



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en las enfermeras de un
hospital militar, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Rojas Grandez de Santillan, Sory Melina (orcid.org/0000-0003-0794-7814)

ASESORAS:

Dra. Campana Añasco de Mejia, Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

Dra. Cabrera Chaupin, Saba Asuncion (orcid.org/0000-0002-9473-5854)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios que es mi fortaleza espiritual, a mis padres por haberme dado la vida, a mi esposo por el apoyo incondicional en todo este periodo y motivarme siempre para seguir creciendo profesionalmente y a mis hijos por su comprensión en los momentos de ausencia.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, a mi asesor por su valiosa ayuda y enseñanza brindada y a todos los profesionales de enfermería por colaborar con mi investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Ficha técnica del instrumento Riesgo Psicosocial	14
Tabla 2 Ficha técnica del instrumento Calidad de vida laboral	15
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable riesgo psicosocial	17
Tabla 4 Distribución de frecuencias de las dimensiones de riesgo psicosocial	18
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable calidad de vida laboral	19
Tabla 6 Distribución de frecuencias de las dimensiones de calidad de vida laboral	19
Tabla 7 Tabla cruzada entre riesgo psicológico y calidad de vida laboral	20
Tabla 8 Relación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida en las enfermeras en un hospital militar	21
Tabla 9 Relación entre las exigencias psicológicas y la calidad de vida en las enfermeras	22
Tabla 10 Relación entre el control sobre el trabajo y la calidad de vida en las enfermeras	23
Tabla 11 Relación entre la inseguridad sobre el futuro y la calidad de vida en las enfermeras	24
Tabla 12 Relación entre el apoyo social y la calidad de liderazgo y la calidad de vida en las enfermeras	25
Tabla 13 Relación entre la doble presencia y la calidad de vida en las enfermeras	26
Tabla 14 Relación entre la estima y la calidad de vida en las enfermeras	27

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1 *Esquema*

13

RESUMEN

El estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida en las enfermeras en un hospital militar, Lima 2022.

La metodología utilizada fue de tipo básico con un enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, de igual forma el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal – prospectiva de nivel correlacional simple, las encuestas usadas para recopilar información fueron Evaluación CoPsoQ y escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), dichas encuestas fueron aplicadas a un total de 67 profesionales de enfermería.

Los resultados evidenciaron que el 80.9% consideran que se enfrentan a un nivel de riesgo psicosocial medio, frente al 19.1% que señala que lo hace frente a un riesgo alto. Como conclusión se evidenció relación significativa del riesgo psicosocial con la calidad de vida de enfermeras en un hospital militar, Lima 2022 ($0,000 < 0,05$), siendo esta correlación una negativa alta (Rho de Spearman= -0.768).

Palabras clave: Riesgo psicosocial, calidad de vida laboral, salud ocupacional.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between psychosocial risk and quality of life in nurses at a military hospital, Lima 2022.

The methodology used was of a basic type with a quantitative approach of hypothetical deductive method, in the same way the design of the investigation is non-experimental of cross section - prospective of simple correlational level, the surveys used to collect information were CoPsoQ Evaluation and Quality scale. of Professional Life (CVP-35), these surveys were applied to a total of 67 nursing professionals.

The results showed that 80.9% consider that they face a medium level of psychosocial risk, compared to 19.1% who say that they face a high risk. As a conclusion, a significant relationship of psychosocial risk with the quality of life of nurses in a military hospital, Lima 2022 ($0.000 < 0.05$) was evidenced, this correlation being a high negative (Sperman's $Rho = -0.768$).

Keywords: Psychosocial risk, quality of working life, occupational health.

I. INTRODUCCIÓN

El análisis de los riesgos laborales en salud es de gran relevancia, porque permite mantener una política de cuidado del recurso humano, con la finalidad de conseguir el máximo rendimiento teniendo un mínimo riesgo. Raffo et al. (2013) mencionó que los riesgos psicosociales que no son positivos en la salud, son debido a la exposición a componentes químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos dentro del área laboral, en donde el trabajador pasa la mayoría de su jornada. De igual forma, para Muñoz et al. (2018) el riesgo psicosocial es clasificado por la diferencia en la exposición; basándose en las labores que desarrolla cada empleado, ya que estos pueden percibir riesgos menos favorables para su salud. A su vez, Rivera et al. (2021) aclaró que las condiciones dentro de las labores tienen una relación con cómo se organiza y se ejecuta dicha actividad, de igual forma, se denominan riesgos psicosociales del trabajo y están afectando a muchas personas de todo el mundo.

La calidad de vida laboral son una serie de etapas, estructurada de forma objetiva en sus puntos operativos, que contribuyen al desarrollo de las personas, del mismo modo trata de conciliar los puntos laborales involucrados, en la vivencia del trabajador y las metas empresariales (Patlán,2020). En ese contexto, Castro et al. (2018) mencionaron que esta se relaciona de forma estricta con las condiciones laborales, ya que estas son cualquier característica que logre, tener predominación en la manifestación de peligros que afecten a la estabilidad y salud en el trabajo, basándose en que el peligro en el trabajo es la probabilidad de que un empleado padezca un definido mal derivado de su entorno laboral siendo uno de ellos el estrés en el trabajo. De igual forma, Pasli y Cetinkaya (2019) aclararon que el termino antes mencionado es tener en cuenta lo que requiere un empleado y proporcionarlo.

A nivel mundial, Ramos (2018) mencionó que en Chile y en varias partes del mundo los riesgos psicosociales han generado un crecimiento de los inconvenientes de salud psicológica de los empleados, mientras que García y Lacruz (2016), sobre los hospitales en Alcalá, comentó que el mayor porcentaje de la población de

enfermeras estudiadas presenta cuadros de estrés de nivel medio a severo, esto debido a diversos factores que son poco satisfactorios para la salud mental de cada enfermera. La situación es parecida a nivel nacional, pues Grimaldo (2011) encontró que la calidad de vida que poseen los empleados del sector salud en Lima, presenta descuido y la falta de atención hacia el bienestar de la personal salud, y genera un descontento y un riesgo a la salud tanto mental como física.

Esta realidad no es ajena a la presentada en los enfermeros y enfermeras de un hospital militar, población considerada como pilar fundamental que cuida y atiende a los pacientes, debido a que brindan atención y comodidad al paciente en su estadía dentro del hospital, ya sea esta breve o larga, siendo el personal que más interactúa con los pacientes, por lo cual deben poseer mayor control y manejo del trato al paciente y dominar habilidades de asertividad y habilidades blandas, a fin de garantizar un trato de calidad, que se ve amenazado por la carga de trabajo, y los riesgos laborales que de ella se derivan, generando estrés e inseguridad y afectando la calidad de vida por las exigencias demandadas.

Dentro de la población sujeta de estudio se observó un alto nivel de estrés y problemas sociales, sustentadas en las relaciones interpersonales deficientes, horarios saturados por falta de personal, horas extensas a la labor por falta de relevos, impotencia de brindar atención correcta por falta de recursos materiales, sobresaturación de demanda de atención, maltrato de los pacientes de forma verbal y amenazas, una línea de comando estricta, vertical, jerárquica, que no priorizó la salud psicosocial ni la calidad de vida de las enfermeras, lo cual afectó tanto a la salud como al desempeño de las profesionales que día a día están en la primera línea atendiendo a pacientes en largas jornadas laborales. Basándose en esta situación, se planteó el siguiente problema general de estudio; ¿Cómo se relaciona el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral de las enfermeras en un hospital militar, 2022?, y problemas específicos: ¿Cómo se relaciona las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, la inseguridad sobre el futuro, el apoyo social, la doble presencia y la estima y la calidad de vida laboral de las enfermeras?

La justificación teórica fue en base al análisis de los riesgos psicosociales relacionados con la calidad de vida en el trabajo, para así brindar un mejor entendimiento a futuras investigaciones de como el riesgo psicosocial se ve reflejado en calidad de vida laboral en los enfermeros del hospital, de igual forma puede ser tomado como punto inicial para centros de salud para hacer un análisis interno de la calidad y desempeño quien posee su personal de enfermería en distintas áreas; metodológicamente la investigación se justificó basándose en el uso de técnicas para medir y analizar la información, de igual forma la justificación práctica se basó en la información obtenida la cual va a ser de utilidad para que los encargados del hospital militar analicen opciones para reducir dichos componentes y así dar mejor a la calidad de vida laboral, lo que favorecerá al logro de objetivos dentro del centro de salud; por último, la justificación social se centró en los hallazgos obtenidos, y como estos pueden ser usados en poblaciones con semejantes propiedades con el fin de que otros centros de salud logren usarlo como guía y punto de mejora dentro de centro médico, esto con la finalidad de brindar un análisis acerca calidad y el riesgo psicosocial en las enfermas, las cuales vienen desarrollando un arduo trabajo día a día velando por el bienestar de los pacientes.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en las enfermeras en un hospital militar, Lima 2022. Seguido de los objetivos específicos: Determinar la relación entre las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, la inseguridad sobre el futuro, el apoyo social, la doble presencia y la estima y la calidad de vida laboral de las enfermeras.

Por último, se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en las enfermeras en un hospital militar, Lima 2022, seguido de las hipótesis específicas, Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, la inseguridad sobre el futuro, el apoyo social, la doble presencia y la estima y la calidad de vida laboral de las enfermeras.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales se tuvo a Palacios (2020), propuso analizar la relación entre las variables, factores psicosociales y prácticas organizacionales en un hospital. Los resultados señalaron que el 67.7% de los encuestados estaban en un riesgo bajo con respecto a los riesgos psicosociales. Se llegó a concluir que hay relación entre las variables estudiadas con un valor de 20.9. De igual forma, Copari (2021) buscó la relación que hay entre el riesgo ocupacional y estado psicosocial del personal en un centro de salud ubicado en Tacna. Los resultados señalaron que el riesgo químico se encuentra en un 66% por debajo del límite, de igual forma para los riesgos biológicos que están un 47% por debajo. Se llegó a concluir que hay relación con valor de 0.445 según la prueba de Pearson.

En otro contexto, Corcuera et al. (2022) definió la relación que hay entre las variables de estudio en el personal de enfermería. Los resultados señalaron que la exigencia laboral es alta con un porcentaje del 55.1%, de igual forma para las condiciones de trabajo el nivel de riesgo es de un 79.8%. Se llegó a concluir hay relación con un valor de chi cuadrado de 6.51. De igual forma, Carrasco et al. (2020) estudió la relación que hay entre las variables analizadas dentro de su estudio en las enfermeras peruanas. Los resultados señalaron que según el 63.3% de los encuestados hay un nivel medio en los estresores ambientales. Se llegó a concluir que hay una relación con un valor mayor a 0.01.

Por último, Toia (2019) determinó la relación que hay entre los factores psicosociales y el estrés de los empleados dentro de los hospitales ubicados en el departamento de Arequipa. Los resultados señalaron que el 50% de los encuestados tuvieron exigencias laborales de nivel medio, el 76% posee un alto nivel de trabajo activo. Se llegó a concluir que hay una relación entre las variables analizadas ($p < 0.05$).

Como antecedentes internacionales de la investigación se tuvieron los siguientes: en primera instancia Valencia et al. (2022) tuvo como objetivo de estudiar la presencia de los riesgos psicosociales y como este afecta a la calidad que tienen

los empleados en el área de estudio. Los resultados señalaron que la mayor parte identificó como primordial peligro el estrés gremial, se reportó que el conjunto más perjudicado ha sido enfermería en 88%, es por esto que la calidad de vida tuvo una interacción negativa en presencia de peligros psicosociales. Se llegó a concluir que existen riesgos psicosociales en los empleados de atención primaria, ya que impactan de mala forma en su calidad de vida.

Dos Santos (2021) estudió el nivel de calidad de vida laboral poseen las enfermas públicas. Los resultados señalaron que 56.4% de los empleados trabaja un total de más de 60 horas acumuladas, y según el 2.35% de ellos la asistencia social es negativa, aun así, un 83.43% de ellos afirma que la significación de la tarea es satisfactoria. Se llegó a concluir que la calidad gremial de los enfermeros ha sido evaluada ni como positiva ni como negativa, requiriendo la ampliación de nuevos estudios sobre el valor de los puntos, para solucionar los inconvenientes en cuestión. De igual forma, Abouzeid, López y Martínez (2020) lograron examinar la calidad de vida gremial en un centro hospitalario, vinculada a componentes psicosociales y sociodemográficos. Los resultados señalaron que el 94% considera que la calidad de vida que perciben es alta, de igual forma solo un 48% menciona que el apoyo directivo es bajo. Se llegó a concluir que la ayuda directiva hacia los enfermeros no fue un estímulo apropiado para el desarrollo y optimización de sus funcionalidades.

En otro contexto, Orozco, Zuluaga y Pulido (2019) tuvo como objetivo el analizar evidencia científica acerca de los factores de riesgos psicosociales que agravan los empleados del rubro antes mencionado. Los resultados señalaron que la intensificación del ritmo de trabajo incrementa la sobrecarga gremial, por la atención a un enorme conjunto de pacientes y la ejecución de funcionalidades ajenas al ejercicio. Se llegó a concluir que el profesional en enfermería se plantea en enorme medida a los componentes de peligro psicosocial, los cuales tienen la posibilidad de influir de manera negativa su salud física y de la mente, así como la calidad del cuidado otorgado. Por último, Méndez y Botero (2019) en su artículo tuvo como objetivo principal el explicar los componentes asociados al agotamiento de los empleados del área de enfermería. Los resultados señalaron que el desgaste

profesional es del 40% lo cual evidencia de forma estadística el desgaste profesional que tienen los empleados del área de enfermería. Se llega a concluir que el personal de enfermería está en peligro de sufrir síndrome de desgaste profesional.

Las bases teóricas para riesgo psicosocial, según Moncada et al. (2004), el cual define al riesgo psicosocial como aspectos de riesgo dañinos para la salud, la cual se genera en entidad y que producen respuestas de carácter fisiológico, emocional, racional y de conducta. Pessoa y De Lucca (2020) aseguraron que los componentes psicosociales en el trabajo se hallan entre los primordiales desencadenantes de estrés, no obstante estudios hechos en el campo de la salud y además en el campo de la enfermería sobre las condiciones de trabajo llegan a escasear y focalizados sobre accidentes laborales y condiciones ergonómicas. Para Espino et al. (2020) los riesgos psicosociales son factores que llegan a causar daño tanto físico como emocional y usualmente se refleja en insatisfacción laboral, altas jornadas laborales, cargas de trabajo excesivo, entre otros.

Merino et al. (2018) aclaró que los riesgos psicosociales en el personal de enfermería se aprecian a base de estresores que dependiendo del área de trabajo o al centro de salud va a variar y a tener un efecto diferente, en ciertas ocasiones los más comunes son la mala asignación de recursos, escasa participación entre personal de salud, alteración de turno y sobrecarga laboral. De igual forma, Franklin y Gkiouleka (2021) mencionó que los peligros psicosociales se refieren al diseño y la administración del trabajo, y sus secuelas sociales y entorno organizacional que poseen el potencial de provocar mal a los trabajadores, debido a que esta exposición puede dañar la salud del personal por medio de un estrés mediado.

Según Moncada et al. (2004) los riesgos psicosociales tienen las siguientes dimensiones: Exigencias psicosociales. Se define como el “grado o nivel, presión que percibe un trabajador, al momento de desarrollar una actividad basándonos en la carga laboral que se presenta” (p. 35). De igual forma, Ceballos et al. (2020) mencionó que en el personal de salud usualmente la alta presencia de pacientes genera que los profesionales de la salud tengan que desarrollar sus actividades con

mayor velocidad y presión, lo cual llega a generar alta presión en el trabajo. Basándose en ello, Jiménez et al. (2017) indicó que las exigencias psicosociales son derivadas de la proporción de labores, las cuales, son altas, una vez que se poseen más ocupaciones de las que se puede hacer, en la época asignada.

Para la segunda dimensión control sobre el trabajo, se define como “la probabilidad que tienen los trabajadores para el control de la porción y el reparto del tiempo de trabajo” (p. 36). En ese contexto, Seguel et al. (2015) demostró que los enfermeros y enfermeras deben de estar atentos a cualquier situación, ayudando siempre a los pacientes. De igual forma, Carrillo et al. (2018) mencionó que el control sobre el trabajo es un punto vital, el cual debe siempre tenerse presente dentro del desarrollo de las actividades dentro de un centro de salud, es por ellos que el personal de enfermería necesita tener la capacidad y experiencia requerida.

Para la tercera dimensión inseguridad sobre el futuro, se define como “el desconocimiento sobre las situaciones futuras o los motivos que generan una futura situación, ya sea negativa o positiva” (p. 37). En ese contexto, Ferreira et al. (2020) definió que la profesión de enfermería ha tenido una constante evolución en su práctica, ya que se ha tenido que ajustar a las exigencias sociales en ventaja de superar los desafíos de la salud y los cuidados centrados en el individuo. Es por ello que Arco y Suárez (2018) indicaron que los enfermeros y enfermeras tienen que mantenerse en constante aprendizaje con base en las nuevas tecnologías o métodos que se presente con el avance de la ciencia, esto beneficia al sector salud con profesionales especializados y capaces.

Para la cuarta dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo, “representa la apariencia servible de estas interacciones, mientras tanto que la emoción de conjunto representa su elemento emocional, sin embargo, la realidad en las jerarquías incorpora otros puntos de dificultad a estas interrelaciones” (p.38). Del mismo modo, Souza et al. (2013) indicaron que dentro del personal de salud el liderazgo y el apoyo social es el proceso de ejercer predominación sobre una persona o un conjunto de individuos que se esfuerzan por conseguir su objetivo en determinadas situaciones

con base al apoyo o los recursos necesarios para lograrlo. En ese contexto, Cárcamo y Rivas (2017) aclararon que tanto el apoyo social como el liderazgo son competencias primordiales, por su clara consecuencia en la calidad de los cuidados.

Para la quinta dimensión Doble presencia, se define como “el peligro para la salud que se origina por el crecimiento de la carga de trabajo, así como por la complejidad para contestar a las dos solicitudes una vez que se generan de forma simultánea” (p.39). De igual forma, Sorbara et al. (2021) indicaron que la necesidad de ofrecer contestación de forma simultánea a las solicitudes laborales y domésticas, parientes puede dañar negativamente la salud. En ese contexto, Toia et al. (2018) aclararon que la doble presencia en enfermeras es un aspecto crítico, debido a que ella debería contestar a las altas exigencias del trabajo en los servicios de salud y regresar al hogar, a continuar cumpliendo con tareas domésticas de cuidados.

Por último, para la sexta variable Estima, se define como el “respeto y reconocimiento que debe otorgarse a un trabajador en conjunto con el apoyo y trato justo” (p. 40). En ese contexto, la enfermería y las personas que deciden optar por ese rubro profesional en su mayoría dan a conocer que no siempre han tenido el apoyo que necesitan, ya que se ve descuidos o despreocupación por su bienestar y salud (Errasti et al., 2012).

En teorías relacionadas con el riesgo psicosocial se presentan la teoría del ajuste Persona-Entorno planteada por French et al. (1974) en donde se habló de la exigencia que posee un puesto laboral y como esto se refleja en las capacidades y aptitudes de un empleado. De igual forma, el modelo de Demanda-Control explicado por Karasek et al. (1979) en donde se planteó como las fuentes de estrés usualmente están basadas a 2 aspectos importantes, los cuales son las demandas psicológicas y el control, esto con la finalidad de analizar las tensiones psicológicas que tiene cada persona basándose en el trabajo que desarrolla dentro de su área de trabajo.

Las bases teóricas para la segunda variable Calidad de vida laboral, según Cabezas (1998) es la satisfacción o sensación de bienestar que posee el trabajador

en bases a los cumplimientos de sus necesidades tanto en recursos como en participación activa dentro de la institución. De igual forma, Quintana et al. (2015) indicaron que el personal de enfermería mayormente posee una calidad de vida deficiente, ya que la falta de atención y despreocupación que reciben hace que el personal no tenga la soltura para laborar de forma eficiente, lo que llega a generar estrés o deficiencias en la productividad. Es por ello que Favez y Mohammed (2022) indicaron que las intenciones de los enfermeros de dejar su trabajo son consideradas entre las diversas dificultades encontradas por cualquier sistema de salud.

González y López (2019) mencionaron que la calidad de vida laboral se centra en brindar seguridad y comodidad en el área de trabajo, esto con la finalidad de reducir y minimizar el grado de estrés que siente el personal durante largas horas de trabajo. En ese contexto, Suaib et al. (2019) indicaron que el personal de enfermería es aquellos cuyas vidas están totalmente influenciadas por la calidad en el trabajo como consecuencia de cambios dinámicos dentro del ambiente de trabajo.

Según Cabezas (1998) las dimensiones de la variable son: Para la primera dimensión Apoyo directo, es definido como el “nivel de apoyo de jefes o supervisores hacia trabajadores con la finalidad de cumplir las metas de forma satisfactoria” (p.491). Basándose en ello, Landman et al. (2016) mencionaron que los enfermeros y enfermeras, al momento de cuidar a diferentes pacientes, no posee el apoyo necesario o los recursos para estar pendiente con 2 o más personas que estén siendo atendidas, es por ello que la eficiencia que el personal de enfermería no siempre es el óptimo durante jornadas complicadas. En ese contexto, Juárez y García (2009) mencionó que para que un profesional de la salud pueda tener la capacidad de atender un paciente, este debe contar tanto con los recursos necesarios y con la instrucción y orientación por parte de sus supervisores, ya que esto refuerza el conocimiento previo que ellos poseen y facilita el desarrollo de sus actividades.

Para la segunda dimensión Cargas de trabajo, es definido como “cantidad de actividades que desarrolla un empleado durante una jornada normal de trabajo” (p.

491). En ese contexto, Oliveira et al. (2020) señalaron que la carga laboral por la que pasa los enfermeros y enfermeras suele ser alta, ya que no solo sus jornadas llegan a sobrepasar las 8 horas de trabajo, sino que la cantidad de pacientes dependiendo del área asignada suele ser alta. Es por ello que, Rivas et al. (2018) indicaron que tanto la cantidad de pacientes como la complejidad del tratamiento que este siga hace que el personal de enfermería tenga que estar al pendiente de más de una actividad al mismo tiempo, generando comúnmente estrés y ansiedad durante las jornadas laborales.

Por último, para la dimensión Motivación intrínseca, se define como “motivación interna o que aparece dentro de cada individuo en relación con algún estímulo externo, ya sea positivo o negativo” (p. 492). En ese contexto, Salazar (2021) mencionaron que la motivación interna en personal de enfermería es un factor imprescindible para el buen desarrollo de sus actividades, pero este se puede ver afectado con facilidad por un entorno en donde no se sienta como y se generen cuadros de estrés constante. Es por ello que, Fernández et al. (2019) aclararon que la motivación intrínseca en enfermería suele ser un aspecto primordial dentro del bienestar mental del personal.

En ese contexto se habla de teoría Hedonista y satisfacción de necesidades, según Tafur (2016) el primero en pensar en el placer como un principio de teoría de carácter moral fue Epicuro, ya que él lo mencionó como una ideología filosófica, cuya tesis primordial radica en la averiguación del placer y en evadir el dolor, de igual forma la teoría moral brindada por Epicuro acerca de hedonismo está dividido en 2 aspectos que ayudan al cálculo del placer, dichos aspectos son la búsqueda del placer y evadir dolores y no aceptar placeres que a la larga puedan ocasionar dolor, ya que en vez de eso es más conveniente preferir dolores que en un plazo de tiempo largo lleven a un placer mayor.

Dentro de la teoría hedonista se encuentran diferentes conceptos y tipos de interpretación del hedonismo como:

Hedonismo superior, Uribe et al. (2017) nos habló de que su criterio parte del exclusivo bien existente es el placer sensible y, por consiguiente, el exclusivo mal va a ser el dolor sensible, debido a que la felicidad es un bien preeminente; las satisfacciones intensas corporales son más agudas que las mentales y tienen que ser inmediatas. Luego se tiene al hedonismo radical, el cual está centrado, en que la satisfacción de los anhelos debería estar por arriba de todo, sin que importe otras necesidades, ni limitaciones, sin pensamientos que intervengan, lo fundamental es que la más grande motivación sea satisfacer el placer mediante la racionalidad (Duque, 2021).

De igual forma, entre los siglos 18 y 19 el hedonismo utilitarista, el cual según Sánchez et al. (2013), definió que la conducta humana no podía ser personal, sino que debe de ser un bien social, que buscara no solo promover a un sujeto sino a varios. A su vez, el hedonismo contemporáneo fue espectro del hedonismo apoyado por el Filósofo Miche Onfray que buscó la modificación del comportamiento, conseguir una postura en el planeta por medio del goce de la realidad, gozar de todo lo cual se tiene, oír, oler, degustar, proteger el cuerpo humano y ser socialmente conciliador con quienes nos rodean (Kahneman, Diener y Schwarz, 1999).

Por último, se habla del hedonismo inmoral, el cual se basó en el placer como la provocación a los placeres sexuales; el erotismo, como depravación del amor humano; la adicción al alcohol y las drogas, como la satisfacción continua de sentirse intensamente feliz (Ramírez et al., 2005).

III. METODOLOGÍA

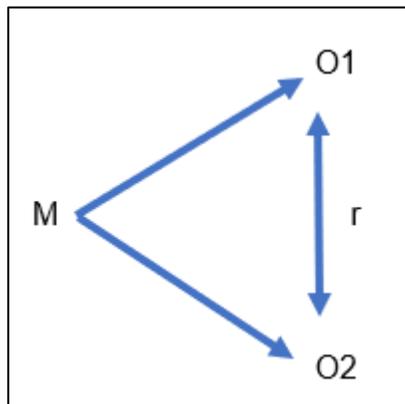
3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básico, también conocida como pura, según Rodríguez (2011) este tipo de investigación se orienta a buscar conocimiento dentro del campo de investigación determinado por el investigador con la finalidad de dicha información sea la referencia del conocimiento previo. De enfoque cuantitativo, ya que para Neill y Cortez (2018) se centra en conseguir resultados en base a la formulación de hipótesis estructuradas al desarrollo de la investigación para así ser analizadas de forma estadística. De igual forma se empleó el método hipotético deductivo que para Sánchez (2019) consiste en la formación de unan hipótesis basados en dos conceptos o variables previas, una universal y otra empírica para así poder predecir las aplicaciones más importantes de dicha hipótesis.

El diseño aplicado en el estudio fue no experimental, debido a que en investigación con este tipo de diseño “no se manipula las variables de forma aleatoria, es por ello que, está centrada a la investigación que modifica de forma intencional sus variables para analizar los resultados” (Baena, 2017, p. 123), de corte transversal debido a que solo se abordó a las variables analizadas una vez y no requiere de un monitoreo recurrente, de igual forma este tipo de corte de investigación ayuda a identificar la frecuencia, magnitud y distribución dentro de una población (Rodríguez y Mendivelso, 2018). En ese contexto, la investigación fue prospectiva, en base a eso Corona y Fonseca (2021) detalla como un estudio prospectivo a la información que este dentro del periodo de tiempo delimitado por el autor.

Por último, la investigación fue correlacional simple, debido a que tuvo la finalidad de dar a conocer cómo se relacionan 2 o más variables dentro de una muestra para así medir y analizar dicho vinculo (Hernández, Fernández y baptista, 2014, p. 93).

Figura 1
Esquema



Dónde:

M: Personal de enfermería.

O1: V1 riesgo psicosocial.

O2: V2 calidad de vida laboral.

3.2. Variables y operacionalización

El riesgo psicosocial se definió conceptualmente como aspectos de riesgo dañinos para la salud, la cual se generó en una entidad y que producen respuestas de carácter fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, que comúnmente se ve expresado como estrés (Moncada et al. 2004).

La definición operacional se desarrolló mediante un cuestionario de 38 preguntas, que mide 6 dimensiones (exigencias psicosociales con 6 ítems, control sobre el trabajo con 10 ítems, inseguridad sobre el futuro con 4 ítems, apoyo social y calidad de liderazgo con 10 ítems, doble presencia con 4 ítems y estima con 4 ítems), con categorías tipo Likert Nunca, Solo alguna ve, Algunas veces, Muchas veces, Siempre. (Ver Anexo 1)

La calidad de vida laboral es definida conceptualmente como la satisfacción o sensación de bienestar que posee el trabajador en bases a los cumplimientos de sus

necesidades tanto en recursos como en participación activa dentro de la institución (Cabezas, 1998).

La definición operacional se desarrolló mediante un cuestionario de 35 preguntas que mide 3 dimensiones (Apoyo directo con 13 ítems, carga de trabajo con 11 ítems y motivación intrínseca con 11 ítems) con opciones de tipo Likert nada, Algo, Bastante y Mucho. (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Fue de 80 enfermeras de un Hospital militar en Lima. La muestra se calculó según la fórmula de poblaciones finitas, siendo compuesta por 67 enfermeras (ver Anexo 5). El muestreo fue probabilístico aleatorio simple.

De igual forma los criterios de inclusión planteados fueron:

Personal de enfermería que trabaje dentro del hospital militar en mención y que desee participar en el estudio, con un tiempo de servicio superior a 2 años.

Personal de enfermería que desarrolle sus actividades dentro del área de emergencia.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Fue la encuesta, Casas et al. (2003) afirma que la encuesta es ampliamente usada para obtener y analizar datos de forma precisa. De igual forma, los instrumentos a usar fueron el Cuestionario CoPsoQ que cuenta con 38 ítems que consta con 5 opciones y la escala CVP-35 que cuenta con 35 ítems que consta con 4 opciones.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento Riesgo Psicosocial

Nombre del instrumento	<i>Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ</i>
Autor	<i>Moncada, S. y Llorens, C.</i>
Tiempo de aplicación	<i>25 min.</i>
Sujeto de intervención	<i>Enfermeras de un Hospital Militar</i>
Numero de ítems	<i>38 ítems</i>
Descripción de la escala	<i>Nunca: 0 Solo alguna vez: 1</i>

Algunas veces: 2
Muchas veces: 3
Siempre 4

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento Calidad de vida laboral

Nombre del instrumento	<i>Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)</i>
Autor	<i>Cabezas (1998)</i>
Tiempo de aplicación	<i>25 min.</i>
Sujeto de intervención	<i>Enfermeras de un Hospital Militar</i>
Numero de ítems	<i>35 ítems</i>
Descripción de la escala	<i>Nada: 1</i> <i>Algo: 2</i> <i>Bastante: 3</i> <i>Mucho: 4</i>

Villasís et al. (2018) menciona que la validez tiene relación con lo que es verdadero o lo que se acerca a la realidad, generalmente se estima que los resultados de una averiguación van a ser válidos una vez que el análisis está independiente de errores. La validez se realizó mediante tres jueces expertos quienes dieron la categoría de aplicada. (Ver anexo 3).

La confiabilidad, se define como el nivel que produce un instrumento de forma coherente y precisa (Hernández, Fernández y baptista, 2014). (ver Anexo 4). Se halló mediante prueba piloto con 15 enfermeros y enfermeras, se vació la información de las encuestas, posteriormente se calculó Alfa de Cronbach de 0.733 para el instrumento de riesgo psicosocial ; y de = 0.908 para la variable calidad de vida profesional, ambos son instrumentos con confiabilidad (ver Anexo 3).

3.5. Procedimientos

Primera etapa; se hizo la solicitud respectiva al área respectiva donde labore nuestra población antes definida y se procederá con la coordinación respectiva y la fecha para el levantamiento de las encuestas.

Segunda etapa; se procedió a distribuir las encuestas a la población previamente solicitando el consentimiento informado sobre lo que van a desarrollar.

Tercera etapa; se procedió a explicar el procedimiento respectivo para el llenado de información y también a solventar las dudas que tengan los encuestados.

Cuarta etapa; una vez recogido las respectivas encuestas se procedió a tabular la información y analizar los resultados en graficas estadísticas y cálculos precisos aplicando Excel y SPSS como programas para generar dichos resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para la tabulación de los resultados se utilizó Excel como apoyo para graficar y ordenar la información recopilada, luego se procedió a pasar dicha información al SPSS-27 para generar los resultados descriptivos en tablas y gráficos, buscando distribución de frecuencias y porcentajes. Para el desarrollo del análisis inferencial se aplicó las pruebas estadísticas Rho de Sperman, para calcular la correlación.

3.7. Aspectos éticos

Al tener al personal como sujetos de análisis y respetando los principios éticos se necesita solicitar su autorización; razón por el que se procedió a utilizar el consentimiento informado. Los enfermeros(as) aceptaron a ser participe dentro de la indagación, además, se afirmó conservar el anonimato del personal. También se siguió los principios éticos de uso de ideas de otros autores, razón por la cual se cita debidamente a los autores consultados.

IV. RESULTADOS

Descriptivos

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable riesgo psicosocial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	55	80,9	80,9	80,9
	ALTO	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

En la tabla N° 3, se observa que el 80.9% (55) consideran que se enfrentan a un nivel de riesgo psicosocial medio, frente al 19.1% (13) que señala que lo hace frente a un riesgo alto.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de las dimensiones de riesgo psicosocial*

		Exigencias Psicológicas		Control sobre el trabajo		Inseguridad sobre el futuro		Apoyo social y la calidad de liderazgo		Doble presencia		Estima	
		Frecuenc	Porcenta	Frecuenc	Porcenta	Frecuenc	Porcenta	Frecuenc	Porcenta	Frecuenc	Porcenta	Frecuenc	Porcenta
		ia	je	ia	je	ia	je	ia	je	ia	je	ia	je
Válid o	BAJO	28	41,2	10	14,7	49	72,1	12	17,6	41	60,3	40	58,8
	MEDI	35	51,5	43	63,2	14	20,6	33	48,5	22	32,4	18	26,5
	ALTO	5	7,4	15	22,1	5	7,4	23	33,8	5	7,4	10	14,7
	Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0

En la tabla N° 4, se evidencia que en la dimensión exigencias psicológicas el 51.5% de entrevistados hacen frente a un nivel de exigencias medio, en tanto que el 41.2% lo hace frente a un nivel bajo. Sólo un 7.4% lo hace a un grado elevado. Para el control sobre el trabajo, el 63.2% indica tenerlo a un nivel medio, frente al 22.1% que lo tiene a un nivel alto y el 14.7% que tiene un control bajo. En lo que se refiere a la inseguridad sobre el futuro, el 72.1% destaco que se enfrentan a un nivel de inseguridad bajo, el 20.6% a un grado medio y sólo 7.4% a un nivel alto. Para el apoyo social y la calidad de liderazgo, el 48.5% señalo que se encuentran en grado medio, el 33.8% un grado alto y el 17.6% solo tiene grado bajo. Para la doble presencia, el 60,3% mencionó que el nivel es bajo, el 32.4% que el nivel es medio y el 7.4% que es alto. Finalmente, en lo que respecta la estima, el 58.8% dijo tener un nivel de estima bajo, mientras que el 26.5% considera tener grado medio y el 14.7% lo tiene grado alto.

Tabla 5*Distribución de frecuencias de la variable calidad de vida laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	48	70,6	70,6	70,6
	BUENA	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

En la tabla N° 5, el 70.6% (48) de entrevistados consideran que hay una calidad de vida laboral regular, mientras que el 29.4% (20) la tiene buena.

Tabla 6*Distribución de frecuencias de las dimensiones de calidad de vida laboral*

		Apoyo directo		Carga de trabajo		Motivación intrínseca	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NADA	17	25,0	18	26,5	4	5,9
	ALGO	39	57,4	47	69,1	42	61,8
	MUCHO	12	17,6	3	4,4	22	32,4
	Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0

Según la tabla N° 6, se muestra que en la dimensión apoyo directo, el 57.4% de entrevistados consideraron tener algo de apoyo, mientras que 25% dijo no tener apoyo y sólo el 17.6% dijo contar con mucho apoyo. Con relación a la carga de trabajo, el 69.1% señaló que tienen algo de carga, mientras que 26.5% menciono que no había nada de carga y el 4.4% que había mucha carga de trabajo. Por último, en lo concerniente a la motivación intrínseca, el 61.8% de encuestados dijo tener algo de motivación, frente al 32.4% que dijo tener mucha y el 5.9% nada.

Tabla 7*Tabla cruzada entre riesgo psicológico y calidad de vida laboral*

			CALIDAFINAL		Total
			REGULAR	BUENA	
		% dentro de RIESGOFI	81,8%	18,2%	100,0%
	MEDIO	% dentro de CALIDAFINAL	93,8%	50,0%	80,9%
		% del total	66,2%	14,7%	80,9%
		% dentro de RIESGOFI	23,1%	76,9%	100,0%
	ALTO	% dentro de CALIDAFINAL	6,3%	50,0%	19,1%
		% del total	4,4%	14,7%	19,1%
		% dentro de RIESGOFI	70,6%	29,4%	100,0%
Total		% dentro de CALIDAFINAL	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	70,6%	29,4%	100,0%

En la tabla N°7 se puede apreciar que el porcentaje medio dentro del riesgo final es regular en un 81.8%, para la calidad final el porcentaje es de 93.8%. Para el porcentaje alto dentro del riesgo final el valor es del 23.1% de forma regular y para la calidad final el valor es de 6.3%.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

H1: Si existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en las enfermeras en un hospital militar, Lima 2022.

H0: No existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en las enfermeras en un hospital militar, Lima 2022.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 8

Relación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida en las enfermeras en un hospital militar

		RIESGO	CALIDAD	
Rho de Spearman	RIESGO	Coefficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	CALIDAD	Coefficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla N°8 se evidencia relación significativa del riesgo psicosocial con la calidad de vida de enfermeras en un hospital militar, Lima 2022 ($0,000 < 0,05$), siendo esta correlación una negativa alta (Rho de Spearman= -0.768) es decir a mayor riesgo psicosocial menor calidad de vida, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Si existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

H0: No existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 9

Relación entre las exigencias psicológicas y la calidad de vida en las enfermeras

			EXIGENCIA	CALIDAD
Rho de Spearman	EXIGENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,087
		Sig. (bilateral)	.	,479
		N	68	68
	CALIDAD	Coeficiente de correlación	,087	1,000
		Sig. (bilateral)	,479	.
		N	68	68

No hay relación significativa de las exigencias psicológicas con la calidad de vida de las enfermeras ($0,479 > 0,05$), es por ello, no se acepta la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H1: Si existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

H0: No existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 10

Relación entre el control sobre el trabajo y la calidad de vida en las enfermeras

			CONTROL	CALIDAD
Rho de Spearman	CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	CALIDAD	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla N°10 se evidencia una relación del control sobre el trabajo con la calidad de vida en las enfermeras ($0,000 < 0,05$), siendo una correlación directa positiva (Rho de Spearman=0.725) es decir a mayor control en el trabajo mayor calidad de vida, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H1: Si existe relación significativa entre la inseguridad sobre el futuro y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

H0: No existe relación significativa entre la inseguridad sobre el futuro y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 11

Relación entre la inseguridad sobre el futuro y la calidad de vida en las enfermeras

		INSEGURIDAD	CALIDAD
Rho de Spearman	INSEGURIDAD	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,348**
	CALIDAD	N	68
		Coeficiente de correlación	-,348**
CALIDAD	Sig. (bilateral)	,004	
	N	68	

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

En la tabla N°11 se demuestra que hay relación significativa de la inseguridad sobre el futuro con la calidad de vida laboral en las enfermeras (Sig. = 0,004 < 0,05), siendo una correlación negativa baja (Rho de Spearman= -0.348), es decir a mayor inseguridad menor calidad de vida laboral, es por ello, se aprueba la hipótesis de estudio y se niega la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H1: Si existe relación significativa entre el apoyo social y la calidad de liderazgo y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

H0: No existe relación significativa entre el apoyo social y la calidad de liderazgo y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 12

Relación entre el apoyo social y la calidad de liderazgo y la calidad de vida en las enfermeras

		APOYO	CALIDAD	
Rho de Spearman	APOYO	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	CALIDAD	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla N°12 se evidencia hay relación del apoyo social y calidad de liderazgo con la calidad de vida ($0,000 < 0,05$), siendo una correlación positiva alta (Rho de Spearman=0.705) al decir a mayor apoyo social y la calidad de liderazgo mayor calidad de vida laboral, es por ello, se acepta la hipótesis de estudio y se niega la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

H1: Si existe relación significativa entre la doble presencia y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

H0: No existe relación significativa entre la doble presencia y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 13

Relación entre la doble presencia y la calidad de vida en las enfermeras

			DOBLE	CALIDAD
Rho de Spearman	DOBLE	Coefficiente de correlación	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,186
		N	68	68
	CALIDAD	Coefficiente de correlación	,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,186	.
		N	68	68

En la tabla N°13 se evidencia la relación de la doble presencia con la calidad de vida ($0,186 > 0,05$), siendo una correlación positiva directa (Rho de Spearman = 0.162), es decir a mayor doble presencia mayor calidad de vida laboral en las enfermeras, es por ello, se niega la hipótesis de estudio y se aprueba la hipótesis nula.

Hipótesis específica 6

H1: Si existe relación significativa entre la estima y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

H0: No existe relación significativa entre la estima y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 14

Relación entre la estima y la calidad de vida en las enfermeras

		ESTIMA	CALIDAD
Rho de Spearman	ESTIMA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,477**
	CALIDAD	N	68
		Coeficiente de correlación	,477**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	

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

En la tabla se evidencia relación significativa de la estima y la calidad de vida en las enfermeras ($0,000 < 0,05$), siendo una correlación positiva moderada (Rho de Spearman= 0.477), es decir a mayor estima mayor calidad de vida laboral , es por ello, se aprueba la hipótesis de estudio y se niega la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral de las enfermeras en un hospital militar de Lima, para lo cual se contó con una muestra de 68 enfermeras, de las cuales el 67.2% (45) fueron mujeres y el 32.8% (22) fueron hombres, a su vez el 41.2% (28) poseen una edad entre los 34 – 35 años, otro 41.2% (28) están entre los 20 – 35 años, de igual forma un 8.8% (6) están dentro de los 56 -65 años y otro 8.8% (6) esta entro de los 46 –55 años. A los encuestados se les aplicaron los instrumentos relacionados con las dos variables de estudio, con la finalidad de conocer si el estrés psicosocial se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, conformada como resultado del entorno laboral en el que se desenvuelven las referidas profesionales de la salud.

Como resultado del objetivo general, el cual era determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en las enfermeras en un hospital militar, Lima 2022, se probó que hay relación significativa al obtenerse un Rho de Sperman de 0,768 y un p-valor de 0,000. Este resultado coincide con lo señalado por Toia (2019), en donde hubo una relación significativa entre las variables analizadas ($p < 0.05$). Asimismo, con lo dicho por Valencia et al. (2022), que concluye hay relación de los riesgos psicosociales de los empleados de atención primaria, con su calidad de vida, en la cual impactan de manera negativa.

Para el estudio los riesgos psicosociales fueron percibidos por el personal de enfermería de emergencia como medio en 80.9%, alto como 19.1%, no se consideró el nivel bajo, lo cual hace ver que el personal percibe la existencia de un riesgo psicosocial que afecta su calidad de vida coincidiendo con lo planteado por Moncada et al. (2004). En ese mismo sentido, Pessoa y De Lucca (2020) destacaron que los componentes psicosociales en el entorno laboral son los desencadenantes de estrés que afectan la calidad de vida del trabajador. Finalmente, Espino et al. (2020),

menciona que los riesgos psicosociales llegan a causar daño físico y emocional que se refleja en la vida laboral.

Como se puede apreciar, los autores mencionados coinciden en sus posturas teóricas con respecto a que los factores de riesgo psicosocial afectan de forma determinante la calidad de vida de los trabajadores en su entorno laboral, lo cual se muestra a través de los síntomas de estrés que estos sufren y que afecta no solo el lado físico de la persona sino también su aspecto emocional, lo cual los lleva a que en ese momento no puedan cumplir satisfactoriamente con sus labores. Esta situación no es ajena en el caso de las enfermeras de un hospital militar, en la ciudad de Lima, esto en base a las limitaciones que presenta el centro de salud para poder resolver los inconvenientes presentados, tales como desorganización por parte de los supervisores de las áreas, área de trabajo con deficiencias o el grado excesivo de presión laboral que hay en las enfermeras, esto debido a que no hay un control permanente o monitoreo constantes de estos inconvenientes. Con respecto al desarrollo de las encuestas, las limitaciones apreciadas fueron la duración de las encuestas ya que en algunos casos tomaba mucho tiempo y algunos declinaban por esos aspectos, de igual forma por la cantidad de preguntas algunos encuestados indicaban que les aprecian excesivas, la línea de investigación principal de la tesis es medir en forma cuantitativa los factores de los riesgos psicosociales en las enfermeras y cómo estos pueden afectar a la calidad de vida laboral que se maneja en un hospital.

También se tuvo como resultado para el **primer objetivo específico**, determinar la relación entre las exigencias psicológicas y la calidad de vida en las enfermeras, con la finalidad de conocer si las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral, se comprobó la no existencia de una relación significativa al obtenerse un Rho de Spearman de 0,087 y un p-valor de 0,479 que es mayor a 0,05.

Estos resultados difieren con lo señalado por Corcuera et al. (2022), quien destacó que un alto nivel de exigencia laboral conlleva a niveles de estrés a las

enfermeras, tal cual lo señala también Carrasco et al. (2020), al indicar que se generan niveles medios de estresores ambientales.

Cabe señalar que las exigencias psicológicas, son consideradas por Moncada et al. (2004), como la presión que tiene un trabajador, al desarrollar su actividad laboral. Por ello, Ceballos et al. (2020) mencionó que los profesionales de salud con alta presencia de pacientes desarrollan sus actividades con mayor velocidad y presión, lo cual afecta su calidad de vida en el centro laboral.

Se puede observar que los autores igualmente señalan que todos los trabajadores, y en especial los de salud, reciben muchas presiones para poder cumplir eficazmente con sus funciones, lo cual puede ser contraproducente, pues a mayor presión, se puede generar una ola de estrés en estos enfermeros afectando su cuidado físico y mental.

Para el **segundo objetivo específico**, el cual fue determinar la relación entre el control sobre el trabajo y la calidad de vida en las enfermeras, con la finalidad de conocer si el control sobre el trabajo se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, se comprobó la existencia de una relación significativa al obtenerse un Rho de Spearman de 0,725 y un p-valor de 0,000.

Moncada et al. (2004), menciona que es la probabilidad que tienen los trabajadores para el control de la porción y el reparto del tiempo de trabajo. En ese mismo sentido, Seguel et al. (2015) menciona que los enfermeros deben tener la capacidad de estar pendiente de todo, resolviendo las necesidades asistenciales y contribuyendo con los planes estratégicos de la organización.

Como se puede apreciar, en esta dimensión se tiene la necesidad de que las enfermeras tengan la función y obligación de atender adecuadamente a los pacientes, para lo cual deben tener controlado todos los procesos y procedimientos que les exige el centro de salud, lo cual igualmente puede generar preocupación en estos profesionales, lo cual los lleva a vivir un estrés afectando su calidad de vida en el trabajo.

El **tercer objetivo específico** fue determinar la relación entre la inseguridad sobre el futuro y la calidad de vida en las enfermeras, con la finalidad de conocer si la inseguridad sobre el futuro se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, se comprobó la existencia de una relación significativa al obtenerse un Rho de Spearman de -0,348 y un p-valor de 0,004.

En este caso, Moncada et al. (2004), también señala que esta dimensión se caracteriza por el desconocimiento que se presenta sobre las situaciones futuras que puede ser negativa o positiva. Por ello, Arco y Suárez (2018) consideran que el profesional de enfermería debe estar en constante aprendizaje para que el sector salud sea el más beneficiado con profesionales especializados y capaces. Respecto a esto, cabe precisar que, si bien es cierto la alta carga laboral general estrés a los trabajadores, tenerlos bien capacitados y especializados, les ayudará a trabajar eficazmente y resolver problemas de forma rápida, no generándoles más estrés que lo que realmente sea necesario.

El **cuarto objetivo específico** fue determinar la relación entre el apoyo social y la calidad de liderazgo y la calidad de vida en las enfermeras, con la finalidad de conocer si el apoyo social se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, se comprobó la existencia de una relación significativa al obtenerse un Rho de Spearman de 0,705 y un p-valor de 0,000.

Estos resultados concuerdan con lo indicado por Dos Santos (2021), quien mencionó que existe una relación significativa entre la asistencia social en el entorno laboral y la calidad de vida, es decir, a menor asistencia menor calidad de vida para los empleados. Asimismo, Abouzeid, López y Martínez (2020), señala que la ayuda directiva hacia los enfermeros no fue un factor que estímulo a mejorar sus funciones de trabajo.

Cabe señalar que esta dimensión se relaciona con la apariencia servible de estas interacciones, mientras tanto que la emoción de conjunto representa su elemento emocional, sin embargo, la realidad en las jerarquías incorpora otros puntos de dificultad a estas interrelaciones (Moncada et al., 2004). Por su parte,

Souza et al. (2013) indicaron que el liderazgo y el apoyo social en el personal de salud significa ejercer predominación sobre una persona o un conjunto de individuos para conseguir su objetivo en determinadas situaciones con base al apoyo o los recursos necesarios para lograrlo.

En este aspecto, y considerando que el sector salud en su conjunto se constituye esencialmente para salvar vidas, y, por tanto, constituye también una fuente generadora de estrés por ser su principal razón el ser humano, se necesita que las enfermeras y todos los profesionales de la salud en su conjunto sean líderes y se apoyen mutuamente para poder llevar a cabo una tarea eficaz en sus funciones, sin necesidad de generales estrés que afecte sus niveles de calidad de vida.

El **quinto objetivo específico** fue determinar la relación entre la doble presencia y la calidad de vida en las enfermeras, con la finalidad de conocer si la doble presencia se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, se comprobó la no existencia de una relación significativa al obtenerse un Rho de Spearman de 0,162 y un p-valor de 0,186.

Este resultado difiere con lo mencionado por Orozco, Zuluaga y Pulido (2019), quienes señalaron que existe una relación directa y significativa entre la intensificación del ritmo de trabajo y la calidad de vida, pues al incrementarse la sobrecarga laboral afecta de manera negativa la salud física y mental de las enfermeras. Esto quiere decir que el agotamiento de los profesionales de enfermería los llevaría a padecer de desgaste profesional, afectando su rendimiento, producto del estrés, que afecta su calidad de vida laboral.

Esta dimensión está referida al peligro para la salud originada por el crecimiento de la carga de trabajo y la complejidad para contestar a las dos solicitudes una vez que se generan de forma simultánea. En ese sentido, Sorbara et al. (2021) también señalaron que indicaron que ofrecer respuesta de forma simultánea a las solicitudes laborales y domésticas, daña negativamente la salud.

Esto quiere decir, que al menos en el sector salud, los profesionales no pueden atender simultáneamente dos funciones o tratar de resolver al mismo tiempo

problemas de índole laboral y familiar, por ejemplo, pues uno de ellos no se hará de la mejor forma, lo cual, puede generar preocupación en el profesional que afectaría su vida laboral.

Finalmente, el **sexto objetivo específico** fue determinar la relación entre la estima y la calidad de vida en las enfermeras, con la finalidad de conocer si la estima se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, se comprobó la existencia de una al obtenerse un Rho de Sperman de 0,477 y un p-valor de 0,000.

Según Moncada et al. (2004), la estima se relaciona con el respeto y reconocimiento que debe otorgarse a un trabajador en conjunto con el apoyo y trato justo, lo cual no se lleva a cabo en el caso de los profesionales de la salud, según Errasti et al. (2012).

Al igual que en las anteriores dimensiones, la estima debe ser considerada como un factor de suma importancia para las enfermeras, pues es uno de los factores que le da seguridad al profesional de la salud y es transmitida a su vez a los pacientes, lo cual hace que colaboren sin problemas y no les generen inconvenientes adicionales a estos profesionales, estresándolos y restándoles calidad de vida laboral que también afecta a los pacientes.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Hay relación del riesgo psicosocial con la calidad de vida laboral en las enfermeras en un hospital militar, Lima 2022 ($0,000 < 0,05$), siendo esta correlación una negativa alta (Rho de Spearman= -0.768).

Segunda: No hay relación de las exigencias psicológicas con la calidad de vida laboral en las enfermeras ($0,479 > 0,05$), con una correlación Rho de Spearman= 0.087.

Tercera: Hay relación del control sobre el trabajo con la calidad de vida laboral en las enfermeras ($0,000 < 0,05$), siendo una correlación directa positiva (Rho de Spearman=0.725).

Cuarta: Hay relación de la inseguridad sobre el futuro con la calidad de vida laboral en las enfermeras ($0,004 < 0,05$), siendo una correlación negativa baja (Rho de Spearman= -0.348).

Quinta: Hay relación del apoyo social y calidad de liderazgo con la calidad de vida laboral en las enfermeras ($0,000 < 0,05$), siendo una correlación positiva alta (Rho de Spearman=0.705).

Sexta: Hay relación entre la doble presencia y la calidad de vida laboral en las enfermeras ($0,186 > 0,05$), siendo una correlación positiva directa (Rho de Spearman =0.162).

Séptima: Hay relación de la estima con la calidad de vida laboral en las enfermeras ($0,000 < 0,05$), siendo una correlación positiva moderada (Rho de Spearman= 0.477).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Implementar planes de optimización que aumente la calidad de las condiciones de trabajo y paralelamente fortalecer los puntos emocionales requeridos para minimizar el riesgo psicosocial, lo cual a la par influirá en la calidad laboral.

Segunda: Implementar alguna táctica para monitorear los niveles de exigencias emocionales y la cantidad de trabajo del personal de enfermería, para que permanezcan en una funcionalidad balanceada entre el hospital y de las habilidades de los expertos.

Tercera: Promover la colaboración y soberanía, a los expertos de enfermería, para solucionar las labores que por funcionalidad les corresponde, ya que un cronograma rígido hace que el sentido de trabajo se vea afectado y crea limitaciones, lo cual disminuye el grado de calidad.

Cuarta: Implementar espacios de meditación donde los expertos posean la posibilidad de tener claro el papel que hagan presente sus propias resoluciones ante las múltiples situaciones que puedan ocurrir dentro del hospital, todo ello a partir del liderazgo de los supervisores con una comunicación dinámica y honesta.

Quinta: Realizar un análisis del procedimiento y de las habilidades de los expertos de enfermería, asimismo es fundamental que se instale una política de incentivos y reconocimientos de forma periódica con relación a los servicios ofrecidos.

Sexta: Organizar encuentros con la familia en medio de la jornada de las enfermeras, con el fin de que ellas se retroalimenten de las vivencias de sus compañeros de trabajo en el modo de funcionamiento de sus respectivos papeles como madres y esposas.

REFERENCIAS

- Abouzeid, G.; López, M. y Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Recien*. (19), 24-39. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/109502/6/RECIEN_19_03.pdf
- Arco, O. y Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*. 20(2), 171-182. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodóloga de la investigación*. (3ª ed.). Grupo Editorial Patria.
- Copari, N. (2021). Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de salud de un centro de salud de Tacna. *Investigación e Innovación*. 2(1), 92-101. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1374/1636>
- Corcuera, G. (2022). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos Neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal en época de pandemia COVID-19, Lima-2021. *Revista Peruana Investigación Materna Perinatal*. 11(1), 26-31. <https://investigacionmaternoperinatal.inmp.gob.pe/index.php/rpinmp/article/view/262/304>
- Carrasco, O. et al. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *SciELO*. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1468/2323/2431#:~:text=Resultados%3A%20El%20nivel%20medio%20prevaleci%C3%B3,p%3C0%2C05>
- Ceballos, P. (2021). Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 29(4).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400323

Carrillo, C. et al. (2020). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. 17(50).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304

Cárcamo, C. y Rivas, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*. 17(1), 70-83. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74149923007.pdf>

Cabezas (1998) Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *FMC*. 5(8), 491-492.

Corona, L. y Fonseca, M. (2021). Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. *Medisur*. 19(2), 338-341. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n2/1727-897X-ms-19-02-338.pdf>

Casas, J. et al. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*. 31(8), 527-538. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Dos Santos, E. et al. (2021). Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global*. 20(63). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015

Duque, J. (2021). Entiendo Correctamente el Hedonismo Epicúreo: El Placer con Racionalidad, Sabiduría y sin Excesos. *El Duque Bipolar*. <https://acortar.link/3iUq5m>

Espino, C. et al. (2021). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*. 17(3).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300317

- Errasti, B. et al. (2012). La imagen social de la enfermería: una profesión a conocer. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. 35(2).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272012000200009
- Fernández, M. et al. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Inv*. 16(103), 2-8.
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
- French, J. et al. (1974). *Adjustment as personenvironment fit*. NY: Basic books.
- Franklin, P. y Gkiouleka, A. (2021). A Scoping Review of Psychosocial Risks to Health Workers during the Covid-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 18, 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
- Fayez, M. y Mohammed, Z. (2022). Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*. 8(7).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022011264>
- González, M. y López, M. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 9(1).
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill.
- Jimenez, C. et al. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un Hospital de la Red Pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*. 20(1).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004

- Juárez, P. y García, M. (2009). La importancia del cuidado de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 17 (2), 109-111.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2009/eim092j.pdf>
- Kahneman, D.; Diener, E. y Schwarz, N. (1999). *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology*. Russell Sage Foundation.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly.* 24, 285-309.
- Landman, C. et al. (2016). La relación enfermera-paciente: “a veces lo único que necesitas... es tomar la mano de la persona...”. *Revista Facultad de Ciencias de la Salud UDES.* 3(1), 12-21. <http://dx.doi.org/10.20320/rfcsudes.v3i1.101>
- Méndez, J. y Botero, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Redalyc.* 38(4), 501-513.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/55964256022.pdf>
- Moncada, S. et al. (2004). El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.*
https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087
- Merino, M. et al. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *SciELO.*34(11).
<https://www.scielo.br/j/csp/a/gcDsKvjTwjMsgfnkQL6SDyt/?lang=es>
- Morales, M. et al. (2021). Conducta ética del profesional de enfermería en el cuidado directo al paciente hospitalizado: Revisión sistemática. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica.* 40(3), 264-276.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55969712008/55969712008.pdf>

- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la Investigación Científica*. (1ª ed.). Editorial UTMACH.
- Orozco, M.; Zuluaga, Y. y Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosociales que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. 18(1), 1-16.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237#:~:text=Conclusi%C3%B3n%3A%20el%20profesional%20en%20enfermer%C3%ADa,la%20calidad%20del%20cuidado%20otorgado.>
- Oliveira, P. et al. (2020). Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Global*. 19(59). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450
- Palacios, E. (2020). Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco, Perú, 2019. *Gaceta Científica*. 6(4), 192-202.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/978/829>
- Pessoa, P. y De Luca, S. (2020). Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. *REBEn*. 74(3), 1-7.
<https://www.scielo.br/j/reben/a/V3D8krPNR8RPGy8ZpF84yRp/?lang=en&format=pdf>
- Pasli, E. y Cetinkaya, E. (2019). The Relationship between Quality of Work Life and Happiness in Nurses: A Sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*. 12(3), 1-8.
[http://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/7_gurdogan_original_12_3\[20352\].pdf](http://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/7_gurdogan_original_12_3[20352].pdf)
- Quintana, M. et al. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*. 21(3). 49-62.
https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf

- Ramírez, O. et al. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción. Una revisión de tema. *Revista Científica Guillermo de Ockham*. 3(1), 27-59.
<https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316842003.pdf>
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. (1ª ed.). Universidad de Ciencias y Humanidades Fondo Editorial.
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*. 1(3), 141-146.
https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal
- Rivera, F. et al. (2021). Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers*. *Aquichan*. 21(1), 1-10.
<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v21n1/2027-5374-aqui-21-01-e21114.pdf>
- Seguel, F. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la Literatura. *Ciencia y Enfermería*. 21(2), 11-20.
https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n2/art_02.pdf
- Souza, L. et al. (2013). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes A liderança na visão de Enfermeiros Líderes Leadership in Nursing vision Leaders. *Enfermería Global*. 12(30).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013
- Sorbara, S. et al. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*. 6 (251).
<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/251/427>
- Saltos, M. et al. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*. 34(2).
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>

- Salazar, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 5(3), 3677. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558
- Sánchez, R. et al. (2013). La creación de valor en servicios: una aproximación a las dimensiones utilitarista y hedonista en el ámbito de la restauración. *ElSevier*. 16, 83-94. <https://www.elsevier.es/es-revista-cuadernos-economia-direccion-empresa-cede-324-pdf-S1138575812000552>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU*. 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Suab, S. et al. (2019). Nurses' Quality of Work Life. *Journal of Health Science and Prevention*. 3(3), 63-66. https://www.researchgate.net/publication/338559773_Nurses'_Quality_of_Work_Life
- Toia, M. (2019). Factores psicosociales y estrés laboral en trabajadores de las unidades de cuidados intensivos neonatales de dos hospitales de Arequipa, Perú. *Scientiarvm*. 5(1), 29-37. http://scientiarvm.org/cache/archivos/PDF_021549763.pdf
- Toia, M. et al. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la doble presencia de las trabajadoras mujeres en servicios de atención primaria de la salud. *Scientiarvm*. 4(2), 13-18. http://scientiarvm.org/cache/archivos/PDF_674125980.pdf
- Tafur, J. (2016). Hedonismo y Normatividad: Discusión entre Freud y Marcuse. *Revista Disertaciones*. 5(2), 63-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5891590>
- Uribe, I. et al. (20179). Trazos de una educación hedonista. *Movimiento*. 23(1), 339-349. <https://www.redalyc.org/pdf/1153/115350608024.pdf>

Valencia, M. et al. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. *SANUS*. 7(278), 1-14.
<https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/278/332>

Villasís, M. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex*. 65(4), 414-421.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

ANEXOS

Anexo N°1 Matriz de operacionalización de la variable

Operalización de la variable riesgo psicosocial

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS
Riesgo psicosocial	Se define conceptualmente como aspectos de riesgo dañinos para la salud, la cual se genera en entidad y que producen respuestas de carácter fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, que comúnmente se ve expresado como estrés y que tienen la posibilidad de ser precursoras de patología en ciertas situaciones de alta frecuencia y duración (Moncada et al. 2004).	Se desarrolló mediante un cuestionario de 38 preguntas, que mide 6 dimensiones (exigencias psicosociales con 6 ítems, control sobre el trabajo con 10 ítems, inseguridad sobre el futuro con 4 ítems, apoyo social y calidad de liderazgo con 10 ítems, doble presencia con 4 ítems y estima con 4 ítems)	Exigencias psicosociales Control sobre el trabajo Inseguridad sobre el trabajo Apoyo social y calidad de liderazgo Doble presencia Estima	Pregunta 1 al 6 Pregunta 7 al 16 Pregunta 17 al 20 Pregunta 21 al 30 Pregunta 31 al 34 Pregunta 35 al 38	Nunca: 1 Algunas veces: 2 Muchas veces: 3 Siempre 4	Buena: 104-152 Regular: 52-103 Mala: 0-51

Operalización de la variable Calidad de vida laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS
Calidad de vida laboral	Se define conceptualmente como la satisfacción o sensación de bienestar que posee el trabajador en bases a los cumplimientos de sus necesidades tanto en recursos como en participación activa dentro de la institución (Cabezas, 1998).	La definición operacional se desarrolló mediante un cuestionario de 35 preguntas que mide 3 dimensiones (Apoyo directo con 14 ítems, carga de trabajo con 6 ítems y motivación intrínseca con 10 ítems).	Apoyo directo Carga de trabajo Motivación intrínseca	2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, 30 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 34, 35	Nada: 1 Algo: 2 Bastante: 3 Mucho: 4	Buena: 95-140 Regular: 48-95 Mala: 0-47

Anexo N°2 Instrumentos de recojo de información

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CALIDAD DE RIESGO PSICOLÓGICO

El presente instrumento tiene por finalidad obtener información sobre el bienestar psicológico, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (X). Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

Edad: 20 – 35 () 36- 45 () 46 – 55 () 56 – 65 ()
 Sexo: M () F ()

NUNCA	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1	2	3	4

CUESTIONARIO RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO CoPsoQ		1	2	3	4
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?				
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?				
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?				
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador Emocionalmente?				
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?				
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?				
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?				
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?				
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?				
11	¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?				
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?				
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?				
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?				
15	¿Tienen sentido tus tareas?				
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?				
17	¿En estos momentos, estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?				
18	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?				
19	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?				
20	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?				
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?				
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?				
23	¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?				
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?				
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?				
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?				
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?				
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?				
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?				

30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?				
31	¿Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas?				
32	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?				
33	Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?				
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?				
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario				
37	En mi trabajo me tratan injustamente				
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado				

¡MUCHAS GRACIAS!

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El presente instrumento tiene por finalidad obtener información sobre la calidad de vida laboral, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (X). Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

Edad: 20 – 35 () 36- 45 () 46 – 55 () 56 – 65 ()

Sexo: M () F ()

NADA	ALGO	BASTANTE	MUCHO
1	2	3	4

CUESTIONARIO ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)		1	2	3	4
1	Cantidad de trabajo que tengo				
2	Satisfacción con el tipo de trabajo				
3	Satisfacción con el sueldo				
4	Posibilidad de promoción				
5	Reconocimiento de mi esfuerzo				
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
9	Motivación (ganas de esforzarme)				
10	Apoyo de mis jefes				
11	Apoyo de mis compañeros				
12	Apoyo de mi familia				
13	Ganas de ser creativo				
14	Posibilidad de ser creativo				
15	Desconecto al acabar la jornada laboral				
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
18	Falta de tiempo para mi vida personal				
19	Incomodidad física en el trabajo				
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
21	Carga de responsabilidad				
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
23	Tengo autonomía o libertad de decisión				
24	Interrupciones molestas				
25	Estrés (esfuerzo emocional)				
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
28	Variedad en mi trabajo				
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
31	Lo que tengo que hacer queda claro				
32	Me siento orgulloso de mi trabajo				
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
34	Calidad de vida de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				

¡MUCHAS GRACIAS!

Anexo N°3 Validez y confiabilidad

Validez de instrumento Riesgo psicosocial

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Maestra	Aponte Ascazibar Evelyn	Aplicable
2	Maestra	Soto Espichan Miriam	Aplicable
3	Maestro	Goicochea Galvez	Aplicable

Validez de instrumento Calidad de vida laboral

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Maestra	Aponte Ascazibar Evelyn	Aplicable
2	Maestra	Soto Espichan Miriam	Aplicable
3	Maestro	Goicochea Galvez	Aplicable

Confiabilidad del cuestionario riesgo psicosocial

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	38

Confiabilidad del cuestionario calidad de vida profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	35

Anexo N°4 Cálculo de Muestra

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N= Total de la población trabajadores

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p= proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q= 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d= precisión (en su investigación use un 5%)

$$n = \frac{80(1.96)^2 \times (0.05 \times 0.95)}{(0.05)^2 \times (50 - 1) + (1.96)^2 \times (0.05 \times 0.95)}$$

$$n = 67$$

Anexo N°5 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción de paciente

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

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

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : EXIGENCIAS PSICOSOCIALES								
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	✓		✓		✓		
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	✓		✓		✓		
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	✓		✓		✓		
DIMENSION : CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	✓		✓		✓		
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	✓		✓		✓		
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	✓		✓		✓		
11	¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	✓		✓		✓		
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	✓		✓		✓		
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	✓		✓		✓		
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	✓		✓		✓		
15	¿Tienen sentido tus tareas?	✓		✓		✓		
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	✓		✓		✓		
DIMENSION : INSEGURIDAD SOBRE EL TRABAJO								
17	¿En estos momentos, estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	✓		✓		✓		Sugerencias
18	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	✓		✓		✓		
19	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	✓		✓		✓		
20	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	✓		✓		✓		
DIMENSION : APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO								
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	✓		✓		✓		Sugerencias
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	✓		✓		✓		
23	¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	✓		✓		✓		
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	✓		✓		✓		
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeros?	✓		✓		✓		
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	✓		✓		✓		
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	✓		✓		✓		

28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	✓		✓		✓		
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	✓		✓		✓		
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	✓		✓		✓		
DIMENSION : DOBLE PRESENCIA								
31	¿Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas?	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
32	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	✓		✓		✓		
33	Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	✓		✓		✓		
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	✓		✓		✓		
DIMENSION : ESTIMA								
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓		✓		✓		Sugerencias
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	✓		✓		✓		
37	En mi trabajo me tratan injustamente	✓		✓		✓		
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Galecha Galvez Oscar E.
 DNI: 72988109

Especialidad validador: Magister en Ciencias de la Salud del

Fecha: 28 de 10 del 2022

Firma del Experto Informante:
 OS 7003648
 OSCAR E. GOICOECHEA GALVEZ
 CORNEL S/NP
 JEFE DE ENF. HOSP. QUIR. 3° PISO
 HN PNP LNS

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *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

GOICOCHEA GALVEZ, OSCAR ENRIQUE DNI 09801509	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
GOICOCHEA GALVEZ, OSCAR ENRIQUE DNI 09801509	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y AMBIENTE Fecha de diploma: 24/10/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
GOICOCHEA GALVEZ, OSCAR ENRIQUE DNI 09801509	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCION EN DIRECCION Y GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA Fecha de diploma: 18/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
GOICOCHEA GALVEZ, OSCAR ENRIQUE DNI 09801509	TITULO DE ESPECIALISTA ENFERMERÍA EN NEFROLOGIA Fecha de diploma: 31/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 17/01/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : EXIGENCIAS PSICOSOCIALES								
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION : CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Tienes sentido tus tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION : INSEGURIDAD SOBRE EL TRABAJO								
17	¿En estos momentos, estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te casquen en especie, etc.)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION : APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO								
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeras/as?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
28	En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION : DOBLE PRESENCIA								
31	¿Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION : ESTIMA								
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
37	En mi trabajo me tratan injustamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellido: Ascasibar nombres del juez validador: Ascasibar, Evelyn del Pilar
 DNI: 75375211

Especialidad: Maestría en Ciencia de la Salud con Mención en Gestión de los Recursos de Salud del validador: Ascasibar, Evelyn del Pilar

28 de ... de ... del 2022


 FIRMA DEL TRABAJADOR/ TRABAJADORA
 Evelyn del Pilar ASCAZIBAR
 CORONEL S PROF
 JEFE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACION
 IN PNP LMS

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultades alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

APONTE ASCAZIBAR, EVELYN DEL PILAR OTRO DOCUMENTO 25775711	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
APONTE ASCAZIBAR, EVELYN DEL PILAR DNI 25775711	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y AMBIENTE Fecha de diploma: 08/05/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
APONTE ASCAZIBAR, EVELYN DEL PILAR DNI 25775711	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCION EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 05/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/01/2009 Fecha egreso: 16/10/2010	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : EXIGENCIAS PSICOSOCIALES								
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	✓		✓		✓		
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador Emocionalmente?	✓		✓		✓		
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	✓		✓		✓		
DIMENSION : CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	✓		✓		✓		
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	✓		✓		✓		
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	✓		✓		✓		
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	✓		✓		✓		
11	¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	✓		✓		✓		
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	✓		✓		✓		
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	✓		✓		✓		
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	✓		✓		✓		
15	¿Tienen sentido tus tareas?	✓		✓		✓		
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	✓		✓		✓		
DIMENSION : INSEGURIDAD SOBRE EL TRABAJO								
17	¿En estos momentos, estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	✓		✓		✓		
18	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	✓		✓		✓		
19	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	✓		✓		✓		
20	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	✓		✓		✓		
DIMENSION : APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO								
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	✓		✓		✓		
23	¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	✓		✓		✓		
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	✓		✓		✓		
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeras?	✓		✓		✓		
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	✓		✓		✓		
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	✓		✓		✓		

28	En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	✓		✓		✓		
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	✓		✓		✓		
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	✓		✓		✓		
DIMENSION : DOBLE PRESENCIA								
31	¿Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas?	✓		✓		✓		
32	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	✓		✓		✓		
33	Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	✓		✓		✓		
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	✓		✓		✓		
DIMENSION : ESTIMA								
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓		✓		✓		
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	✓		✓		✓		
37	En mi trabajo me tratan injustamente	✓		✓		✓		
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Soto Espichan Miriam R

DNI: 26908722

Especialidad validador: Magister en Ciencias de la Salud del

28 de 10 del 2022

Miriam R
Firma del Experto Informante.

OS 283146
Miriam R SOTO ESPICHAN
CORONEL SPNP
CH. PNP. LNS

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*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.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SOTO ESPICHAN, MIRIAM ROSA DNI 06908766	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA CLINICA CON MENCIÓN EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 30/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
SOTO ESPICHAN, MIRIAM ROSA DNI 06908766	MAGISTER EN CIENCIAS DE SALUD CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Perinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : APOYO DIRECTO								
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
4	Fosibilidad de promoción	✓		✓		✓		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
10	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
11	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
14	Fosibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Fosibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
28	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
DIMENSION : CARGA DE TRABAJO								
1	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Conflicos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
19	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
21	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
24	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
25	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
DIMENSION : MOTIVACIÓN INTRINSECA								
9	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
12	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
13	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
15	Desconocido al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
31	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		

UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

32	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
34	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
35	Cargar de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

Asíndido y nombres del juez validador. Dr/ Mgr: Soto Espichan Miriam R.

DNI: 016 027 20 0

Especialidad del validador: Magister en Ciencias de la Salud

28 de 10 del 2022

Firma del Experto Informante.

OS 283148
Miriam R. SOTO ESPICHAN
CORONEL SPNP
CH. PNP. LMS

Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
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.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SOTO ESPICHAN, MIRIAM ROSA DNI 06908766	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA CLINICA CON MENCIÓN EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 30/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
SOTO ESPICHAN, MIRIAM ROSA DNI 06908766	MAGISTER EN CIENCIAS DE SALUD CON MENCIÓN EN DIRECCION Y GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : EXIGENCIAS PSICOSOCIALES								
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION : CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Tienen sentido tus tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION : INSEGURIDAD SOBRE EL TRABAJO								
17	¿En estos momentos, estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te siguen sin especie, etc.)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSION : APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO								
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeras?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

32	Me siento orgulloso de mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
34	Al trabajo tengo consecuencias negativas para mi salud	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
36	Calidad de vida de mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | Aplicable después de corregir

Apellido y nombres del juez validador, Dni, Mjs: Aponte Acosta, Carlos Cuelva del Pter.
 DNI: 25232211

Especialidad validador: Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud del 28 de 10 del 2022

Firma: [Firma]
 Corneles PNP
 JE UNIDAD EDUCATIVA CARRONCA
 IN P P U L U

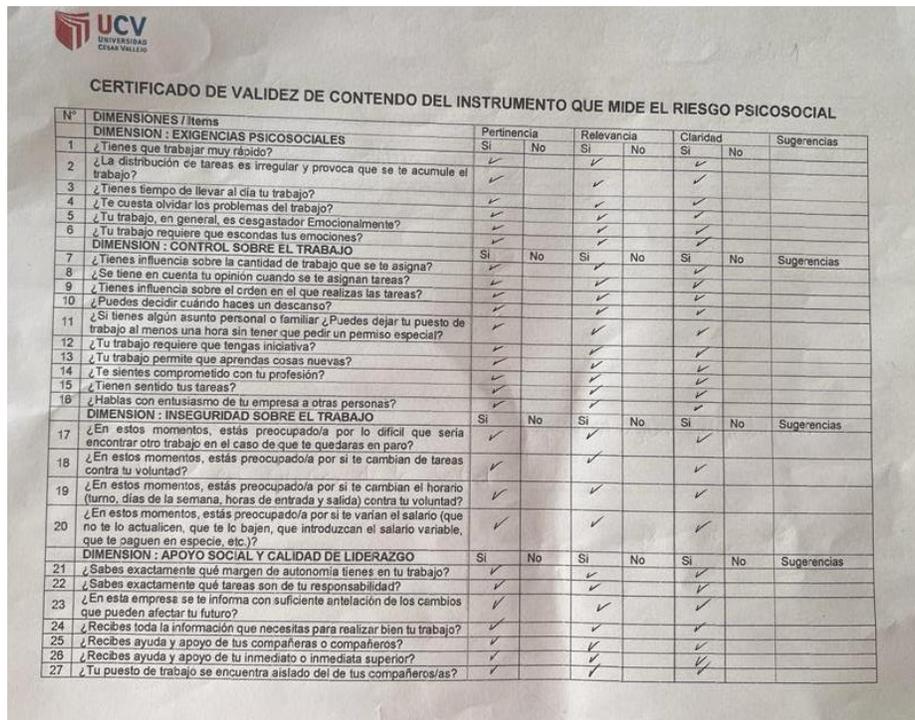
REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

APONTE ASCAZIBAR, EVELYN DEL PILAR OTRO DOCUMENTO 25775711	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
APONTE ASCAZIBAR, EVELYN DEL PILAR DNI 25775711	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y AMBIENTE Fecha de diploma: 08/05/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
APONTE ASCAZIBAR, EVELYN DEL PILAR DNI 25775711	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCION EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 05/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/01/2009 Fecha egreso: 16/10/2010	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : EXIGENCIAS PSICOSOCIALES								
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	✓		✓		✓		
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	✓		✓		✓		
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	✓		✓		✓		
DIMENSION : CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	✓		✓		✓		
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	✓		✓		✓		
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	✓		✓		✓		
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	✓		✓		✓		
11	¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	✓		✓		✓		
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	✓		✓		✓		
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	✓		✓		✓		
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	✓		✓		✓		
15	¿Tienen sentido tus tareas?	✓		✓		✓		
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	✓		✓		✓		
DIMENSION : INSEGURIDAD SOBRE EL TRABAJO								
17	¿En estos momentos, estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	✓		✓		✓		
18	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	✓		✓		✓		
19	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	✓		✓		✓		
20	¿En estos momentos, estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	✓		✓		✓		
DIMENSION : APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO								
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	✓		✓		✓		
23	¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	✓		✓		✓		
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	✓		✓		✓		
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	✓		✓		✓		
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	✓		✓		✓		
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	✓		✓		✓		

<p>GOICOCHEA GALVEZ, OSCAR ENRIQUE DNI 09801509</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i></p>
<p>GOICOCHEA GALVEZ, OSCAR ENRIQUE DNI 09801509</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y AMBIENTE Fecha de diploma: 24/10/2008 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i></p>
<p>GOICOCHEA GALVEZ, OSCAR ENRIQUE DNI 09801509</p>	<p>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA Fecha de diploma: 18/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i></p>
<p>GOICOCHEA GALVEZ, OSCAR ENRIQUE DNI 09801509</p>	<p>TÍTULO DE ESPECIALISTA ENFERMERÍA EN NEFROLOGÍA Fecha de diploma: 31/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/01/2013</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>

Anexo N°6 Consentimiento informado

Consentimiento informado para participantes de investigación

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

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida en las enfermeras en un hospital militar, Lima 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá una entrevista con el fin de responder preguntas de las encuestas, le tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial. No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya agradecemos su participación.

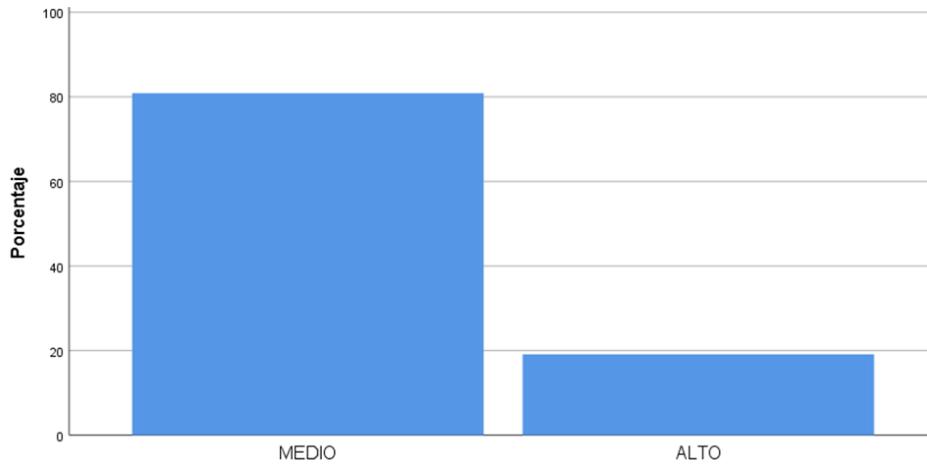
Autorizo participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre la finalidad de este estudio.

Reconozco que la información que yo provea a esta investigación será confidencial y verídica. Para mayor constancia firmo este documento.

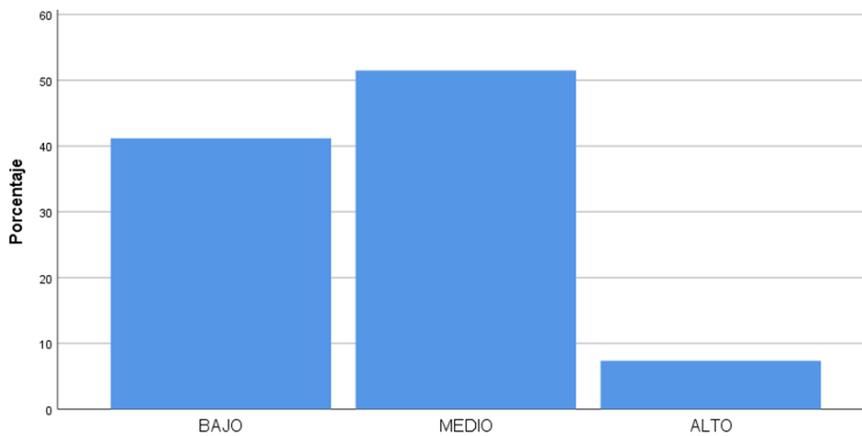
FIRMA Y DNI

Anexo N°7 *Figura de resultados*

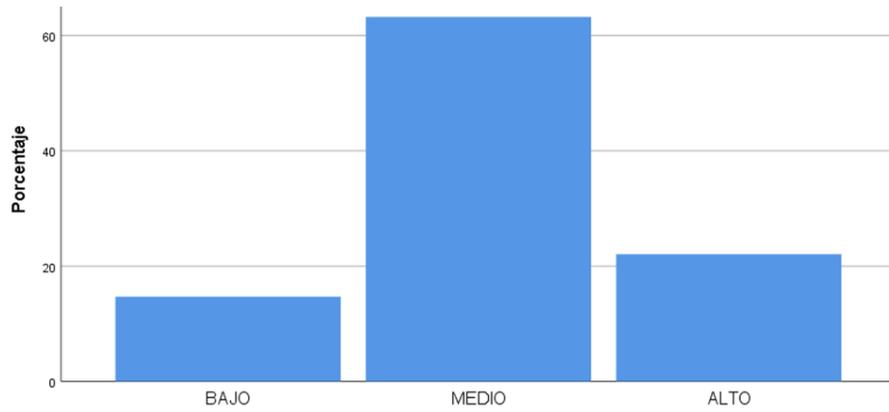
Riesgo físico



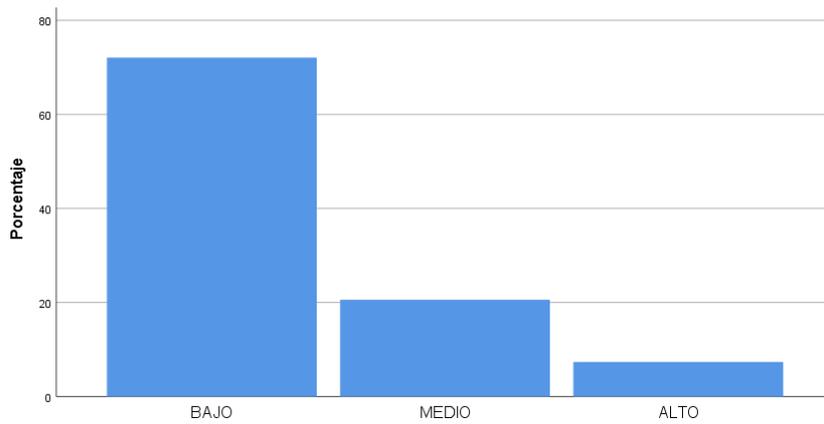
Exigencias psicológicas



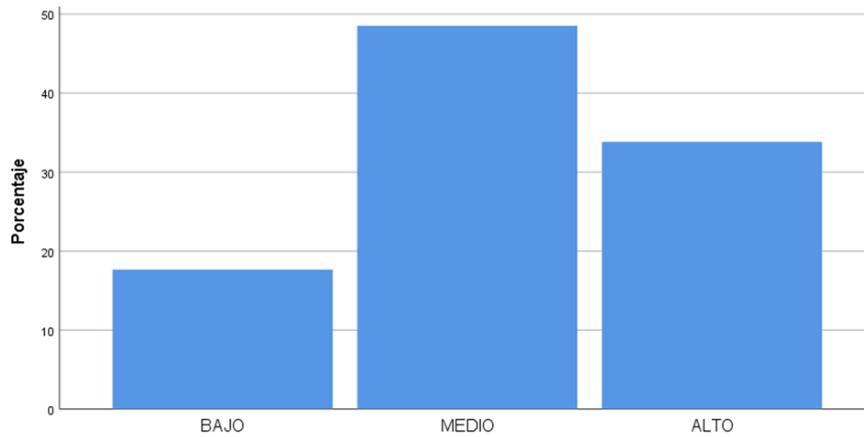
Control sobre el trabajo



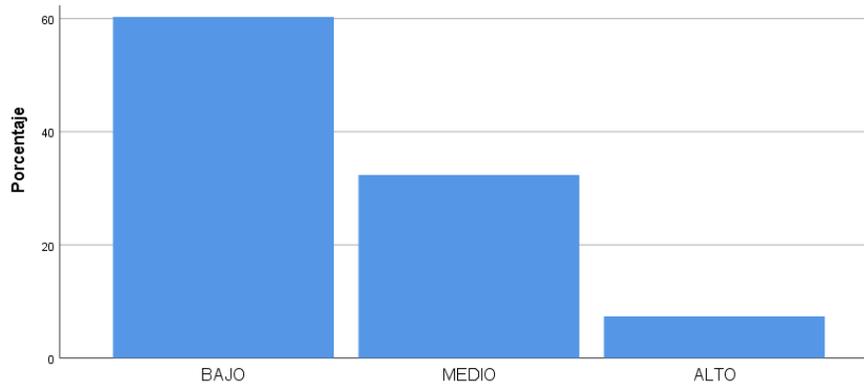
Inseguridad sobre el trabajo



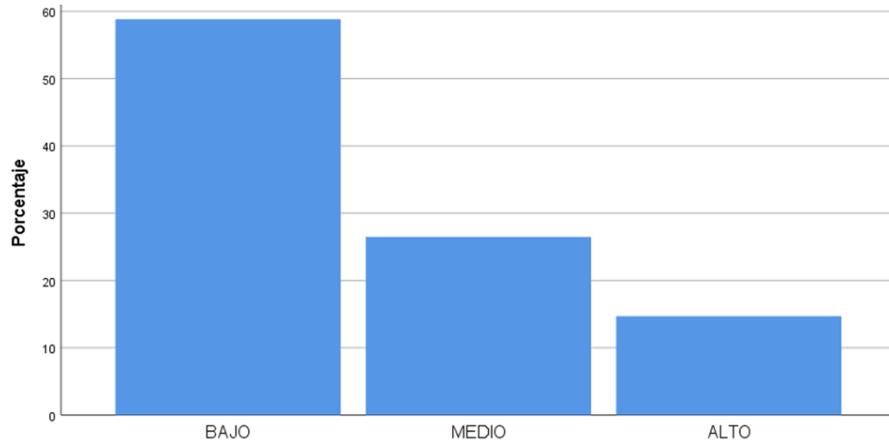
Apoyo social y calidad de liderazgo



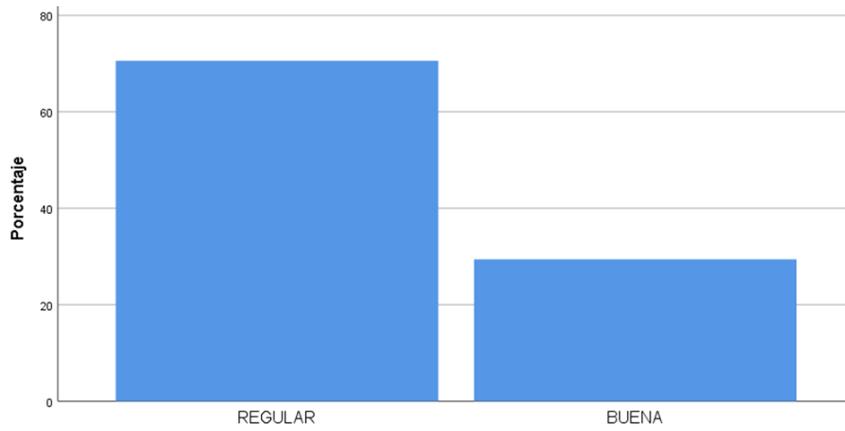
Doble presencia



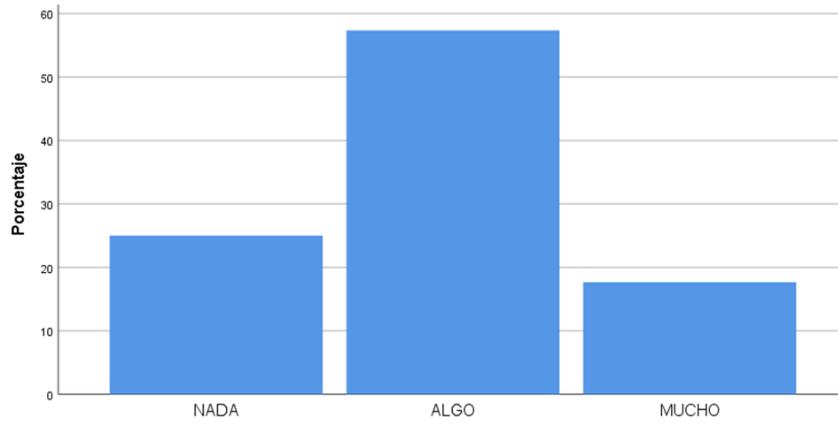
Estima



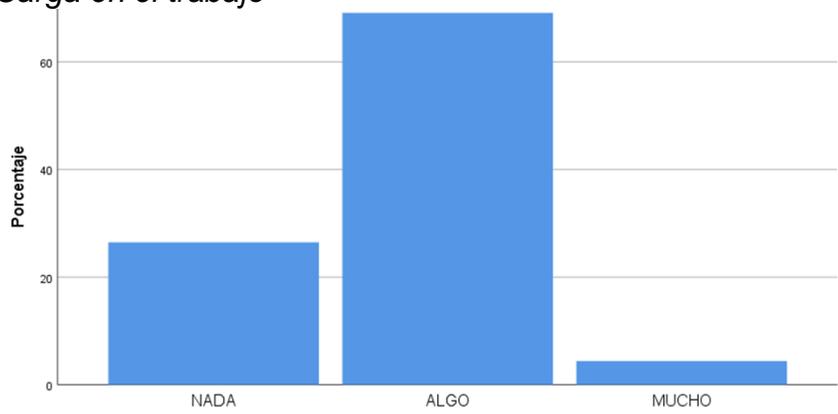
Calidad de vida laboral



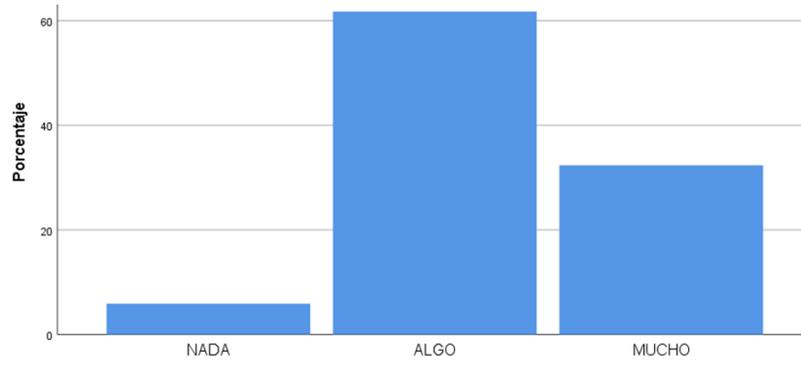
Apoyo directo



Carga en el trabajo



Motivación intrínseca



Encuestado	Variable CALIDAD DE VIDA LABORAL																																			
	Apoyo directo										Carga de trabajo										Motivación intrínseca															
	P2	P3	P4	P5	P10	P11	P14	P16	P20	P22	P23	P28	P30	P1	P6	P7	P8	P17	P18	P19	P21	P24	P25	P33	P9	P12	P13	P15	P26	P27	P29	P31	P32	P34	P35	
E1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2
E2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
E3	3	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2
E4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	4	3	3	2	
E5	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2
E6	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	
E7	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	
E8	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E9	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	
E10	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	
E11	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2		
E12	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	1	2	4	3	3	2	2	
E13	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	
E14	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	
E15	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	2	1	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	
E16	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
E17	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	
E18	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
E19	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	1	4	2	4	4	4	4	
E20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E21	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	
E22	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E23	3	2	1	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	4
E24	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2
E25	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3
E26	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	1	2	4	3	3	2	2	
E27	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	
E28	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	
E29	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	
E30	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	1	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	
E31	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
E32	2	2	4	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	4	
E33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E34	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	3	
E35	3	2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	
E36	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
E37	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
E38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3
E39	3	2	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
E40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	1	2	4	2	3	
E41	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	
E42	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	4	2	4	1	3	4	3	4	3	2	
E43	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	2	4	3	3	2	2	4	2	1	2	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2
E44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E45	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	
E46	4	2	4	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	1	2	1	4	2	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
E47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E48	3	2	1	1	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
E49	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	
E50	4	3	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	1	4	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	
E51	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	
E52	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
E53	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E54	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1																			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en las enfermeras de un hospital militar, Lima 2022", cuyo autor es ROJAS GRANDEZ DE SANTILLAN SORY MELINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS DNI: 31035536 ORCID: 0000-0001-9970-3117	Firmado electrónicamente por: TCAMPANAJ el 09- 01-2023 08:57:48

Código documento Trilce: TRI - 0509517