



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de
centros de salud de Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

La Rosa Cabrera, Esteisy Lizeth (orcid.org/0000-0003-0603-5186)

ASESORES:

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza para concluir con mis estudios de maestría.

A mis padres quienes han sido fieles acompañantes durante todo este proceso y por alentarme siempre a cumplir con todos mis sueños.

A mis hermanos porque quiero ser un ejemplo para que ellos también continúen estudiando y creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

A mis padres que siempre han sido empuje para mi desarrollo personal y profesional, por siempre apostar por mi y porque caminan de mi mano en cada paso que doy.

A mi hermana Analí que es un ejemplo de esfuerzo y superación, y que fue parte fundamental para poder iniciar y culminar con éxito estos estudios.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023", cuyo autor es LA ROSA CABRERA ESTEISY LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE GERMAN SALINAS GAMBOA DNI: 18141423 ORCID: 0000-0002-8491-0751	Firmado electrónicamente por: JSALINASG el 08-01- 2024 22:26:33

Código documento Trilce: TRI - 0705806



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LA ROSA CABRERA ESTEISY LIZETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LA ROSA CABRERA ESTEISY LIZETH DNI: 72157568 ORCID: 0000-0003-0603-5186	Firmado electrónicamente por: ELLAROSA el 07-01- 2024 11:05:10

Código documento Trilce: INV - 1467350

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos y análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de riesgos psicosociales que perciben los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.	20
Tabla 2 Nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.	21
Tabla 3 Prueba de normalidad de los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.	22
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.	23
Tabla 5 Riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.....	24

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño de la investigación.....	14
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023. El tipo de investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental, y con respecto a su alcance la investigación se clasificó en correlacional, dado que busca determinar si las variables se encuentran relacionadas entre sí. La muestra consistió en 80 colaboradores de centros de salud de Trujillo. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta ya validadas por otros autores, para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, para riesgos psicosocial con un 0,824, y calidad de vida laboral con un 0,957, lo cual demuestra que ambos instrumentos son altamente fiables. De acuerdo con los resultados se reportó que el 58.75% de los colaboradores percibe que existe un nivel medio de riesgos psicosocial, mientras que el 37.50% percibe que la calidad de vida laboral es mala. Se concluyó que los riesgos psicosociales mantienen una relación inversa moderada de alta significancia con la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud en Trujillo, 2023, lo que se demuestra con el estadístico de Spearman ($\rho=-0.495$; $p<0.05$).

Palabras clave: Riesgos psicosociales, calidad de vida laboral, centros de salud.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between psychosocial risks and the quality of work life in collaborators of health centers in Trujillo, 2023. The type of research was quantitative, non-experimental in design, and with respect to its scope the research It was classified as correlational, since it seeks to determine if the variable are related to each other. The sample consisted of 80 collaborators from health centers in Trujillo. The data collection techniques were the survey already validated by other authors, for reliability Cronbach's Alpha was used, for psychosocial risks with 0.824, and quality of work life with 0.957, which shows that both instruments are highly reliable. According to the results it was reported that 58.75% of the employees perceive that there is a medium level of psychosocial risks, while 37.50% perceive that the quality of working life is bad. It was concluded that psychosocial risks maintain a moderate inverse relationship of high significance with the quality of work life in employees of healtg centers in Trujillo, 2023, which is demonstrated with the Spearman statistic ($\rho=-0.495$; $p<0.05$).

Keywords: Psychosocial risks, quality of work life, health centers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se viene presentando una tendencia en las organizaciones a considerar como principal objetivo el fomentar el desarrollo de condiciones de trabajo que sean favorables para el colaborador sea cual fuese la actividad laboral que desempeñe (Gutiérrez et al., 2019). Esto no debe ser visto como una estrategia organizacional que busca lograr mayor competitividad, sino más bien como un aspecto vital para el desarrollo organizacional basado en la gestión de entornos laborales saludables, que permite reducir cualquier tipo de riesgo o factor psicosocial que llega a afectar la salud laboral y merman el grado en que se cumplen las actividades laborales y el buen rendimiento, lo cual sin duda alguna reduce el crecimiento el desempeño laboral y el cumplimiento de las tareas organizacionales, reduciendo el crecimiento de la institución y no se alcancen los objetivos estratégicos que se han considerado de forma previa (Ortiz & Soto, 2020).

A nivel internacional, la misma OMS afirma que anualmente se reportan cerca de dos millones de muertes producto de enfermedades o accidentes ocupacionales, debido a ello, es imperativo intervenir sobre esta problemática que afecta a nivel mundial (OMS, 2021). Poco a poco se han ido recopilando nuevas evidencias de otros factores psicosociales, las cuales si no son gestionados adecuadamente por la organización afectan a los trabajadores, a la calidad de vida que perciben se puede obtener el del trabajo, ya sea por los efectos nocivos que contrae el estrés u otras enfermedades ocupacionales que ponen en riesgo la salud del colaborador (Espín et al., 2020). Por otro lado, se debe tener en consideración el abordaje sobre esta variable llevado a cabo por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019), en donde se considera que existen aspectos organizacionales que son fundamentales que deben trabajar consistentemente las empresas, sin importar la actividad económica o rubro al que se dediquen; las cuales si son bien gestionadas pueden limitar la sobreexposición a riesgos psicosociales que afecten al colaborador.

En todo ámbito laboral existe exposición a condiciones desfavorables de trabajo, se reportan investigaciones que señalan que los profesionales de la salud son proclives a verse expuestos por este tipo de factores, debido a las condiciones

inherentes a la contraprestación del servicio, en función que según López et al. (2021) señaló que en un estudio realizado en un hospital de Ecuador, el 44% de los trabajadores afirmaba sentirse expuesto a riesgos psicosociales que vulneraban su salud mental, debido que la sobrecarga y el ritmo de trabajo les resultaba extenuantes y los exponía a padecer diversos tipos de enfermedades ocupacionales. Por otro lado, Muñoz y Guillen (2021) plantearon que existe evidencia que según el 76% de los profesionales de salud en Colombia estiman que el exceso de carga laboral es de por sí uno de los factores de riesgo psicosocial que tienen que enfrentar en el cumplimiento de su profesión.

A nivel nacional, la situación es similar a lo reportado anteriormente, dado que según Custodio (2021) declara que el 59.4% del personal de salud de una institución de salud en Perú mantiene una percepción de nivel moderada sobre la exposición a riesgos psicosociales, siendo que un 55.7% de estos trabajadores señalaron a las exigencias laborales como el principal riesgo psicosocial. Por su parte, Solorzano (2017) sostuvo que, en el estudio que realizó en un hospital de Huancayo, el 72.2% de los trabajadores consideran a las exigencias físicas como el principal riesgo psicosocial. Esta situación se ha venido agudizando ante la presencia del COVID-19, dado que según publicación realizada en la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por Calderón (2020) declara que situaciones como el estrés laboral, la carga de trabajo, la búsqueda de limitar la posibilidad de contagio no sólo de ellos, sino también de sus familiares, han afectado de forma significativa en el bienestar psicológico del personal de salud, requiriendo una correcta intervención que permita minimizar los riesgos psicosociales desde una perspectiva más social, antes que estrictamente laboral.

Con respecto al nivel local, se ha logrado identificar que el personal de salud se encuentra expuesto a diversas exigencias laborales que alteran su salud y calidad de vida laboral (Arteaga, 2019), se les exige cumplir con horarios extendidos y/o una gran cantidad de carga laboral que expone a los trabajadores de salud a riesgos psicosociales que derivan en situaciones problemáticas como las enfermedades y accidentes ocupacionales, absentismo, alto índice de rotación, desgaste profesional y estrés laboral crónico (Díaz & Silva, 2022).

Por lo tanto, se ha establecido la siguiente formulación de problema: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023?

Además, se estima que la ejecución de esta investigación se justifica porque cuenta con relevancia social, dado que ofrece hallazgos que podrán ser tomados como referencia para que instituciones de salud locales y ubicadas a nivel regional se planteen algún tipo de intervención que atenúe una problemática similar. Posee implicancias prácticas, dado que los resultados favorecen la aparición de estrategias que permitan reducir la aparición de riesgos psicosociales. Posee valor teórico porque la ejecución de esta investigación conlleva a la revisión bibliográfica actualizada de ambas variables, a fin de tener un panorama actualizado de las condiciones de los entornos de trabajo. Finalmente, cuenta con utilidad metodológica, dado que para la valoración de las variables se emplearán instrumentos que cuenten con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad pertinentes que aseguren una adecuada medición.

Con respecto al objetivo general de la investigación se planteará el siguiente: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023. Por otro lado, los objetivos específicos serán: O1 Determinar el nivel de riesgos psicosociales que perciben los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023. O2 Determinar el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023. O3 Determinar la relación que existe entre las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023

Por su parte, la hipótesis general será: Existe relación inversa y significativa entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023. Mientras que, la hipótesis nula será: No existe relación inversa y significativa entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha procedido a realizar una revisión sobre los trabajos preliminares que se han realizado a nivel internacional, Villegas (2021) buscó lograr determinar cuáles son los riesgos psicosociales más frecuentes y que tal es la calidad de vida laboral en un grupo de 62 trabajadores de un hospital ubicado en Riobamba, Ecuador, en una investigación cuantitativa, no experimental y transversal; entre los resultados se reportó que, las dimensiones Demandas psicológicas, Participación y Supervisión han sido señaladas como las principales generadoras de riesgos psicosociales en este entorno laboral. Se concluye que existe predisposición a verse afectada la salud del trabajador, deteriorando la calidad de vida laboral. Esta investigación aporta en reconocer la importancia de promover condiciones de trabajo saludables, a fin de evitar el padecimiento de enfermedades producidas por los riesgos psicosociales que se manifiesten en su trabajo.

Por su parte, Enríquez (2021) en su tesis realizada en Quito, Ecuador buscó hacer un reconocimiento sobre la prevalencia que existe en los factores de riesgo que afectan a 107 trabajadores que realizan funciones de mantenimiento y limpieza en un hospital de atención para pacientes con diagnóstico o sospecha de Covid-19, a partir de una investigación descriptiva, en la que se empleó cuestionarios para recolectar los datos. El 43.5% de las trabajadoras percibe un nivel medio de riesgo psicosocial, en comparación del 50% de trabajadores varones que perciben este nivel. Además, el 50% del personal que trabaja en zonas COVID-19 afirma percibir un nivel medio de riesgo, el 100% aquellos que trabajan en horarios de 12 horas. Se concluyó destacando que no sólo los trabajadores asistenciales de las instituciones de salud han experimentado mayor predisposición hacia los riesgos psicosociales, sino inclusive el personal que se encargaba de la desinfección, puesto que los protocolos se volvieron más estrictos y existía riesgo de infección, lo cual suponía mayor presión laboral para los trabajadores. Esta investigación demuestra que la exposición a infecciones de salud y el incremento de carga laboral son factores que afectan a los trabajadores en su salud física y mental.

Por otro lado, Castro y Suárez (2022) buscó demostrar como son los riesgos psicosociales y su impacto en la salud laboral. La investigación fue de naturaleza

descriptiva y transversal, y se realizó en un hospital de Chile, con la participación de 480 empleados. Estos fueron evaluados mediante el cuestionario Iistas21. Los hallazgos indicaron que los factores que influyen en los riesgos psicosociales en el trabajo son las demandas laborales cuantitativas y el endeudamiento, los cuales afectan la salud laboral. Esto indica que a mayores sean las actividades que tenga que realizar el trabajador y no cuente con los recursos personales o profesionales para atenderlas con rapidez o se le brinde las condiciones que se lo permitan pueden llegar a sentirse sumamente abrumados y por ende ver afectada su salud laboral de forma significativa, en algunos casos se generan algún tipo de enfermedad ocupacional.

Por otro lado, Espin (2022) llevó a cabo su tesis en Ecuador para reconocer si la calidad de vida laboral es susceptible a la presencia o no de factores de riesgo psicosocial que perciben un grupo de 168 trabajadores del sector salud, en una investigación correlacional en la que se emplearon cuestionarios para realizar la evaluación de las variables. Los resultados señalaron la existencia de una relación que ha sido muy significativa ($p < .001$) entre las variables. Se concluye que la aparición o incremento de riesgos psicosociales conlleva a que se vea afectada la percepción de la calidad de vida laboral en este sector laboral. Por ende, es importante que las empresas que tienen trabajadores de salud procuren gestionar condiciones de trabajo que sean favorables, de modo que sirvan como factores protectores que atenúen los efectos que ya de por sí tienen los riesgos psicosociales inherentes a las profesiones de asistencia sanitaria.

Velásquez (2022), en su tesis de maestría realizada en Chile, procuró realizar un análisis para demostrar si los riesgos psicosociales guardan relación con la calidad de vida que perciben los trabajadores de una institución de salud familiar durante la pandemia Covid-19, en una investigación correlacional, no experimental en la que la muestra fue de 78 empleados. Los resultados mostraron que el indicador "doble presencia" fue considerada de alto riesgo por el 54% de los participantes. Por otro lado, se determinó que los riesgos psicosociales están relacionados de forma inversa con la calidad de vida que muestran los trabajadores en esta institución. En esta investigación se destaca que uno de los problemas principales que afecta a los trabajadores de salud es tener que lograr equilibrar la cantidad de trabajo, con sus propias responsabilidades dentro del hogar.

Entre los estudios nacionales se reporta a Laura (2021) cuya investigación correlacional, buscó determinar si la calidad de vida está relacionada con los factores de riesgo psicosocial en base a 70 enfermeras de un Instituto de Salud de Lima evaluadas a través de dos cuestionarios. Los resultados demostraron que las dimensiones de supervisión, desempeño del rol y demandas psicológicas mantiene altos niveles de riesgo según el 61.5%, 47.2% y el 41.4% respectivamente. Existe una correlación de grado moderado e inversa entre las variables ($r=-.465$; $p=.000$). De acuerdo con esto se entiende que a mayor presencia de factores que son considerados como riesgos psicosociales en un ambiente de trabajo, indica que en ese mismo entorno existen condiciones laborales que distorsionan la manera en cómo se percibe la calidad de vida laboral.

Chumbislla y Huamaní (2021) desarrollaron una investigación en la que se centraron en la determinación de relación entre calidad de vida y riesgo laboral en 49 enfermeras de un hospital en Arequipa, en base a una investigación correlacional, se evaluó mediante dos cuestionarios. No se logró identificar una relación significativa ($p=.189$), descartándose relación entre las variables. Solamente, se logró destacar que el 89.8% de las enfermeras considera que experimenta un adecuado nivel de calidad de vida, mientras que el 67.3% percibió un nivel alto de riesgo laboral. En esta investigación se vuelve a reiterar que las instituciones de salud, una de las profesiones que más desgaste profesional y exposición a riesgos psicosocial es la enfermería, dado que son quienes se quedan a cargo del cuidado del paciente y deben asegurar su bienestar e integridad.

En su tesis de maestría desarrollada en Arequipa, Velásquez (2022) examinó la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral. La investigación fue aplicada, no experimental y correlacional, con una muestra de 80 tecnólogos médicos de diferentes áreas que fueron evaluados mediante los cuestionarios PFSICO y GOHISALO, ambos con 7 dimensiones. Se estableció que los factores de riesgo psicosocial tienen una influencia significativa de alrededor del 56.3% sobre la calidad de vida laboral.

Según Aráoz (2022), en su tesis desarrollada en Cusco buscó demostrar cual es el nivel de calidad de vida laboral que presenta los 124 trabajadores del hospital que prestan labores en el área de servicios críticos, a partir de una investigación no experimental, descriptiva en la que se utilizaron dos cuestionarios.

Se demostró que el 36.3% sostiene que fue regular la calidad de vida laboral, en tanto que el 33.9% considera que existe una mala calidad de vida laboral. En cuanto a las dimensiones, el 77.4% consideró que la dimensión vinculada al objetivo de trabajo se mantiene en un nivel alto, y el 41.1% considera con la dimensión relacionada a la persona y su interacción con el trabajo se encuentra en un nivel regular.

En el ámbito local, se han realizado investigaciones que abordan la salud en entornos laborales de salud. En primer lugar, Arteaga (2019) en su investigación no experimental, descriptiva y transversal con enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo de encontrar el nivel de calidad de vida laboral en enfermeras del HDRT - Trujillo. La muestra consistió en 26 enfermeras evaluadas mediante un cuestionario de calidad de vida laboral. Los resultados revelaron que el nivel de calidad de vida laboral de las enfermeras de la Unidad de Emergencia se clasificó como medio, alcanzando un cumplimiento del 100%. Al analizar las diferentes dimensiones, se encontró que las cargas de trabajo fueron clasificadas como nivel medio en un 84.6%, mientras que un 15.4% fue considerado nivel bajo. En cuanto a la motivación intrínseca, se registró un predominio del nivel medio en un 69.2%. Por último, en relación al apoyo directivo, se obtuvo un nivel medio del 80.8% y un nivel bajo del 19.2%.

Por otro lado, Díaz y Silva (2022) llevaron a cabo una tesis de especialidad con el fin de reconocer la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés en enfermeras de hospitales de tercer nivel del MINSA en Trujillo. La investigación fue cuantitativa, no experimental y un enfoque correlacional, en la cual participaron 25 enfermeras que fueron evaluadas mediante el cuestionario de riesgos laborales ISTAS 21 versión 3 y el cuestionario de estrés. Los resultados indicaron que el 68% de las enfermeras se encontraban en un nivel poco favorable y el 32% en un nivel desfavorable en cuanto a los riesgos psicosociales para la salud. En relación al estrés laboral, se identificó que el 96% presentaban un nivel medio. Además, se estableció una relación positiva muy alta, lo que llevó a concluir que, a mayor exposición a los riesgos psicosociales, existe una mayor presencia de estrés laboral.

La definición de los riesgos psicosociales se basa en la descripción propuesta por Moncada et al. (citado en Díaz y Villar, 2020), donde se indica que

estos factores están relacionados con la organización y las condiciones que se suscitan en el trabajo que pueden llegar a condicionar o afectar la salud de los colaboradores a nivel físico y mental, incluyendo la posibilidad de desarrollar estrés.

Por otro lado, Fraticelli et al. (2018) plantea que estos factores se vinculan con la forma en cómo se gestiona el trabajo y en la organización en sí; incluso en los diferentes contextos en los que se desarrolla la empresa. Estos factores pueden ocasionar daño en términos psíquicos, físicos o sociales para los colaboradores. Entre los factores psicosociales se mencionan la falta de control y autonomía laboral, así como una carga de trabajo excesiva.

Desde una perspectiva diferente, Vega et al. (2017) señalan que estos factores representan las condiciones laborales que llegan a afectar a nivel mental la salud de los trabajadores, generando estrés, ansiedad, trastornos psicosomáticos y depresión, como en términos físicos, como enfermedades cardiovasculares, alergias, dolores musculares y trastornos gastrointestinales, todos ellos influyen de forma significativa en la calidad de vida laboral.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2014), basándose en la resolución ministerial 375-2008-TR, considera son aquellas condiciones que se presentan en las situaciones laborales y que están relacionadas con el entorno laboral, contenido del trabajo y ejecución de tareas dentro de la organización. Estos factores pueden afectar no solo la salud del trabajador, sino también su bienestar y el desarrollo de su trabajo (Martínez, 2022).

Es importante destacar que los riesgos psicosociales, también conocidos como estresores, se refieren a las condiciones del trabajo que están vinculadas con la organización, el contenido y el entorno de trabajo del personal de salud (Havaei et al., 2021). Si estos riesgos persisten, pueden provocar consecuencias negativas tanto físicas, psicológicas como sociales en el personal (Shields et al., 2021). Las instituciones de salud suelen tener una carga de trabajo elevada, condiciones laborales inadecuadas, exposición a eventos traumáticos y bajos salarios. Diversas investigaciones han demostrado una relación directa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, ya que ambos tienen un impacto en el bienestar (Tacca y Tacca, 2019; Aguilera et al., 2019).

Entre estos estudios se reportan que ocasionalmente la forma o el estilo de vida de las enfermeras puede afectar de forma significativa a estos porque los conlleva a desarrollar estrés laboral u otras enfermedades ocupacionales (León et al., 2021; Vásquez et al., 2019).

Un estudio llevado a cabo en Lima reveló que los riesgos psicosociales más relacionados con el estrés laboral en el personal de salud son las demandas laborales y la remuneración basada en el rendimiento. Estos factores pueden generar un entorno laboral estresante y perjudicial, afectando negativamente la salud de los trabajadores del sector sanitario. Es fundamental abordar estos riesgos y fomentar condiciones laborales más saludables y favorables para los trabajadores del sector salud. (Chávez, 2020).

En cuanto a las dimensiones, se utilizarán como referencia las establecidas por el cuestionario SUSESO-ISTAS 2, según Candía et al. (2018). La dimensión de exigencias psicológicas se refiere a las demandas del trabajo y su cumplimiento dentro de un tiempo establecido. También abarca el ritmo y la distribución del trabajo, así como la falta de personal, bajos salarios y condiciones inadecuadas de los sistemas y materiales de trabajo, lo que genera exigencias de cumplimiento y demandas emocionales que afectan al trabajador (Candia et al., 2018).

La dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo se relaciona con la intensidad del trabajo en términos de cantidad y tiempo requerido para su cumplimiento. También se refiere a las oportunidades de desarrollo que ofrece el trabajo en relación con su método y contenido. En esta dimensión, las políticas de selección no consideran las capacidades y rendimientos de los trabajadores para la promoción, lo que afecta su crecimiento y desarrollo profesional, disminuyendo gradualmente su calidad de desempeño (Candia et al., 2018).

La dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo se manifiesta cuando el trabajo se realiza de manera aislada, sin el respaldo de superiores o compañeros. El apoyo social implica brindar el apoyo y la ayuda necesaria al personal que lo requiere. Por otro lado, el liderazgo debe ser efectivo para guiar adecuadamente al equipo y lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos. (Candia et al., 2018).

La dimensión de compensaciones se refiere principalmente la forma de dar una retribución al trabajador como recompensa al esfuerzo que realiza, en

ocasiones también está administrada en forma de estabilidad laboral. Cuando existe una prevalencia alta de respuestas negativas, los trabajadores empiezan a experimentar que su labor no llega a ser reconocida y por ende sienten inestabilidad (Candia et al., 2018).

Además, la dimensión de doble presencia se refiere a las demandas simultáneas y presentes que provienen tanto del entorno laboral como del familiar. Los horarios de trabajo alternativos o modificados afectan la autonomía del empleado y perturban el tiempo que necesita para su vida familiar. Esta dimensión genera interrupciones, conflictos y preocupaciones intensas en el entorno laboral, lo cual repercute en la salud y el desempeño del trabajador (Candia et al., 2018).

Por otro lado, en lo que refiere a la delimitación conceptual de la calidad de vida laboral, Torres (2018) considera que es la percepción acerca del grado de bienestar que el colaborador experimenta a partir de las experiencias obtenidas desde la interacción ya sea de forma simple o compleja en la organización, tomando en cuenta que sobre este tipo de experiencia pueden llegar a influir una serie de factores internos y externos que serán determinantes en la valoración final de la calidad de vida que lleva dentro de la institución.

De acuerdo con Grote y Guest (2017) es más bien la manera en que se puede seguir estimulando el desarrollo de los colaboradores, a partir de factores que inciden en su comportamiento, dado que les introyectan normas y políticas de la empresa, así como el respeto de los derechos de los demás, además supone brindarles condiciones de un trabajo con dignidad en el que se empleen métodos y procedimientos de trabajo seguros y sustentado por un liderazgo empresarial eficiente.

Por otro lado, la calidad de vida en el trabajo se encuentra integrada por diversos factores, algunos de estos pueden ser físicos, mentales y ambientales; otros más bien son organizacionales, entre los cuales se destacan las relaciones sociales, la capacidad de ser autónomo en el trabajo, así como de participar en la mejoría de los procedimientos, tener la posibilidad de crecer profesionalmente y recibir un salario adecuado (Canales et al., 2016). Por ende, este constructo muchas veces se encuentra interrelacionado con el desarrollo personal, dado que si un trabajador considera que su trabajo no le brinda posibilidades para mejorar

su calidad de vida personal, entonces también existe un declive en la implicancia para el desarrollo de un desempeño sostenido (Gómez et al., 2015).

Desde la perspectiva del colaborador, la calidad de vida laboral puede estimarse conforme sea el disfrute que logra el colaborador cuando reconoce que sus necesidades individuales y profesionales están siendo satisfechas por su entorno laboral, así como el pleno reconocimiento de las responsabilidades que tiene que asumir, sobre todo verificando que sean seguras y no le generen ningún tipo de afección a posteriori (Nayak, 2018).

También se indica que ésta se encuentra en evolución constante, y su significado deriva de la experiencia y la percepción subjetiva que tiene el trabajador con respecto a los objetivos institucionales (Cruz, 2018).

Para Easton y Van Laar (2012) más bien aspectos como las condiciones y políticas de trabajo que rigen la empresa pueden ser fundamentales en el desarrollo o no de los sentimientos que acompañan a la satisfacción y el bienestar laboral que el trabajador logra percibir, sin duda alguna estos elementos tienen un gran impacto sobre la imagen que percibe el trabajador acerca de la empresa y terminan siendo lo más importante al momento de determinar si la empresa le ofrece una verdadera calidad de vida según lo acontecido dentro de la organización.

De acuerdo con Cruz (2018) el concepto de calidad de vida laboral engloba también aspectos vinculados con el desarrollo humano, dado que existen algunos factores internos que tienen una incidencia sobre el comportamiento organizacional inciden en el comportamiento del trabajador, en su forma de desempeñarse y que se espera que una adecuada gestión de las políticas y estrategias organizacionales permitan crear condiciones favorables que beneficien el bienestar y la productividad laboral.

Finalmente, con respecto a las dimensiones se tomarán como referencia la teoría de Easton y Van Laar en su escala de calidad de vida laboral (WRQoL), en donde se plantean la existencia de 5 dimensiones:

La dimensión uno Interrelación trabajo-hogar, implica sostener un equilibrio entre las situaciones laborales y su vida personal y familiar, lo cual es esencial porque los trabajos que perturban este balance no se consideran favorables para los colaboradores incluyendo políticas y prácticas que fomenten la cultura

organizativa y satisfacción laboral (Easton & Van Laar, 2012 como se cita en More, 2017).

La dimensión dos refiere al bienestar general, la cual evalúa el grado en el que el trabajo influye de manera favorable en la vida de un empleado, es decir que se sienta cómodo y bien tratado dentro de la organización. Este bienestar general puede dar como resultado un mayor compromiso y desempeño por parte del colaborador, debido a que se esfuerza por contribuir positivamente con los objetivos de la empresa. Por lo tanto, es esencial que las empresas integren en su planificación acciones que estén dirigidas a mejorar el bienestar experimentado por los empleados, incluyendo políticas y prácticas que fomenten la cultura organizativa y satisfacción laboral (Easton & Van Laar, 2012 como se cita en More, 2017).

La dimensión tres es la satisfacción profesional, la cual implica que el trabajador sienta agrado al realizar sus actividades y funciones dentro de la organización, debido a que experimenta sentimientos de logro y el desarrollo de conocimientos nuevos y habilidades profesionales, esto puede influir de manera positiva para que desarrollen un gusto y preferencia para permanecer en su lugar de trabajo, aumentando la probabilidad de que se mantengan en sus puestos de trabajo y estén dispuestos a contribuir con el éxito de la organización (Easton & Van Laar, 2012 como se cita en More, 2017).

La dimensión cuatro, son las condiciones laborales, la cual engloba los recursos y condiciones en la que los trabajadores llevan a cabo sus funciones dentro de la organización. Esta dimensión hace referencia a factores internos como la calidad, seguridad y recursos, como también a factores externos como el ruido, polvo y contaminación que puedan estar afectando negativamente la salud de los trabajadores. Por lo tanto, es crucial que las empresas se esfuercen por mejorar y/o mantener condiciones laborales seguras y saludables para sus empleados . (Easton & Van Laar, 2012 como se cita en More, 2017).

La quinta dimensión hace referencia al control de trabajo, se refiere a la capacidad del trabajador para ser autónomo, es decir se le da la oportunidad de poder tomar decisiones y se tome en cuenta su opinión cuando se busque mejorar los procesos operativos con el fin de optimizar sus funciones. Por lo tanto, es importante promover la participación y el control de trabajo, debido a que podría ser

una táctica efectiva para mejorar la calidad, el rendimiento y compromiso del trabajador y a su vez influyendo de manera positiva sobre su salud física y mental . (Easton & Van Laar, 2012 como se cita en More, 2017).

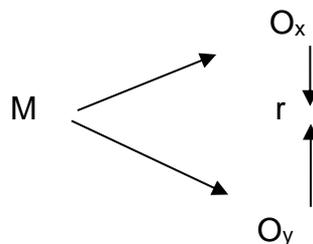
III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativa porque se buscó recolectar datos exactos y que pueden ser expresados en datos numéricos para hacer estimaciones y así contrastar la hipótesis de la investigación. Además, mantuvo diseño no experimental, dado que únicamente se realizó la medición de las variables y no se pretendió realizar ningún tipo de control o manipulación sobre las mismas (Hernández y Mendoza, 2018). Por otra parte, con respecto a su alcance la investigación se clasificó en correlacional, dado que busca determinar si las variables se encuentran relacionadas entre sí. (Hernández y Mendoza, 2018) Así también, se clasifica en transversal, dado que el recojo de datos fue realizada en un único determinado tiempo previamente establecido.

Figura 1

Esquema del diseño de la investigación



Dónde

M : Colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023

O_x : Riesgos psicosociales

O_y : Calidad de vida laboral

r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

Según Hernández et al. (2014) en su libro Metodología de la Investigación las define como una propiedad que puede variar entre diferentes individuos o eventos y cuya variación puede ser medida u observada. La variable uno es Riesgos psicosociales y la variable dos, Calidad de vida laboral.

La operacionalización de ambas variables se encuentra en Anexos. (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hace referencia al conjunto de participantes o sujetos que forman parte de un grupo que comparte ciertas características o criterios que son importantes en la investigación y por lo tanto son seleccionables para poder formar parte de la misma (Sánchez et al., 2018):

Estará compuesta por 100 colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023. Siendo los criterios de inclusión los siguientes:

Colaboradores que se encuentren debidamente contratados en el periodo en el que se desarrolle la investigación y que mantengan una antigüedad laboral mínima de medio año en la organización.

Por su parte, los criterios de exclusión de los colaboradores que no podrán formar parte de la investigación serán:

Personal que esté realizando prácticas en el centro de salud.

Trabajadores que no deseen participar voluntariamente en la investigación.

Personal que esté recibiendo algún tipo de tratamiento psicológico o médico por alguna enfermedad ocupacional previamente diagnosticada.

3.3.2. Muestra

Grupo de personas, elementos o unidades de análisis seleccionados de la población de manera probabilística o no probabilística. Su objetivo es facilitar la recopilación de datos en la investigación (Arias, 2016).

En la presente investigación para hallar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula de población finita, teniendo en consideración un nivel de confianza del 95% plantea que se debe seleccionar a 80 colaboradores de los centros de salud de Trujillo, 2023.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual consistió en la selección al azar de cada uno de los participantes de la muestra a partir de población previamente delimitada.

3.3.4. Unidad de análisis

Un colaborador de centros de salud de Trujillo, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se empleó la técnica de encuesta, la cual consiste en el uso de cuestionarios previamente diseñados para recopilar información sobre una variable específica en un grupo de personas (Arias, 2016).

Se utilizaron dos encuestas con el objetivo de medir de manera exhaustiva las variables. En el caso del cuestionario de riesgos psicosociales se empleó la adaptación realizada por Matos (2019) quien halló la validez de contenido del instrumento mediante la evaluación de tres expertos en el área temática de los riesgos psicosociales, quienes dieron por aprobada la estructura original de los 20 ítems que componen este cuestionario que a su vez cuenta con cinco alternativas de respuesta en una escala de 0 a 4 puntos, en donde el puntaje más alto indica la mayor presencia del riesgo que se está valorando.

Ficha Técnica:

Nombre Original: SUSESO/ISTAS 21 – Versión Breve.

Autores: Superintendencia de Seguridad Social de Chile

Año: 2009

Adaptación Peruana: Matos Salgado, Ana Victoria

Año: 2019

Tipo de Aplicación: Individual o colectiva

Tiempo: Indeterminado

Campo de Aplicación: Personas de 18 a 68 años

Categorización: Nivel de riesgo bajo, medio y alto.

Por otro lado, en el caso del cuestionario de calidad de vida laboral, en la presente investigación se empleó la adaptación realizada por More (2017) quien halló la validez de contenido de la adaptación peruana, mediante la opinión de cinco

expertos quienes confirmaron que la estructura del instrumento basada en 19 ítems que se encontraban divididos en cinco dimensiones aportan a la medición del constructo de calidad de vida laboral, por lo tanto puede emplearse en la población peruana. Este cuestionario proporciona cinco alternativas de respuesta para cada ítem, en donde cada alternativa de respuesta se valoró en una escala de 1 a 5 puntos, donde un puntaje más alto indica mayor identificación con la situación planteada.

Ficha Técnica:

Nombre Original: Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral

Autores: Simon Easton y Darren Van Laar

Año: 2012

Adaptación Peruana: More Vílchez, Hilda

Año: 2017

Tipo de Aplicación: Individual o colectiva

Tiempo: 15 minutos aproximadamente

Campo de Aplicación: Personas de 18 a 68 años

Categorización: Alta, adecuada y baja

Por lo tanto, cada instrumento utilizado en la investigación se encuentra validado por un grupo de expertos, los cuales poseen un grado académico similar o superior a Magíster. Estos validadores evaluaron la coherencia, redacción, pertinencia y relevancia de los contenidos de cada ítem o pregunta en los cuestionarios. (Ver Anexos 5 y 6)

Además, se realizó una prueba piloto con 20 personas que presenten similares características a las de la muestra de estudio, con el fin de verificar la fiabilidad. Se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar si los instrumentos utilizados son fiables y pueden ser aplicados en la investigación, siendo que el coeficiente alcanzado para el cuestionario de riesgos psicosociales fue de 0.824 y en el caso del cuestionario de calidad de vida laboral fue de 0.957, demostrando así que son instrumentos fiables y pueden emplearse en la presente

investigación.

3.5. Procedimientos

Se recolectó la información de forma virtual a usando la plataforma de Google Forms donde se generó un cuestionario online que contenía el consentimiento informado, el cual se brindó a cada uno de los participantes del estudio y se les solicitó que participen de forma voluntaria y respondan de forma sincera, acordando que su identidad se mantendrá en reserva y que el tratamiento de los datos es únicamente con fines académicos.

3.6. Métodos y análisis de datos

En relación al análisis de datos, en el futuro se llevaron a cabo los siguientes pasos: una vez obtenidos los puntajes tras la aplicación de las encuestas, se procedió a recopilar cada respuesta y trasladarlos a una hoja de cálculo en Excel 2019. Esta hoja de cálculo sirvió como base de datos para su organización y a partir de esta se realizaron diversos cálculos estadísticos.

Se empleó IBM SPSS V27, que permitió realizar tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial. En cuanto a la estadística descriptiva, permite presentar los resultados en datos exactos y porcentajes de cada uno de variables de la investigación. Mientras que la estadística inferencial, se llevó a cabo un análisis de normalidad utilizando el método de Kolmogorov-Smirnov. Esto permitió comprobar si los puntajes alcanzados en las variables siguen una distribución normal o no, y en base a esta información, se seleccionó la prueba de correlación de Spearman, en función que los puntajes de las variables no siguen una distribución normal ($p < 0.05$).

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se llevó a cabo en cumplimiento del Código de Ética de Investigación establecido por la UCV. Este código vela porque los productos científicos entregados cumplan con la originalidad y mantengan la integridad académica para la obtención de título o grado correspondientes. Además, se dio cumplimiento a la política antiplagio que exige el respeto a la propiedad intelectual,

incluyendo citas y referencias adecuadas para cada contenido consultado en la elaboración del informe.

El presente documento se desarrolló siguiendo las normas de la 7ma edición del estilo APA, con el objetivo de mantener el rigor requerido en la investigación científica. Se cumplirán los siguientes criterios éticos en la investigación científica:

Se protegió la autonomía e integridad de los participantes, permitiendo que expresen su voluntad de no continuar en la investigación si así lo desean.

Se mantuvo la probidad al proporcionar información veraz y precisa que refleje el estado actual de las variables de estudio.

Se respetó la integridad humana, promoviendo la igualdad y evitando cualquier forma de discriminación que pueda afectar los intereses de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de riesgos psicosociales que perciben los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.

Nivel	fi	%
Riesgo alto	17	21.25%
Riesgo medio	47	58.75%
Riesgo bajo	16	20.00%
Total	80	100.00%

Nota. Datos obtenidos de la evaluación de los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023

En la tabla 1 se aprecia que el 58.75% de los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023 se ubica en un nivel de riesgo medio, el 21.25% mantiene un nivel de riesgo alto y el 20% restante un nivel de riesgo bajo en los riesgos psicosociales. Este resultado informa que una proporción significativa de los colaboradores de los centros de salud de Trujillo, perciben indicadores de riesgo vinculados con las compensaciones, las exigencias laborales, el apoyo social que brinda la empresa y el control que pueden desarrollar sobre su metodología de trabajo.

Tabla 2

Nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.

Nivel	fi	%
Alta	27	33.75%
Adecuada	23	28.75%
Baja	30	37.50%
Total	80	100.00%

Nota. Datos obtenidos de la evaluación de los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023

En la tabla 2 se aprecia que el 37.5% de los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023 se ubica en un nivel bajo, el 33.75% mantiene un nivel alto y el 28.75% se ubica en un nivel adecuado de calidad de vida laboral. De acuerdo con este resultado se logra apreciar que los colaboradores de los centros de salud de Trujillo perciben que no se les están brindando las condiciones laborales idóneas para que logren sentirse plenos, satisfechos, motivados y con los recursos necesarios para desarrollar plenamente su trabajo.

Tabla 3

Prueba de normalidad de los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.

Variable / Dimensión	K-S	p
Riesgos Psicosociales	.078	.200
Exigencias Psicológicas	.109	.019
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	.112	.015
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	.100	.047
Compensaciones	.133	.001
Doble presencia	.120	.006
Calidad de vida laboral	.131	.002
Interrelación trabajo – hogar	.150	.000
Bienestar general	.183	.000
Trabajo y satisfacción profesional	.287	.000
Condiciones laborales	.109	.021
Control en el trabajo	.185	.000

Nota. Datos obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales de los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023

En la tabla 3 se observan los resultados del análisis de normalidad de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, en donde se aprecia que únicamente los riesgos psicosociales mantienen una distribución normal ($p > .05$). Sin embargo, las dimensiones de riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral y sus dimensiones no siguen una distribución normal ($p < .05$). Por ende, en la presente investigación se utilizará la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para precisar si existe o no relación entre las variables de estudio.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.

	Medida	Significancia
Correlación de la dimensión exigencias psicológicas con la variable de Calidad de vida laboral	-0.193	p>0.05
Correlación de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con la variable de Calidad de vida laboral	-0.243	p<0.05
Correlación de la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con la variable de Calidad de vida laboral	-0.504	p<0.01
Correlación de la dimensión compensaciones con la variable de Calidad de vida laboral	-0.404	p<0.01
Correlación de la dimensión doble presencia con la variable de Calidad de vida laboral	-0.186	p>0.05

La tabla 4 demuestra que no existe relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas con la calidad de vida laboral ($p>0.05$) con coeficiente de rho de Spearman de -0.193; en tanto que la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades mantiene una relación inversa de grado leve con alta significancia la calidad de vida laboral ($\rho = -0.243$; $p<0.05$). Además, se observa que existe relación inversa de grado moderado ($\rho = -0.504$; $p<0.01$) entre la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con la variable de Calidad de vida laboral. En tanto que la dimensión compensaciones está relacionada de forma inversa con moderada intensidad ($r = -0.404$) y significancia estadística ($p<0.01$) con la calidad de vida laboral. Finalmente, se reporta que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión doble presencia ($p>0.05$) con la variable de calidad de vida laboral.

Tabla 5

Riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.

Nivel de Riesgos Psicosociales	Nivel de Calidad de vida laboral							
	Alta		Adecuada		Baja		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Riesgo alto	1	3.7	4	17.4	12	40.0	17	21.3
Riesgo medio	15	55.6	16	69.6	16	53.3	47	58.8
Riesgo bajo	11	40.7	3	13.0	2	6.7	16	20.0
Total	27	100.0	23	100.0	30	100.0	80	100.0

Medida de correlación de Spearman: -0.495 ($p < 0.01$)

La tabla 5 se observa que el 58.8% de los colaboradores encuestados que presentaron nivel de riesgo medio a su vez presentaron una calidad de vida laboral adecuada; el 21.3% que mantuvieron un nivel de riesgo alto presentaron en su mayoría una baja calidad de vida; y el 20% de los colaboradores que presentaron un nivel de riesgo bajo han presentado en su gran mayoría una calidad de vida alto. Además, se examinó que existe relación entre riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud en Trujillo en 2023 mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) revela una relación inversa moderada (-0.495) entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral. Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p=0.000$), sugiriendo que la relación observada está confirmada. Por ende, es posible afirmar que conforme se reducen los riesgos psicosociales, se logra incrementar el nivel de calidad de vida laboral que perciben los colaboradores de los centros de salud de Trujillo, 2023. Este resultado permite aceptar la hipótesis de la investigación demostrando así que los riesgos psicosociales mantienen una relación inversa con calidad de vida laboral de los colaboradores de los centros de salud de Trujillo, 2023.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación aborda la relación entre riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud en Trujillo, 2023. Su importancia se centra en atender las nuevas tendencias organizacionales de priorizar entornos laborales saludables, en donde se destaca la necesidad de una gestión eficiente para prevenir riesgos psicosociales que afectan la salud y el desempeño laboral. Además, se evidencia que la literatura internacional respalda la urgencia de intervenir en los problemas psicosociales que cada vez aparecen con mayor frecuencia, de tal manera que inclusive los estudios en la salud local revelan una prevalencia elevada de riesgos psicosociales, lo cual incluso se agravó por la pandemia de COVID-19 en lo que respecta al sector de salud específicamente. Por lo tanto, mediante el desarrollo del presente se busca proporcionar datos relevantes para instituciones de salud, además de aportar con implicancias prácticas y teóricas, respaldadas por la metodología robusta que permite contrastar la hipótesis general que sostiene que existe una relación inversa y significativa entre riesgos psicosociales y calidad de vida laboral, delineando la perspectiva para la evaluación de los resultados.

De acuerdo con el objetivo específico 1 se reporta que según la tabla 1 el 58.75% de los colaboradores de centros de salud reconoce que existe un nivel medio de riesgos psicosociales en su entorno laboral, es decir existe presencia de algunos indicadores que afectan a los trabajadores, quienes pueden sentirse sumamente exigidos, con escaso reconocimiento y/o compensación.

Dicho resultado concuerda con lo expuesto por Enríquez (2021) en su investigación realizada en Quito – Ecuador, en la que exploró sobre los factores de riesgos psicosociales presentes en trabajadores de un hospital que atendía pacientes con diagnóstico o sospecha de Covid-19, se reportó que el 43.5% de los trabajadores mantenía un nivel de riesgo medio en cuanto los factores psicosociales, e incluso el porcentaje incrementaba al 50% si únicamente se evaluaba a los trabajadores cuya jornada laboral era de al menos 12 horas diarias. Además, se complementa con lo señalado por Villegas (2021) quien en su investigación realizada en Riobamba – Ecuador reconoce que es fundamental tomar especial atención al control de las condiciones de trabajo, puesto que de lo

contrario se producen riesgos psicosociales, tales como demandas psicológicas, supervisión excesiva y poca contribución en la toma de decisiones que a posteriori pueden afectar inclusive la salud de los trabajadores.

Este resultado también se respalda teóricamente por lo expuesto Díaz y Villar (2020) quienes reconocen que los riesgos psicosociales se producen a partir de una mala gestión por parte de la organización, en función que cuando al trabajador se lo expone a condiciones de trabajo que le resultan aversivas, desagradables o estresantes, los colaboradores se ven afectados a nivel físico y mental, puede coexistir la presencia de estrés o alguna otra enfermedad ocupacional.

Por otro lado, en lo que respecta al objetivo específico 2 se logró determinar que según la tabla 2 el nivel de calidad de vida laboral que predomina según el 37.50% de los trabajadores es el bajo, lo cual pone en manifiesto que consideran que los centros de salud en los cuales trabajan no les ofrecen suficientes condiciones laborales saludables para alcanzar bienestar, satisfacción y motivación laboral, así como sentir que en el trabajo se toman en cuenta sus opiniones o se les reconoce por su aportación para la organización.

Este resultado concuerda con lo expuesto por Aráoz (2022) quien en su tesis que ejecutó en Cusco demostró que el 33.9% de los trabajadores del hospital que labora en el área de servicios críticos consideran que existe una mala calidad de vida laboral. Sin embargo, difiere de lo señalado por Chumbislla y Huamaní (2021) quienes en su investigación realizada en un hospital de Arequipa reportan que del cuerpo de enfermería de la institución el 89.8% de las profesionales de enfermería mantienen un nivel adecuado de calidad de vida, es decir sienten que su trabajo les ofrece condiciones favorables para sentirse motivadas, reconocidas y que pueden alcanzar un adecuado bienestar laboral.

En consecuencia, se debe tener en cuenta lo expuesto por Easton y Van Laar (2012) quienes sustentan que teóricamente la calidad de vida laboral representa las condiciones y las políticas del trabajo presentes en el entorno de trabajo, que si son bien gestionadas pueden fomentar bienestar laboral y satisfacción, además de que los trabajadores perciben una imagen favorable sobre la empresa y de todo lo que acontece dentro de la misma.

Con respecto al objetivo específico 3, en el que se buscó determinar la relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral, en la tabla 4 se observa que la dimensión exigencias psicológicas no mantiene una relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$) con la calidad de vida laboral. Por ende, es posible afirmar que el nivel de exigencias psicológicas que percibe un trabajador ante las demandas excesivas, en cuanto a la cantidad y la complejidad de las actividades laborales que se le encomiendan en su centro de labores no está relacionada con la calidad de vida laboral que perciben.

Este resultado amplió lo postulado por Arteaga (2019) quien en su investigación realizada en el Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT) reportan que las enfermeras se encuentran conformes con las exigencias de su trabajo, demostrando así que muchas veces el personal que trabaja en estos centros no vincula la exigencia laboral como un factor que puede relacionarse directamente con la calidad de vida laboral. Asimismo, Diaz y Silva (2022) tomando en cuenta esta perspectiva destacaron que un 32% de las enfermeras que laboran en un hospital de Trujillo, han presentado un nivel desfavorable en lo que refiere a riesgos psicosociales y esto le ha conllevado a desarrollar estrés laboral producto de la exposición al escaso reconocimiento social y económico en su centro de trabajo ante el esfuerzo sostenido que ha implicado el cumplimiento de horarios extensos y rotación de turnos.

Por otro lado, siguiendo con el objetivo específico 3, en la tabla 4 se observa que la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y la calidad de vida laboral se encuentra relacionadas de forma inversa y significativa ($\rho = -0.243$; $p < 0.05$). Este resultado informa que mientras menos indicadores de riesgo existan con respecto a la percepción sobre la importancia de su trabajo, así como la posibilidad de seguir desarrollando habilidades personales y profesionales mejores serán los niveles de calidad de vida laboral percibidos por los colaboradores de centros de salud en Trujillo.

Dicho resultado se respalda teóricamente con lo expuesto por Candia et al (2018) en donde se considera que los trabajos deben ofrecer oportunidades para seguir desarrollándose y alcanzar un crecimiento dentro del mismo, puesto que si esto no sucede la calidad del desempeño se puede ver disminuido de forma

gradual. Y esto puede estar vinculado con la percepción de una escasa calidad de vida laboral.

En lo que respecta a la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, en la tabla 4 se observa que mantiene una relación inversa moderada altamente significativa ($\rho=-0.504$; $p<0.05$) con la calidad de vida laboral. Esto indica que conforme se reducen los riesgos vinculados al apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, se logra incrementar el nivel de calidad de vida laboral que perciben los colaboradores de los centros de salud de Trujillo, 2023. Este resultado concuerda con los resultados establecidos por Laura (2021) quien en su estudio demostró que la supervisión de los líderes es un factor crítico que muchas veces puede ser considerado como riesgo psicosocial en los entornos hospitalarios y el cual está relacionado con menor calidad de vida laboral.

Mientras que la dimensión de compensaciones se encuentra relacionadas de forma inversa moderadamente y con alta significancia estadística ($\rho=-0.404$; $p<0.05$) con la calidad de vida laboral en los colaboradores de los centros de salud. Este resultado indica que conforme se reducen los riesgos vinculados a las compensaciones, se logra incrementar el nivel de calidad de vida laboral que percibe el personal de los centros de salud de Trujillo, 2023.

Además, se confirma que este resultado Castro y Suárez (2022) quienes en su investigación realizada en un hospital de Chile plantean que el endeudamiento o aspectos económicos que no satisfacen a los trabajadores pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial que no solamente abruman el desempeño, sino también la salud de los empleados y por ende puede verse afectada la percepción de la calidad de vida laboral.

Por ende, se debe tener en cuenta lo que planteó Candía et al (2018) quienes estiman que la recompensa que se le brinda a los trabajadores es un aspecto fundamental, porque no solo les permite fidelizar al trabajador, sino también desarrollar una adecuada estabilidad laboral; sin embargo, sino se administra de forma adecuada se puede ver comprometida la estabilidad de los trabajadores.

En cuanto a la dimensión doble presencia no se encuentra relacionada estadísticamente con la calidad de vida laboral ($p>0.05$), esto indicaría que no es posible afirmar que la doble presencia que experimentan los trabajadores esté relacionada con la calidad de vida laboral que perciben en el centro de salud en el

que laboran. Este hallazgo difiere de lo expuesto por Velásquez (2022) quien en su investigación reportó que la doble presencia fue una de las dimensiones que puntuó más alto como factor de riesgo psicosocial en una muestra de colaboradores de un hospital de Chile, y además reconoce que este riesgo psicosocial está relacionado de forma inversa con la calidad de vida que experimentan los trabajadores en dicha institución.

Además, es fundamental reconocer que la doble presencia hace referencia a la duplicidad de demandas que experimenta un trabajador y que puede afectar la interrelación entre el trabajo y el hogar, es decir que el trabajador puede mermar su desempeño cuando coexisten problemas familiares (Candia et al., 2018).

Con respecto al objetivo general de la investigación se logró demostrar que los riesgos psicosociales mantienen una relación inversa moderada de alta significancia ($\rho=-0.495$; $p<0.01$) con la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud en Trujillo en 2023. Este resultado permite afirmar que conforme se reducen los riesgos psicosociales, se logra incrementar el nivel de calidad de vida laboral que perciben los colaboradores de los centros de salud de Trujillo, 2023. Lo señalado anteriormente concuerda con lo expuesto por Espin (2022) quien confirma que, en una investigación desarrollada en una institución de salud, los riesgos psicosociales mantienen una relación inversa con la calidad de vida laboral ($p<0.01$). Asimismo, se asemeja a lo señalado por Velásquez (2022) quien en su investigación plantea que los factores de riesgo psicosocial logran tener una influencia significativa ($r=0.563$) sobre la calidad de vida laboral.

De forma similar, los resultados de la investigación que desarrolló Villegas (2021) quien explica en su investigación que la presencia de factores de riesgo psicosocial, no solo afectan la salud del trabajador, sino que termina deteriorando la calidad de vida en el entorno de trabajo, por ende, se debe priorizar tomar acciones que no permitan la instauración de este tipo de riesgos. Además, se debe tener en cuenta que los riesgos psicosociales condicionan la vida o la salud de los colaboradores a nivel físico y mental, puede ocasionar estrés y afecta la calidad de vida en el trabajo (Díaz y Villar, 2020). Por lo tanto, se llega a considerar que los nuevos enfoques de la gestión organizacional deben centrarse en generar condiciones favorables, no solo en búsqueda de optimizar el desempeño de los trabajadores, sino que realmente la condiciones sean humanizantes y permitan que

la perspectiva de organización saludable sea reconocida como lo mínimo indispensable para todo entorno de trabajo.

En conclusión, esta investigación revela una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo en 2023. Asimismo, ha puesto en manifiesto que en el contexto local existe una tendencia en crecimiento a la aparición de riesgos psicosociales, dado que se trata de grupos ocupacionales que durante los últimos años se han encontrado expuestos a nuevos estresores que aunados a los riesgos psicosociales inherentes a la profesión pueden estar afectando la salud laboral y la calidad de vida en el trabajo de estos profesionales.

Los resultados subrayan la necesidad urgente de intervenciones organizacionales para gestionar adecuadamente los factores psicosociales que afectan tanto la salud como el desempeño laboral. La prevalencia de riesgos, especialmente en aspectos como el apoyo social y la calidad de liderazgo, destaca áreas críticas que requieren atención inmediata. Las implicancias prácticas de este estudio son fundamentales, ya que ofrecen a las instituciones de salud datos relevantes para desarrollar estrategias de mejora. Sin embargo, se reconoce la limitación de la muestra actual, lo que sugiere la necesidad de ampliar el estudio a una población más extensa para validar y generalizar los hallazgos. Este trabajo contribuye no solo a la comprensión de los riesgos psicosociales en entornos de salud, sino también a la promoción de ejecución de medidas prácticas para mejorar la calidad de vida laboral en este contexto.

VI. CONCLUSIONES

1. En el presente estudio se logró establecer que existe una relación inversa y moderada entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral de los colaboradores de centros de salud de Trujillo 2023, con un Rho de Spearman de -0.495 y un nivel de significancia de $p < 0.01$; por lo cual se llega a la conclusión que conforme se reducen los riesgos psicosociales puede incrementar la calidad de vida laboral que perciben los colaboradores.
2. Se determinó que el nivel de riesgos psicosociales en los colaboradores de centro de salud de Trujillo es medio en un 58.75%; en un 21.25% alto y en un 20% es bajo; por lo cual se concluye que los colaboradores de estos centros de salud de Trujillo mantienen un riesgo medio con respecto a las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social que recibe por parte de la empresa, las compensaciones y la doble presencia.
3. Se determinó que el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores de centros de salud de Trujillo es baja en un 37.50%; en un 33.75% es alto y en un 28.75% es adecuada, por ende se concluye que los colaboradores que laboran en estos centros de salud perciben que son ciertamente inadecuadas las condiciones laborales, el bienestar laboral, el trabajo y la posibilidad de lograr satisfacción profesional, la interrelación entre trabajo – hogar y el control y autonomía en el trabajo.
4. Se determinó que existe relación inversa y moderada entre las dimensiones apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con un Rho de Spearman de -0.504, compensaciones con un Rho de Spearman de -0.404 y la calidad de vida laboral. Asimismo, se estableció una relación inversa leve entre la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con un Rho de Spearman de -0.243 con la calidad de vida laboral. Mientras que las dimensiones exigencias psicológicas y doble presencia no mantiene una relación estadísticamente significativa con la calidad de vida laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Fomentar la prevención de riesgos psicosociales en los centros de salud, a partir de la identificación de los principales indicadores de riesgo que afectan el bienestar y la salud de los colaboradores, con la finalidad de evitar la aparición de enfermedades ocupacionales que afecten su salud o implique una merma significativa del desempeño laboral, así como la aparición de comportamientos inadecuados como producto de la sobrecarga laboral.
2. Implementar un plan de mejora para desarrollar mejores condiciones laborales que le permitan a los colaboradores sentirse motivados, reconocidos y compensados con equidad, conforme al esfuerzo sostenido que realizan al cumplir sus funciones y responsabilidades laborales, con la finalidad de mejorar la percepción sobre los niveles de calidad de vida laboral que mantienen sobre los centros de salud en los que laboran.
3. Desarrollar un plan de desarrollo para el personal, en donde los colaboradores perciban que los centros de salud les brindan espacio para el desarrollo y crecimiento profesional, a través de capacitaciones continuas en habilidades blandas y duras que beneficien el cumplimiento de sus labores de su puesto, y la posibilidad de ascender a un puesto que requiere mayor especialización.
4. Ejecutar talleres de integración de personal que involucren la participación de todos los colaboradores, a fin de que se logren generar mejores relaciones interpersonales, se mejore la comunicación y logre un sentido de pertenencia que permita a los colaboradores sentirse respaldado por sus superiores y compañeros de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilera, H., Ramírez, E., & Torres, R. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500342&script=sci_arttext&tlng=pt
- Araoz, B. (2022). *Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5014>
- Arenas, D. (2019). Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(2), 63-80.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (7ma edición). Editorial Episteme.
- Arteaga, N. (2019). Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo. *SCIÉENDO*, 22(3), 213-220. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.028>
- Calderón, A. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la Covid-19. IX Congreso Nacional “El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios” Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Primera Edición.
- Canales, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178-186. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
- Candia y Pérez (2018). Manual del Método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa y breve. Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad Y salud en el Trabajo. https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Castro, N. & Suárez, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e-2551. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>

- Chávez, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4182>
- Chumbislla, R. y Huamaní, S. (2021). *Calidad de vida profesional y riesgo laboral de enfermeras de áreas críticas, hospital III Goyeneche - Arequipa 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional UNSA: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12790>
- Cohidon, C., Santin, G., Chastang, J. F., Imbernon, E., & Niedhammer, I. (2012). Psychosocial exposures at work and mental health: potential utility of a job-exposure matrix. *Journal of occupational and environmental medicine*, 184-191.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & gestión*, 45, 58 – 81. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Custodio, D. (2021). Riesgos psicosociales en personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis USAT: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3608>
- Díaz, M. y Silva, G. (2022). Cultura institucional de género, equilibrio trabajo-familia y justicia organizacional en funcionarios/as del Servicio de Salud del Maule. [Tesis de licenciatura, Universidad de Talca]. Repositorio institucional: <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/13418>
- 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 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte: <https://hdl.handle.net/11537/24969>
- Easton, S. & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*. (2ª ed.).

https://researchportal.port.ac.uk/portal/files/8970638/WRQoL_User_manual_2nd_Ed_ebook_Feb_2018.pdf

- Enriquez, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de limpieza de un hospital de atención COVID-19. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4169>
- Espín, J., Chisaguno, L. y Criollo, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial en educación superior tecnológica. *Universidad, Ciencia y Tecnológica*, 1, 107 – 115. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/322>
- Espin, 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*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/28959/1/UCE-FCP-CPI-ESPIN%20MELANIE.pdf>
- Fraga, A. (2022). Impacto psicosocial del trabajo a turnos en la calidad de vida laboral. [Tesis doctoral; Universidade da Coruña]. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/31063>
- Fratlicelli, Uribe, Moreno y Orenge (2018) Investigación: Diseño, Construcción y Validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología organiza en el área laboral. Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 18(1), 95 – 112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044233>
- Gómez, M., Galvis, L. A., & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Documeentos de trabajo sobre economía regional*, 230, 2-57. https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_230.pdf
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Gutiérrez, E., Bermúdez, M., Moreno, J., y Guzmán, O. (2019). Transformation strategies for healthy organizations. *Rev Bras Med Trab*, 17(3):394-401

- Havaei, F., Ma, A., Staempfli, S., & MacPhee, M. (2021). Nurses' workplace conditions impacting their mental health during COVID-19: A cross-sectional survey study. In *Healthcare*, 9(1), 84.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta edición). McGraw Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <https://n9.cl/br1sy>.
- Laura, R. (2022). *Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83902>
- León, P., Lora, M., Vega, J. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
- López, L., Cuenca, L., Bajaña, L., Merino, L., López, L., Bravo, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018-8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- Martínez, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2).
- Matos, A. (2019). Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima – Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39759>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. (2014). Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima. Perú. Recuperado de https://www.academia.edu/32591505/informe_tecnico_de_los_factores_de_riesgo_psicosocial_en_trabajadores_de_lima

- More, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3577>
- Muñoz, O., y Guillen, Y. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de los profesionales de la salud en Colombia*. [Trabajo de Grado, Fundación Universitaria del Área Andina]. Repositorio Institucional Areandina: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4201>
- Nayak C. (2018). Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector J. *Asia Bus. Stud.*, 12 (2), 117-136.
- Organización Internacional del Trabajo. (6 de mayo de 2019). La calidad del empleo interesa a todos los colaboradores. Comunicado de prensa. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (2021). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Ortiz, E., y Soto, E. (2020). El nuevo liderazgo y la transformación de las organizaciones del siglo XXI. *Gestión y engagement Desarrollo Libre*, 5(9). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/8113
- Quiroz, E., Loaiza, J., y Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. *Organizaciones saludables. Una contribución desde la psicología y la comunicación*, 201.
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). Manual de término en investigación, científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Shields, M., Dimov, S., Kavanagh, A., Milner, A., Spittal, M. J., & King, T. L. (2021). How do employment conditions and psychosocial workplace exposures impact the mental health of young workers? A systematic review. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 56, 1147-1160.

- Solorzano, K. (2017). *Incidencia y factores asociados a riesgos psicosociales en personal de emergencia en hospital Minsa Huancayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio Institucional UPLA: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/184>
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-338. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300013&script=sci_abstract&tlng=ene
- Torres, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/571360738003.pdf>
- Vargas, C., Bernáldez, G., & Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte sanitario*, 20(1), 121-130.
- Vásquez, M., Ramírez, Y., & Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>
- Vega, Vargas y Amores (2017). Riesgo Psicosocial y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del cantón Pelileo. Ecuador. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (43), 135-149. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.43.135-149>
- Velásquez, S. (2022). *Factores psicosociales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96844/Velasquez_GSS-SD.pdf?sequence=4
- Villegas, D. (2021). *Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°11 Galápagos, Riobamba, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7901>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Riesgos Psicosociales	Moncada, Llorens, Kristensen y Vega (citado en Díaz y Villar, 2020) plantean que los factores de riesgo psicosocial corresponden a las características vinculadas con las condiciones de trabajo y de la organización que pueden afectar la salud de las personas a nivel psicológico y fisiológico que también pueden conllevar al estrés.	La variable de riesgos psicosociales será evaluada a través del Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS 21 dividida en 5 dimensiones.	Exigencia psicológicas	Cuantitativas	1	Ordinal
				Cognitivas	2	
				Sensoriales	3	
				Emocionales	4	
				Esconder emociones	5	
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia	6	
				Control sobre el tiempo	7	
				Posibilidad de desarrollo	8	
				Sentido del trabajo	9	
			Apoyo social en la empresa	Integración de la empresa	10	
				Claridad de rol	11	
				Conflicto de rol	12	
				Calidad de liderazgo	13	
				Calidad de relaciones con superiores	14	
			Compensaciones	Calidad de relaciones con compañeros	15	
				Estima	16	
				Inseguridad respecto al contrato	17	
				Inseguridad de las características del trabajo	18	

			Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas	19 – 20	
Calidad de Vida Laboral	La calidad de vida laboral representa la percepción de bienestar que tiene el colaborador tomando como referencia las experiencias que ha obtenido desde sus interacciones simples y complejas dentro de la empresa, y sobre ésta pueden a llegar a influir diferentes factores, tanto internos como externos que forman parte del mismo entorno laboral; por ende, se asume que la subjetividad de esta experiencia es la que finalmente determinar la percepción de la calidad de vida laboral (More, 2017).	La variable de calidad de vida laboral será medida a través del Cuestionario de Calidad de vida laboral que cuenta con 19 ítems que subdivide en cinco dimensiones.	Interrelación trabajo – hogar	Nivel de productividad	5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19	Ordinal
			Bienestar general	Estado de ánimo general	8, 12 y 16	
			Trabajo y satisfacción profesional	Absentismo – Rotación	1 -3	
			Condiciones laborales	Satisfacción	7, 9, 10 y 11	
				Compromiso		
			Control en el trabajo	Estrés	4 y 18	

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023					
AUTORA: La Rosa Cabrera Esteisy Lizeth					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023?	<p>Hi: Existe relación inversa y significativa entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación inversa y significativa entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.</p> <p>O1: Determinar el nivel de riesgos psicosociales que perciben los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023</p> <p>O2: Determinar el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.</p> <p>O3: Determinar la relación que existe entre las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Riesgos psicosociales</p> <p>Variable 2:</p> <p>Calidad de vida laboral</p>	<p>TIPO: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo - Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario de riesgos psicosociales ISTAS 21 Cuestionario de calidad de vida laboral</p>	<p>POBLACIÓN La población estará compuesta por 100 trabajadores de centros de salud de la ciudad de Trujillo 2023.</p> <p>MUESTRA: Muestra finita. Se hallará el tamaño de muestra con fórmula de población finita que da como resultado 80 trabajadores serán evaluados.</p>

Anexo 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SUSESO ISTAS – VERSIÓN ABREVIADA

N	Pregunta	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
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 produce desgaste?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	¿Las tareas que hace le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO						
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					
COMPENSACIONES						
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
DOBLE PRESENCIA						
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?					

ESCALA ABREVIADA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

Anexo 4:

MODELO DE CONSENTIMIENTO



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 26 de diciembre de 2023

CARTA Nº 909-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dra. Nairobi Quintana Soto
**Directora Médico de Salud
Ocupacional NATCLAR – SEDE
TRUJILLO**
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **ESTEISY LIZETH LA ROSA CABRERA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN COLABORADORES DE CENTROS DE SALUD DE TRUJILLO, 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral, en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 5:

CARTA DE RESPUESTA PARA AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

CARTA DE AUTORIZACIÓN

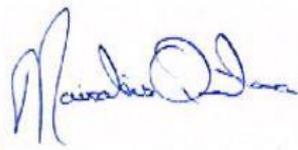
Trujillo 28 de diciembre, 2023

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la escuela de Posgrado – Trujillo
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De mi consideración:

Yo Nairobis Quintana Soto, Directora Médico de Salud Ocupacional de la organización Natclar – Sede Trujillo, autorizo a Esteisy Lizeth La Rosa Cabrera con DNI 72157568, para poder aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023.

Atentamente.



Dra. Nairobis N. Quintana Soto
Médico General
CMP: 091162
S.G. NATCLAR S.A.C.

Anexo 5



RESOLUCIÓN JEFATURAL N.º 472 - A-2024-UCV-VA-EPG-SL01/J

Trujillo, 9 de enero de 2024

VISTO:

El expediente presentado por el (la) **Br. La Rosa Cabrera Esteisy Lizeth** del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023** ; asesorado (a) por el (la) Dr. Jose German Salinas Gamboa; y

CONSIDERANDO:

Que, el (la) **Br. La Rosa Cabrera Esteisy Lizeth** del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ha cumplido con todos los requisitos académicos establecidos en la normativa vigente para la sustentación de Tesis;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1º.-AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023**, presentado por el (la) **Br. La Rosa Cabrera Esteisy Lizeth**.

Art. 2º.- DESIGNAR, como miembros del jurado para la sustentación de la Tesis a los siguientes docentes:

Presidente	:	Mtr. Ninatanta Alva Jorge Humberto
Secretario	:	Dr. Perez Gastañadui Alfredo Nicanor
Vocal	:	Dr. Salinas Gamboa Jose German

Art. 3º.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	:	PABELLÓN E - AULA 400
Día	:	14 de Enero de 2024
Hora	:	12:00pm

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

Anexo 7

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evidencia de la validez de contenido - SUSESO/ISTAS 21 – Versión Breve.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos por los docentes de la UCV

Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
Mg.	Pillman Infanson Rosa E.	Metodóloga
Mg.	Paredes Yong Claudia	Temática
Mg.	Reyes Gsterumendi Henry	Metodólogo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los factores de riesgo social; por Susana Victoria Tapia Alfaro



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓		✓		✓		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?	✓		✓		✓		
3	En general ¿considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional?	✓		✓		✓		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓		✓		✓		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	✓		✓		✓		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	✓		✓		✓		
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	✓		✓		✓		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓		✓		✓		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 : APOYO SOCIAL								
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	✓		✓		✓		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO								
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	✓		✓		✓		
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	✓		✓		✓		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA								
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	✓		✓		✓		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Riesgos Psicosociales

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Riesgos psicosociales intralaborales								
1	Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día	/		/		/		
2	Trabajo con responsabilidad	/		/		/		
3	En su trabajo ¿tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?	/		/		/		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	/		/		/		
5	Su trabajo requiere atención constante?	/		/		/		
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	/		/		/		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	/		/		/		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	/		/		/		
9	Las tareas que hace ¿le parece importante?	/		/		/		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 Riesgos psicosociales extralaborales								
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	/		/		/		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que se debe de hacerse de otra manera?	/		/		/		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato	/		/		/		
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	/		/		/		
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	/		/		/		
16	¿Esta preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan ek contrato?	/		/		/		
17	¿Esta preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad	/		/		/		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	/		/		/		
19	Si esta ausente un día de casa, las tareas domesticas que realizar ¿se queda sin hacer?	/		/		/		
20	Cuando esta en el trabajo ¿piensa en las exigencias domesticas?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Paredes Yong Claudia Liana DNI: 09998449

Especialidad del validador: Cirujano Dentista - Temática

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27.06 del 2019

Mg. Claudia L. Paredes Yong
Cirujano Dentista
CDP 12685

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: P. María Lufrana Estrada DNI: 40885280

Especialidad del validador: H. Pedagogía

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

27 de 06 del 2019

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴ Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Paredes Yago Claudia Liliana DNI: 09998449

Especialidad del validador: Cirujano Dentista - Temática

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

27 de 06 del 2019

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴ Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Claudia Paredes Yago
Cirujana Dentista
COP 1925

Firma del Experto Informante.

Anexo 8

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evidencias de la validez de contenido – Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

Tabla 15

V de Aiken de la Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	0	3	0.6	0.87

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Luis Alberto Barbosa Zelada

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.
 Master en Psicología
 Especialidad
 C. P. P. 3876

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LIC. JORGE CRUZ FLORES.

DNI: 43953582.

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Ps. Jorge Luis Cruz Flores
C. Ps. P. N° 24448

Firma del Experto Informante.
Especialidad¹

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Elio Donozo Zaragoza.

DNI: 08526832.

Especialidad del validador: Gerente de Administración y RR.HH.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

PERU FASHIONS S.A.C.


ELIO DONOZO ZARAGOZA
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Patricio Barón Concha.

DNI: 44030249

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Patricio Barón Concha
PSICOLOGA
C.Ps.P. 28356

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alina Evelin Avila Quintanilla.

DNI: 42279052

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Alina Evelin Avila Quintanilla
PSICOLOGA
CPY 16242

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 9

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para conocer el tamaño de la muestra se decidió emplear la fórmula para población finita:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{100 * 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (100 - 1) + 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 79.56 \cong 80$$

Dónde:

N= Tamaño de la población (100 colaboradores de centros de salud)

Z_{α}^2 = Nivel de confianza al 95% (1.96)

p = probabilidad de acierto (0.5)

q = probabilidad de no acierto (0.5)

E^2 = Error de estimación (0.05)

n = Tamaño de la muestra

De acuerdo al resultado se consideraron como parte de la muestra a 80 colaboradores de centro de salud de Trujillo.

Anexo 10

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Fiabilidad del instrumento: Riesgos psicosociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,824	,840	20

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna del cuestionario de riesgos psicosociales dirigido a trabajadores de centros de salud de la ciudad de Trujillo, la cual se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,824, lo cual demuestra que este instrumento es fiable y puede emplearse para la evaluación de la muestra de la investigación.

Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	27,3000	106,432	,535	.	,814
Ítems 2	25,9000	109,042	,175	.	,827
Ítems 3	25,9500	96,261	,592	.	,804
Ítems 4	26,2500	99,461	,575	.	,807
Ítems 5	24,6000	113,411	-,003	.	,834
Ítems 6	25,8500	103,187	,315	.	,822
Ítems 7	25,8000	115,116	-,080	.	,837
Ítems 8	27,4000	104,253	,616	.	,810
Ítems 9	27,5000	102,053	,566	.	,809
Ítems 10	27,1000	100,937	,582	.	,807
Ítems 11	27,6000	108,463	,472	.	,817
Ítems 12	25,8000	101,432	,452	.	,813
Ítems 13	26,8000	101,537	,612	.	,807
Ítems 14	26,8000	103,747	,493	.	,812
Ítems 15	26,9500	98,682	,791	.	,799
Ítems 16	26,6000	106,884	,206	.	,828
Ítems 17	26,8000	104,800	,365	.	,818
Ítems 18	26,3000	94,958	,646	.	,801
Ítems 19	26,2000	106,589	,228	.	,826
Ítems 20	26,6000	106,989	,224	.	,826

Prueba de confiabilidad del instrumento

Fiabilidad del instrumento: Calidad de vida laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,957	,958	19

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna del cuestionario de calidad de vida laboral dirigido a trabajadores de centros de salud de la ciudad de Trujillo, la cual se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,957, lo cual demuestra que este instrumento es altamente fiable y puede emplearse para la evaluación de la muestra de la investigación.

Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	68,9500	232,787	,854	.	,953
Ítems 2	69,4000	228,253	,881	.	,952
Ítems 3	69,0000	234,000	,701	.	,955
Ítems 4	69,1000	231,779	,797	.	,953
Ítems 5	69,3500	228,555	,845	.	,952
Ítems 6	69,0000	248,737	,396	.	,958
Ítems 7	69,7500	223,987	,790	.	,953
Ítems 8	69,3500	227,292	,815	.	,953
Ítems 9	69,3500	224,029	,909	.	,951
Ítems 10	69,5000	240,579	,610	.	,956
Ítems 11	69,3500	232,661	,754	.	,954
Ítems 12	69,5500	234,471	,697	.	,955
Ítems 13	69,4000	239,621	,504	.	,957
Ítems 14	69,2500	227,987	,895	.	,952
Ítems 15	69,2500	236,513	,627	.	,956
Ítems 16	69,3500	227,924	,796	.	,953
Ítems 17	69,3000	237,589	,729	.	,954
Ítems 18	69,9000	243,674	,299	.	,962
Ítems 19	69,5000	225,211	,848	.	,952

Anexo 11

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

La finalidad de este protocolo es para solicitarle su consentimiento y participación en la investigación titulada Riesgos Psicosociales y Calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima; Ud. puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Si esta de acuerdo con los puntos anteriores marque SI *

Si

No

Anexo 12

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 – Versión Breve.

CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES					
A continuación se le presenta una serie de preguntas, las cuales deberá responder marcando según la frecuencia con la que sucede en su centro de trabajo					
*					
	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<input type="radio"/>				
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	<input type="radio"/>				
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste	<input type="radio"/>				
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	<input type="radio"/>				
¿Su trabajo requiere atención constante?	<input type="radio"/>				
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	<input type="radio"/>				
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	<input type="radio"/>				
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	<input type="radio"/>				
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<input type="radio"/>				

¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	<input type="radio"/>				
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input type="radio"/>				
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	<input type="radio"/>				
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	<input type="radio"/>				
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input type="radio"/>				
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	<input type="radio"/>				
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	<input type="radio"/>				
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input type="radio"/>				
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="radio"/>				
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	<input type="radio"/>				
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?	<input type="radio"/>				

Anexo 13

Cuestionario Calidad de Vida Laboral

Cuestionario de Calidad de vida laboral

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, maque la casilla que mejor exprese su opinión.

*

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	<input type="radio"/>				
Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	<input type="radio"/>				
Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	<input type="radio"/>				
Me siento bien en este momento.	<input type="radio"/>				
Mi organización/empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	<input type="radio"/>				
Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	<input type="radio"/>				
Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	<input type="radio"/>				
Estoy satisfecho con mi vida	<input type="radio"/>				

Me animan a desarrollar habilidades nuevas.

Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.

Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.

En muchos aspectos mi vida es casi ideal.

Trabajo en un ambiente seguro.

Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.

Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.

Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.

Las condiciones laborales son satisfactorias.

En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.

En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Anexo 14

BASE DE DATOS

SUSES0/ISTAS 21 – Versión Breve

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	0	0	2	1	4	3	2	0	0	2	1	2	1	0	2	2	2	4	0	0
2	2	2	4	3	4	2	2	1	0	2	0	0	1	2	0	0	0	2	0	0
3	0	0	0	0	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	3	2
4	0	0	0	1	0	3	4	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	2	1
5	1	3	3	3	4	3	3	0	1	1	0	2	2	2	2	0	2	2	0	0
6	0	2	3	2	4	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	2	2	2	2	1
7	0	3	1	0	4	2	2	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	1	1
8	1	4	4	4	4	4	2	1	0	0	0	2	1	1	2	1	1	1	0	0
9	1	2	4	2	2	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	1	4	3	3
10	2	2	4	3	3	4	2	1	0	3	1	4	2	2	1	0	0	4	3	0
11	1	1	1	1	4	2	2	0	0	2	0	1	2	3	1	2	1	3	0	0
12	1	2	1	1	4	0	1	1	0	0	0	3	1	1	1	0	1	2	3	2
13	0	3	3	3	4	1	1	0	0	0	0	3	0	1	1	3	3	1	3	3
14	0	3	2	0	3	2	2	0	0	0	0	3	0	0	0	1	2	0	2	3
15	0	2	2	2	3	1	2	0	2	1	0	2	2	1	1	1	1	2	3	1
16	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	4	4	2	3	4
17	1	2	1	2	3	3	3	0	0	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
18	1	2	1	2	4	2	2	1	0	0	0	4	2	2	2	1	1	1	3	2
19	0	3	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	1	0	1	4	4	3	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1
21	2	4	2	2	2	0	2	2	0	2	0	2	2	2	2	4	4	2	2	2
22	1	3	0	2	4	2	2	0	0	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	0
23	1	1	0	1	1	3	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	3	1
24	0	1	0	2	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0
25	2	3	3	2	2	1	2	0	0	1	0	4	0	3	3	0	1	3	2	3
26	1	3	3	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1
27	0	2	0	2	4	2	3	0	0	1	0	2	0	0	1	2	2	1	3	3
28	2	3	3	2	3	1	2	1	1	0	0	2	2	2	2	0	2	2	1	3
29	1	2	2	3	3	1	3	0	0	1	1	2	1	1	2	0	1	3	1	2
30	1	1	1	0	3	4	2	1	1	3	2	1	1	2	2	0	0	3	1	1
31	1	2	2	2	4	3	1	0	0	0	1	4	1	0	1	2	2	1	4	4
32	0	2	1	0	3	2	1	0	0	2	0	3	0	0	0	2	0	2	2	2
33	1	2	4	1	4	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2
34	0	2	1	1	4	4	3	2	0	0	0	2	3	0	2	0	2	3	2	3
35	2	1	1	2	3	0	3	0	0	3	0	2	2	3	1	4	4	1	4	4
36	1	4	3	1	3	1	3	1	0	1	1	2	3	2	2	0	1	3	1	1
37	0	2	2	0	4	3	2	2	0	1	0	3	0	0	1	1	2	4	1	2
38	0	2	0	0	1	3	4	3	2	3	0	4	2	1	1	4	4	2	4	1

39	1	4	2	2	3	2	2	1	0	0	0	3	1	1	0	0	0	1	0	0
40	1	2	3	2	4	1	2	0	0	0	0	3	1	1	0	3	3	2	3	3
41	0	2	2	2	4	2	3	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	0	0
42	1	3	2	2	3	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	2	2	0	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	1	3	1	3	2	2	1	1	2	0	3	2	1	1	2	2	2	3	3
45	2	2	2	1	2	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	2	2	2	2
46	0	2	1	1	4	1	0	0	1	2	0	3	0	1	1	3	0	2	2	1
47	2	2	3	3	4	1	4	2	1	1	0	1	0	1	1	4	3	0	3	3
48	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	4	2	4	3	0
49	1	2	3	2	4	1	1	1	0	0	0	3	2	1	1	3	3	2	1	0
50	0	3	1	0	3	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2	2
51	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	0	2	1	2	2	2	1	2	1	1
52	0	1	2	2	3	1	3	1	1	1	0	1	3	1	3	0	0	4	1	1
53	3	2	4	2	4	0	3	0	1	0	0	3	4	2	3	1	2	4	2	1
54	1	1	0	1	4	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
55	1	2	2	3	4	2	3	0	0	0	0	3	0	0	0	2	1	3	0	1
56	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	0	2	1	1	2	1	2	2	2	2
57	1	2	0	2	3	4	4	0	0	0	0	3	2	2	1	2	0	1	1	2
58	1	1	2	1	4	2	3	1	0	1	0	2	3	2	3	1	1	4	1	1
59	1	1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	0	2	1	2	2
60	0	4	2	3	4	4	1	0	0	0	0	2	0	2	1	0	2	1	3	3
61	0	2	0	1	1	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	0	1	1
62	1	3	2	3	4	3	3	1	0	0	0	2	0	1	1	3	3	1	2	2
63	1	3	3	2	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	0	2	1	0	4	2	4	0	4	0	0	2	0	2	0	2	0	4	0	0
67	0	2	0	1	4	4	2	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	1
68	2	2	4	3	4	1	0	0	0	1	0	3	2	1	3	0	0	1	0	0
69	0	4	2	1	3	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
70	1	2	2	2	4	1	2	1	1	0	0	2	0	2	1	2	2	1	2	2
71	1	3	1	2	4	0	3	0	0	0	0	3	2	1	2	0	1	3	1	1
73	0	4	4	4	4	0	1	0	1	2	1	3	1	1	0	4	3	1	3	2
74	1	4	1	3	3	1	2	1	1	1	0	4	1	1	1	3	3	1	2	2
75	1	4	3	1	4	0	2	0	0	2	0	1	2	1	1	0	0	3	4	3
76	0	4	2	2	2	2	2	0	0	2	0	2	2	2	2	1	1	2	1	1
77	1	2	1	1	2	2	0	1	1	1	0	2	1	0	0	0	1	1	1	1
78	0	2	3	4	2	2	2	2	0	2	0	4	2	2	2	2	2	2	2	4
79	1	3	1	2	4	4	2	0	1	2	0	2	1	1	1	0	1	3	0	0
80	3	2	2	0	4	0	3	2	0	1	0	3	3	2	3	1	0	4	2	1

Anexo 15

BASE DE DATOS

CALIDAD DE VIDA LABORAL

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19
1	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	2
2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	5	2
3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
9	3	2	3	3	3	4	1	1	1	1	4	4	3	3	4	2	2	2	1
10	4	3	2	5	5	3	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3
11	4	3	4	5	3	5	2	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4
12	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1
13	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
14	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
15	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4
18	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	1	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
21	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1	1	3	4	3	1	3	3	1	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5
23	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3
24	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
25	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3
28	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	3	5	3	4	4
29	5	3	4	3	4	1	3	3	5	5	3	2	4	5	4	3	3	1	3
30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
31	5	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4
32	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
34	5	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2
35	4	3	5	3	2	3	3	3	3	5	2	1	5	3	3	2	3	3	3
36	5	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
37	3	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
38	1	1	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	5	2	2	2	4	5	4

39	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
40	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
41	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4
45	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
46	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2
47	4	4	4	3	4	1	4	3	2	3	2	3	5	4	2	3	3	2	3
48	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4
50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
51	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
52	5	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2
53	5	4	4	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	3	5	4	3	1	3
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
57	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	1	4
58	4	4	5	4	2	2	1	3	4	1	2	3	3	3	4	4	3	5	4
59	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
60	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4
61	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
62	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2
63	1	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
66	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	3	2	3	4	4	4	3
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	5	4	3	2	3	1	4	5	2	2	3	3	3	2	4	3	1	2
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
72	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
73	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
75	4	4	4	4	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
76	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
77	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
78	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2
79	3	4	4	4	4	5	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	3	4	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	4	3	2	2	4	4