación significativa entre el control sobre el trabajo y la calidad de vida en el área de medicina en un hospital de Lima. Menciona que existe una correlación -0,515, manifestando asociación indirecta entre ambas. Según Gonzales (2021) El control del lugar de trabajo suele ser la dimensión más importante cuando los factores de riesgo psicosociales se consideran de forma aislada. Estamos hablando del espacio de toma de decisiones de quién, cómo, cuándo, qué y cuánto trabajo. Aunque actualmente existen diferentes modelos para supervisar las posibilidades psicosociales, la investigación muestra que los formuladores de políticas aún no se han centrado adecuadamente en este tema.

En cualquier caso, un reconocimiento creciente de que las capacidades de riesgo de la junta pueden impulsar la ventaja de una asociación, potenciando el desarrollo a largo plazo y la productividad asistida, podría ayudar a elevar el perfil de las oportunidades psicosociales. En su forma más simple, la (GRP) es solo una buena conducta empresarial. Recuerda las mejores prácticas para las áreas de administración jerárquica, aprendizaje y superación, obligación social y el avance de la naturaleza de la vida laboral y el gran trabajo. El contenido de las tareas brinda oportunidades para el desarrollo personal. De tal manera que Granados (2021) Las organizaciones que se preocupan por la salud de sus trabajadores tienen menores índices de ausentismo y los empleados se sienten motivados para hacer su trabajo. Según la OIT, el 4% del producto interno bruto mundial se pierde debido a accidentes, ausentismo, discapacidad y otras prestaciones. Calidad de vida laboral para las empresas significa: aumento de la productividad, mejora de la concentración, mejora de la motivación, mejora del entorno laboral, reducción de los costes médicos, reducción del número de ausentismo; para empleados o socios: reconocimiento de su trabajo, estado de salud Ambiente de trabajo mejorado y más inspirador. Hay áreas de fortaleza para que las posibilidades psicosociales actualmente se perciban mejor como la probabilidad de que partes de la asociación de trabajo, el plan y los ejecutivos realmente puedan dañar. Los argumentos para supervisar las oportunidades psicosociales y enfocarse en esta empresa en la cultura actual son convincentes. El trabajo puede afectar esencialmente el bienestar físico y emocional de un individuo, influyendo así en la eficiencia y comprometiendo el progreso de las asociaciones al tiempo que amplía los gastos y ventajas de los servicios médicos para todo el territorio local. En relación con el objetivo específico 3, el coeficiente de correlación del Rho de Spearman de $-0,537$, menciona que de acuerdo a los valores se confirma la relación indirecta entre el apoyo social y la calidad de vida. Tiene una similitud con Moreno (2021) las redes de apoyo social juegan un papel importante en el bienestar del cuidador, previniendo el estrés de la enfermedad y permitiendo al paciente reevaluar la situación y adaptarse mejor a ella, ayudándole a desarrollar estrategias de afrontamiento. El apoyo social en el lugar de trabajo es un mediador de la satisfacción laboral, la productividad y la calidad del servicio. Esto puede tener dos aspectos: por un lado, puede ser fuente de estrés (si está ausente o es inadecuado), y por otro lado, puede cumplir una

función positiva de integración social o pertenencia a un grupo (como una de un equipo). Con respecto teóricamente Fraticelli et al (2018) Hablar de apoyo social significa "recibir ayuda de otras personas o expresiones de afecto positivo con el objetivo de ayudar o asistir". Todos nos ayudaron y nuestros compañeros nos siguen ayudando. El apoyo social abundante facilita la integración, la adaptación y la permanencia satisfactoria en el lugar de trabajo. La sensación de que otros pueden informar, involucrar, ofrecer ayuda y brindar asistencia material le da al receptor una sensación de seguridad y comodidad. Este apoyo se puede dar de diferentes formas y así puede ser emocional (respeto, cariño, confianza, interés y escucha), evaluativo (validación de tareas, feedback o retroalimentación), informativo (brindar información, consejo y orientación) e instrumental apoyo (trabajo, tiempo y dinero). Siguiendo con la semejanza Salvador et al. (2021) El vínculo entre la salud y el apoyo social es tan claro que solo tiene que considerar hasta dónde puede llegar con los niveles de estrés en, por ejemplo, un entorno laboral, simplemente porque siente que algunos colegas o compañeros de trabajo pueden "recibir ayuda" de culpa de un jefe, o de otra persona ajena a la empresa (cónyuge, familiares, amigos, vecinos). Especialmente cuando esta "ayuda disponible" se considera de calidad. Este apoyo puede provenir de una variedad de áreas, y mientras se apega a las fuentes de apoyo que provienen del ambiente de trabajo, vale la pena enfatizar el apoyo que puede brindar un gerente o jefe, así como el apoyo de compañeros o colegas. Diversos factores relacionados con la estructura del puesto, tales como el grado de competitividad o solidaridad que existe en la empresa, el grado de concentración o participación en la estructura de la empresa y la cultura organizacional, el número de empleados y gerentes (o gerentes), el estilo de dominio (autocráticos o democráticos) y otros agentes humanos harán más o menos eficaz este tipo de asistencia (llamado apoyo social). Según el objetivo específico 4, podemos manifestar que la relación de las compensaciones del trabajo y la calidad de vida de los enfermeros con un valor de significancia de -0,346, confirma tener relación indirecta entre ellas. Se asemeja a Díaz y Villar (2020) cuando hablamos de compensación para trabajadores. Este término se refiere a la parte de la retribución económica que recibe el trabajador, así como a las prestaciones y prestaciones en especie que complementan el salario. La compensación de los empleados se refiere a cualquier beneficio

proporcionado a los empleados de una organización su salario. Su propósito es proporcionar una amplia gama de beneficios personales y profesionales, así como aumentar la satisfacción de los empleados y pagarles de manera justa por su trabajo, teniendo en cuenta factores no económicos. Este estudio hay mucho más margen para un enfoque holístico, mediante el cual la brecha entre la política y la práctica se puede abordar en varios niveles. En primer lugar, los formuladores de políticas deben elevar el perfil de la GRP, a través de una infraestructura y unos marcos legislativos mejores y más claros. En segundo lugar, los encargados de formular políticas y las instituciones deben centrarse en desarrollar las capacidades y los recursos necesarios de las partes interesadas clave, a través de la educación, la orientación y las herramientas, así como a través de asociaciones, para abordar adecuadamente estos problemas. Por último, se necesita un cambio en las actitudes y la cultura hacia el reconocimiento de la dualidad del concepto de riesgo, mediante el cual se respalden las amenazas y oportunidades potenciales que se encuentran detrás de la gestión de riesgos psicosociales a nivel individual, empresarial y social. Por lo tanto Moreno y Báez (2020) en la teoría menciona Se puede decir que la remuneración puede ser no solo la remuneración económica que obtienen los individuos por trabajar en la empresa, sino también los beneficios en especie. Porque es el reconocimiento que reciben los empleados por todo el trabajo que realizan en la organización. Por lo tanto, la compensación de los empleados puede, en principio, ser un factor que ayude a las empresas a atraer y retener los recursos humanos que necesitan. Por otro lado, la indemnización laboral permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades materiales y sociales. El método de compensación de tiempo de evaluación de la utilidad parece ser un método efectivo para evaluar la calidad de vida asociada con la pérdida visual. Los valores de utilidad de compensación de tiempo disminuyen en conjunción directa con la disminución de la visión en el ojo que ve mejor. A diferencia de la prueba modificada y sus contrapartes, los valores de utilidad permiten comparar más fácilmente la calidad de vida asociada con la pérdida visual con la calidad de vida asociada con otros estados de salud (enfermedad). Esta información se puede emplear para análisis rentables que comparan objetivamente la medicina basada en la evidencia. Se puede decir que la remuneración puede ser no solo la remuneración económica que obtienen los individuos por trabajar en la organización sino también los

beneficios en especie. Porque es el reconocimiento que reciben los empleados por todo el trabajo que realizan en la organización. En resumen, las instituciones deben contar con políticas de compensación adecuadas para atraer y retener a los mejores empleados. Esta es la única forma en que los empleados pueden estar activos y comprometidos con la organización. Porque están seguros de que sus esfuerzos serán bien recompensados por sus instituciones. Finalmente en el último objetivo específico, se menciona que la relación de la dimensión de la doble presencia y la calidad de vida en los enfermeros, indica que el Rho de Spearman de -0,343, se observa que existe relación indirecta entre las variables. Existe una coincidencia con Quintana (2020) concluyo que es un riesgo psicosocial en la cual aparecen en situaciones que una persona necesita, la carga de trabajo laboral, el descanso que dificultad a veces a cada trabajador realizar sus actividades y disminuye la atención que brinda en cada tarea asignada. Asimismo, Moreno y Báez (2010) debido a que la calidad de vida es una percepción únicamente personal, que denota la forma en que los pacientes individuales se sienten acerca de su estado de salud y/o aspectos no médicos de sus vidas, la mayoría de las mediciones de calidad de vida en la literatura médica parecen apuntar al objetivo equivocado. La calidad de vida puede medirse adecuadamente sólo determinando las opiniones del mismo personal. La presente investigación siendo un estudio correlacional donde se verificó la relación de las variables del estudio, para lo cual se espera que estos hallazgos más adelante sea tomada para futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados recolectados podemos concluir:

Primera:

Conforme al objetivo general planteado, estos resultados nos permiten que se concluya que la variable factores de riesgos psicosociales se relaciona de manera indirecta con la CV (Rho de Spearman $r=-0,549$)

Segunda:

Con referencia al objetivo específico 1, estos hallazgos permiten concluir que las exigencias psicológicas se relacionan de manera indirecta con la calidad de vida. (Rho de Spearman $-0,450$)

Tercera:

En relación al objetivo específico 2, se puede concluir que existe una asociación indirecta significativa con la dimensión control sobre el trabajo y la calidad de vida (Rho de Spearman $-0,515$)

Cuarta:

Con referencia a objetivo específico 3, se llegó a la conclusión que existe una relación indirecta significativa entre el apoyo social y la calidad de vida (Rho de Spearman $-0,537$)

Quinta:

En el cuarto objetivo específico, se concluye que la relación entre la dimensión compensaciones y la calidad de vida se correlaciona de manera indirecta (Rho de Spearman $-0,346$)

Sexta:

En el último objetivo específico, se concluyó que la dimensión doble presencia se relaciona indirecta con la calidad de vida (Rho de Spearman $-0,343$)

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A la oficina de salud ocupacional junto con el área de calidad determinar los factores de riesgo que involucran a los enfermeros en la asistencia de pacientes en emergencia, consulta externa y hospitalización; por otro lado, evaluar la satisfacción laboral en estos profesionales desde el punto de vista de su actitud para el trabajo.

Segunda:

Se recomienda al servicio de psicología, valorar las exigencias psicológicas que determinan aspectos claves de la labor tales como: vigor anímico y/o mental en el trabajador, la carga de trabajo, el tiempo que dispone para realizarlo y es por ello que está asociado a la calidad del trabajo, al estrés, ansiedad, etc

Tercera:

Se sugiere desarrollar planes preventivos y correctivos enfocados a disminuir los riesgos que se muestran con medios en dicha institución.

Cuarta:

El control sobre el trabajo y la calidad de vida que valora la satisfacción laboral necesitan mayor investigación con base en modelos teóricos, con el propósito de incentivar que las instituciones hospitalarias las asuman cada vez más la importancia de estos factores y lo desarrollen en la práctica.

REFERENCIAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y Metodología de la investigación. Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Biresaw, H., Boru, B., & Yimer, B. (2020). Quality of nursing work life and associated factors in Amhara Region Referral Hospitals, Northwest Ethiopia: A cross sectional study. *Int J Africa Nurs Sc*, 1-5. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100214>
- Caicedo, H. (2019). Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis. *Signos*, 41-62. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
- Candia, L., & Pérez, M. (2022). Manual del Método del cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión completa y breve. Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad Y salud en el Trabajo. Obtenido de https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Capelo, C. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de latinoamérica. Universidad del Azuay, 24. Obtenido <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>
- Cerda, M., Fernandez, A., Barja, J., Silva, J., & González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 12. Obtenido de <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1726>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev.Científica Pensam y Gestión*, 58-81. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Díaz, D., Anaya, A., & Santoyo, F. (2022). Psychosocial Risk Factors and Quality of life During COVID-19 Lockdown at Universities. *Ride*, 38.

Díaz, S., & Villar, A. (2020). Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima, 2019. Lima: Universidad Privada del Norte.

Dihigo, J. (2021). Metodología de la investigación para administradores. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Libro+de+metodolog%C3%ADa&ots=bluWLYrksT&sig=W86dYFGnT0hG4BFX4ZDUb2IQPCI#v=onepage&q=Libro%20de%20metodolog%C3%ADa&f=false>

Dos santos, E., Vieira, E., De Albuquerque, L., Nogueira, W., & Nogueira, L. (2021). Qualidade de vida no trabalho de enfermeiros de instituições hospitalares da rede pública. Enfermería Global, 14. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/1695-6141-eg-20-63-461.pdf>

Escobedo, M. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de atención del personal de salud de la unidad de emergencia en un hospital de Lima durante la emergencia sanitaria, 2022. Lima: Universidad Norbert Wiener. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6803/T06_1_09920578_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espín, M. (2022). Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en un hospital público de Guaranda en época de pandemia, en el periodo 2022. Quito: Universidad Central de Ecuador.

Flores, M., Escalante, C., Ortiz, G., & Chico, G. (2021). Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. Revista de enfermería neurológica, 1-13. Obtenido de <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/299/379>

Fratricelli, F., González, R., Uribe, A., Moreno, I., & Orengo, J. (2018). Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales

- y la sintomatología orgánica en el área laboral. Dialnet, 95-112. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044233>
- Gadea, N. (2022). Factores y Riesgo Psicosociales del trabajo. SRT, 11. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Gil, M. (2022). El work engagement de los directivos intermedios del sector salud: determinantes organizativos. España: Universitat Ramon Llull. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672237/Tesi_Maria_Emilia_Gil.pdf;jsessionid=782AD9DD8D7592A3F7078C56ADF43EEE?sequence=2
- González, L. (2021). Calidad de vida laboral. Universidad de la Habana, 6.
- Granados, I. (2021). Quality of working life: history, dimensions and benefits. Revista IIPS, 13.
- Guillén, M. (2018). Habilidades de comunicación en la relación médico-enfermera en la Atención. Rev. Cubana Enfermería , 220-27.
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). Metodología a la investigación científica . México: Mc Graw Hill.
- Laura, R. (2022). Factores de Riesgo Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021. Lima: Universidad César Vallejo.
- Lepe, N., Cancino, F., Tapia, F., Zambrano, p., Muñoz, P., Gonzalez, I., & Ramos, C. (2020). Executive Functions Performance In Old Adults: Relationship With Autonomy And Quality Of Life. Rev. Ecuat. Neurol, 12. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rneuro/v29n1/2631-2581-rneuro-29-01-00092.pdf>
- Lopera, J. (2020). Health-related quality of life: Exclusion of subjectivity. Cienc. saúde coletiva, 10. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-81232020252.16382017>

- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: A review from 2008 to 2018. *Universidad y Salud*, 12. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Montero, Y., Vizcaíno, M., & Montero, Y. (2020). Factors involved in the quality of work life for nursing practice . *Revista cubana de medicina militar*, 11. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
- Moreno, A., & Rodriguez, I. (2022). Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del centro materno infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022. Lima: Universidad María Auxiliadora. Obtenido de <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1070/MORENO-%20RODRIGUEZ%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, B. (2021). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 16. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. España: Universidad Autónoma. Obtenido de <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología a la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis. Colombia: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología a la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

- Patlan, J. (2019). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Artículo ciencia y trabajo*, 94-105. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art04.pdf>
- Peña, J. (2021). Factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021. Piura: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67469/Pe%C3%B1a_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perrier, L., Prokopy, M., Neves, L., & Persaud, D. (2019). Physician engagement : a concept analysis. *Journal of Healthcare Leadership*, 101-113.
- Quintana, R. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47941/Quintana_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raile, M. (2018). Teoría de la incertidumbre frente a la enfermedad. En: Donald E. Bailey D. Stewart A, editores. *Modelos y teorías en enfermería*. España: Elseiver.
- Rivera, F., Ceballos, P., & Gonzales, Y. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *CHÍA*, 11.
- Salvador, L., Llorens, C., Font, A., Galtés, A., & Navarro, A. (2021). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario copsoq istas21. *Rev Esp Salud Pública*, 10. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v82n6/original3.pdf>
- Segurado, A., & Agulló, E. (2020). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 9.

- Soukup, T., Lamb, B., Arora, S., Darzi, A., Sevdalis, N., & Green, J. (2018). Successful strategies in implementing a multidisciplinary team working in the care of patients with cancer: an overview and synthesis of the available literature. Dovepress, 13. Obtenido de <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=40196>
- Toledo, M. (2019). Factores que influyen en los cuidados que brinda el personal de enfermería a pacientes oncológicas. UNC.
- Topol, E. (2019). Engagement. The Topol Review – NHS Health Education England, 15. Obtenido de <https://topol.hee.nhs.uk/>
- Vallejo, M. (2016). Calidad de vida profesional, estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital Chancay, 2016. Perú
- Vallejo, M (2017). Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia-Huaral 2017. Perú
- Vásquez, O., Zuluaga, Y., & Pulido, G. (2019). Psychosocial risk factors that affect nursing professionals. Rev. Colombiana de Enfermería, 16.
- Velasquez, S. (2022). Factores psicosociales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96844/Velasquez_GSS-SD.pdf?sequence=4
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Do carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global, 12. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>
- Villanueva, F. (2022). Metodología a la investigación. México: Kik soluciones educativas S.A. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Libro+de+metodolog%C3%ADa&ots=>

[WGLO4IDFen&sig=pEk4gyKUv1OKMJ9iFg0VaZuYj18#v=onepage&q=Libro%20de%20metodolog%C3%ADa&f=false](https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301226)

Viselita, F., Handiyari, H., & Pujassari, H. (2019). Quality level of nursing work life and improvement interventions: Systematic review. *Enferm Clin*, 223-8. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301226>

Yuni, J., & Urbano, C. (2020). *Metodología y técnicas para Investigar: recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica*. Argentina: Brujas. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/160315>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Factores de riesgo psicosociales	Son condiciones que existen en las situaciones de trabajo que están relacionadas con las condiciones ambientales, la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, condiciones que pueden afectar la salud y desempeño laboral (Moreno & Báez, 2010).	Esta variable fue medida por cinco dimensiones, apoyándonos en un cuestionario que evalúa la presencia o ausencia de factores psicosociales en ambientes hospitalarios, está compuesta por 5 dimensiones y 20 reactivos. Cada ítem va de 0 a 4 puntos.	Exigencias psicosociales	- Exigencias cualitativas - Exigencias emocionales - Ritmo de trabajo	1-20	1. Siempre 2. Casi siempre 3. Muchas veces 4. Algunas veces 5. Solo alguna vez 6. Nunca	Cuestionario
			Control sobre el trabajo	- Influencia en el trabajo - Posibilidades de desarrollo - Control sobre los tiempos - Sentido del trabajo			
			Apoyo social	- Claridad de rol - Conflicto de rol - Calidad de relaciones - Calidad del liderazgo			
			Compensaciones del trabajo	- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Reconocimiento			
			Doble presencia	- Preocupación por tareas familiares - Carga familiar			
Calidad de vida	Es la percepción que tiene la persona sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas para satisfacer sus necesidades y expectativas de vida y poder lograr la realización personal, profesional y social (Patlán 2016).	La variable Calidad de vida fue medida bajo 8 dimensiones para ello se hará uso del cuestionario creado por Maribel Vallejo que está compuesta por 50 ítems bajo una escala dicotómica y una escala de respuesta: (1) Si y (2) No.	Relaciones personales	- Escuchar - Expresar - Empatizar	1-50	1. Si 2. No	Cuestionario
			Sobrecarga laboral	- Tiempo - Fatiga - Ritmo			
			Incertidumbre respecto al tratamiento	- Comunicación - Desconocimiento - Desesperación			
			Vulnerabilidad	- Dormir - Actividad - Dialogo			
			Satisfacción	- Sentimiento - Capacitación - Condición			
			Ambiente físico	- Espacio - Ruido - Iluminación			
			Retroalimentación del desempeño laboral	- Información			
			Apoyo de la organización	- Misión - Objetivos - Reconocimiento			

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el área de medicina en un hospital de Lima, 2023				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera los factores de riesgo psicosociales se relacionan con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera los factores de riesgo psicosociales se relacionan con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.	Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023	Variable 1: Factores de riesgo psicosociales Dimensiones <ol style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Control sobre el trabajo Apoyo social Compensaciones del trabajo Doble presencia Variable 2: Calidad de vida laboral Dimensiones <ol style="list-style-type: none"> Relaciones personales Sobrecarga laboral Incertidumbre respecto al tratamiento Vulnerabilidad Satisfacción Ambiente físico Retroalimentación del desempeño laboral Apoyo de la organización 	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental correlacional Nivel: Descriptivo Corte: Transversal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: 160 enfermeros del área de medicina Muestreo: Probabilístico simple Muestra: 114 enfermeros del área de medicina
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera las exigencias psicológicas se relacionan con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera las exigencias psicológicas se relacionan con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023	Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023		
¿De qué manera el control sobre el trabajo se relaciona con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera el control sobre el trabajo se relacionan con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima,2023	El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023		
¿De qué manera el apoyo social se relaciona con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera el apoyo social se relaciona con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023.	El apoyo social se relaciona significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023		
¿De qué manera las compensaciones del trabajo se relacionan con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera las compensaciones del trabajo se relacionan con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023	Las compensaciones del trabajo se relacionan significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023		
¿De qué manera la doble presencia se relaciona con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera la doble presencia se relaciona con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023	La doble presencia se relaciona significativamente con la calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023		

Anexo 3: Cuestionario de factores de riesgo psicosociales

Escala de respuestas

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces
- c) Algunas veces
- d) Solo unas pocas veces
- e) Nunca

N°	Exigencias Psicológicas	a	b	c	d	e
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
	Trabajo activo y desarrollo					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?					
	Apoyo social y Calidad de liderazgo					
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?					
14	Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?					

15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien sus conflictos?					
	Compensaciones					
16	¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?					
	Doble presencia					
19	Sí está ausente un día en casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?					
20	¿Cuándo está en el trabajo, piensa en las exigencias domésticas o familiares?					

Anexo 4: Cuestionario de calidad de vida

PREGUNTAS		SI	NO
Relaciones personales			
1.	Recibe colaboración de compañeros.		
2.	Presenta adecuadas relaciones interpersonales.		
3.	No hay una adecuada comunicación con los médicos en el servicio.		
4.	Adecuada relación entre pares.		
5.	Usted tiene obstáculos para trabajar con su o sus compañero (a) en particular de otro servicio.		
6.	Usted tiene obstáculos para trabajar con un compañero(a) en particular del mismo servicio.		
Sobrecarga de trabajo			
7.	Usted considera que le falta tiempo para terminar todas sus actividades en el servicio.		
8.	Usted considera que falta personal idóneo para cubrir el servicio.		
9.	Ud. considera excesivo el número de pacientes asignados a su cargo.		
10.	Ud. considera que el grado de dependencia de los pacientes, demandan de una continua relación enfermera paciente y familiares.		
11.	Ud. considera que la distribución del personal de acuerdo a la demanda del cuidado del paciente en el servicio (ambientes), favorece el cuidado.		
12.	Tiene presión de tiempo para realizar sus actividades en el servicio.		
13.	Manifiesta dificultad para realizar sus actividades.		
14.	Presenta fatiga.		
15.	Realiza esfuerzo de atención.		

16.	Elige el ritmo de trabajo.		
17.	Tiene libertad para alternar las actividades si desea.		
18.	Tiene capacidad para distribuir los descansos en su turno de trabajo.		
19.	Cubre expectativas y necesidades que posee sobre sus actividades.		
20.	Tiene grado de decisión sobre el desarrollo de su trabajo respecto a la supervisión.		
21.	Posee ambigüedad del rol (inadecuada información sobre su rol laboral)		
22.	Presenta conflictividad del rol (tareas que no desea cumplir).		
	Incertidumbre respecto al tratamiento		
23.	Usted posee inadecuada comunicación del médico sobre el paciente.		
24.	Considera usted que la prescripción médica parece ser inadecuado para el correcto tratamiento del paciente.		
25.	Usted tiene desconocimiento de lo que puede informarse a un paciente o su familia.		
26.	Usted presenta incertidumbre respecto al procedimiento y/o funcionamiento de un equipo especializado.		
	Vulnerabilidad		
27.	Usted duerme por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.		
28.	Usted realiza actividad física regular.		
29.	Participa usted en actividades sociales y recreativas.		
30.	Usted se siente enfermo (a).		
31.	Usted dialoga sobre cuestiones que le preocupan con las personas de su confianza.		

32.	Usted se divierte sanamente.		
33.	Usted brinda durante el día un rato para su tranquilidad.		
34.	Establece usted racionalmente su tiempo.		
	Satisfacción laboral		
35.	Usted se siente contento (a) con su trabajo.		
36.	La institución le brinda facilidades para su capacitación continua.		
37.	Desea usted cambiar de establecimiento en la que labora.		
38.	Su condición laboral influye en su satisfacción con respecto a su desempeño profesional en el servicio.		
	Ambiente Físico		
39.	Considera usted que el espacio físico en el servicio es adecuado.		
40.	Considera usted que los niveles de ruidos son adecuados para realizar sus actividades en su servicio.		
41.	Considera usted que tiene buena iluminación para realizar sus actividades en el servicio.		
42.	Usted cuenta con disponibilidad de los equipos existentes y operatividad de los mismos en el servicio.		
43.	Posee suministros para realizar el cuidado.		
	Retroalimentación del desempeño laboral		
44.	Posee usted información de cómo realiza sus tareas.		
45.	Recibe información sobre el rendimiento laboral y eficacia del mismo.		
	Apoyo de la organización		
46.	Conoce usted la misión y objetivos de la organización.		
47.	Usted planea las funciones laborales en armonía con los objetivos de la organización.		

48.	Tiene a su disposición protocolos y guías de cuidado.		
49.	Tiene reconocimiento del tiempo de permanencia en el puesto.		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el área de medicina en un hospital, Lima 2023

", cuyo autor es QUISPE BALTAZAR MARIA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 31-07-2023 08:46:10

Código documento Trilce: TRI - 0613404