



**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 el personal asistencial  
de un establecimiento de salud de Virú 2023

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

**AUTORA:**

Andia Canales, Fiorella Isabel (orcid.org/0000-0003-3250-912X)

**ASESORES:**

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

*A **Dios todopoderoso** que guía y brinda siempre seguridad a mi vida y en mis decisiones.*

*A **mi primogénito, Kaled**, por ser mi más sublime motivación, compañía y amor incondicional. Te amo.*

*A **mis padres y hermano**, por su apoyo y respaldo en cada paso que doy en mis proyectos de vida y hacia con mi hijo.*

*A **mi novio Víctor**, por tomarme siempre de la mano y llevarme con su optimismo, amor y comprensión inigual a lograr mis sueños y metas trazadas. Eres el mejor compañero de vida.*

*Gracias por su paciencia y amor incondicional.*

**Fiorella Isabel Andía Canales**

## **AGRADECIMIENTO**

*A **Dios**, por guiar y ser fortaleza en mis pensamientos y toma de decisiones.*

*A la **Universidad Cesar Vallejo** y mis **estimados docentes**, por ser parte de mi formación, crecimiento profesional y personal, y así lograr aportar y ser parte del gran cambio e influenciar en las demás generaciones; incurriendo en su repertorio de información intelectual.*

*Al **Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo**, por ser guía y compañero de mejora profesional constante, demostrado durante todo el trayecto de mi desarrollo de investigación; y por la confianza impartida.*

*Al personal del **Hospital Víctor Soles García de Virú**, por su colaboración en el desarrollo de mi tesis en pro de una mejora en su gestión.*

**Fiorella Isabel Andía Canales**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Riesgo Psicosocial y Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú 2023", cuyo autor es ANDIA CANALES FIORELLA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor:   | Firma  |
|---|--|
| MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO<br>DNI: 41490146<br>ORCID: 0000-0002-8790-1682 | Firmado electrónicamente<br>por: DAMEJIAP14 el 06-<br>01-2024 08:23:43 |

Código documento Trilce: TRI - 0705708





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ANDIA CANALES FIORELLA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Riesgo Psicosocial y Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos  | Firma   |
|--|---|
| FIORELLA ISABEL ANDIA CANALES<br>DNI: 43902406<br>ORCID: 0000-0003-3250-912X | Firmado electrónicamente<br>por: ANDIAC el 22-12-2023<br>11:30:28 |

Código documento Trilce: TRI - 0705733

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....  | ii   |
| AGRADECIMIENTO .....                                       | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....              | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA .....            | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS .....                                 | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                                      | vii  |
| RESUMEN.....   | viii |
| ABSTRACT .....   | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                    | 5    |
| III. METODOLOGÍA .....                                     | 20   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                   | 20   |
| 3.2. Variables y operacionalización .....                  | 21   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....                   | 23   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 24   |
| 3.5. Procedimientos.....                                   | 25   |
| 3.6. Método de análisis de datos .....                     | 26   |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                 | 26   |
| IV. RESULTADOS.....  | 27   |
| V. DISCUSIÓN .....   | 33   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                      | 40   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                 | 42   |
| REFERENCIAS .....  | 43   |
| ANEXOS   |      |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú .....                          | 27 |
| <b>Tabla 2</b> Relación entre exigencias psicológicas y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú .....                     | 28 |
| <b>Tabla 3</b> Relación entre control sobre el trabajo y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú .....                    | 29 |
| <b>Tabla 4</b> Relación entre inseguridad al futuro y calidad de liderazgo y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú .... | 30 |
| <b>Tabla 5</b> Relación entre apoyo social y calidad de liderazgo y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú .....         | 31 |
| <b>Tabla 6</b> Relación entre doble presencia y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú .....                             | 32 |

## RESUMEN

Los Riesgos psicosociales y la Calidad de vida laboral actualmente son vistos como grandes desafíos a resolver debido a altas repercusiones en el desarrollo personal y laboral de la humanidad; y su gran influencia en la economía a nivel mundial y nacional. La investigación surgió con el objetivo de determinar la relación entre los Riesgos Psicosociales y la Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023. Su metodología tuvo enfoque cuantitativo, aplicada y diseño no experimental, transversal y correlacional. Se consideró una muestra de 81 trabajadores, entre profesionales de salud y administrativo. Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios como instrumento, el Cuestionario de Riesgo Psicosocial COPSOQ-ISTAS21 el cuestionario Calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO. Los datos recopilados se introdujeron en el análisis estadístico SPSS 29; cuyos resultados indicaron que el 93.8% de los encuestados poseen un nivel medio de riesgo psicosocial y para calidad de vida laboral, el 59.3% de los encuestados poseen un nivel medio. También se determinó una relación significativa y negativa de magnitud media entre las variables analizadas, con un coeficiente  $r=-0.347$  y Sig. = 0.000. Se concluyó que, las variables analizadas poseen una relación inversa negativa y, por ende, afirmó que si el Riesgo Psicosocial es latente o alto entonces la Calidad de vida laboral se verá afectada negativamente.

**Palabras Clave:** Riesgo, psicosocial, calidad, vida laboral, personal asistencial, salud

## ABSTRACT

Psychosocial risks and quality of work life are currently seen as great challenges to be solved due to their high repercussions on the personal and work development of mankind; and their great influence on the economy at a global and national level. The objective of the research was to determine the relationship between Psychosocial Risks and Quality of Work Life in the health care personnel of a health establishment in Virú, 2023. Its methodology had a quantitative approach, applied and non-experimental, cross-sectional and correlational design. A sample of 81 workers, including health professionals and administrative staff, was considered. Two questionnaires were used as instruments for data collection: the Psychosocial Risk Questionnaire COPSOQ-ISTAS21 and the Quality of Life at Work questionnaire CVT- GOHISALO. The data collected were entered into the SPSS 29 statistical analysis; the results of which indicated that 93.8% of the respondents have a medium level of psychosocial risk and for quality of work life, 59.3% of the respondents have a medium level. A significant and negative relationship of medium magnitude was also determined between the variables analyzed, with a coefficient  $r=-0.347$  and Sig. = 0.000. It was concluded that the variables analyzed have a negative inverse relationship and, therefore, affirmed that if the Psychosocial Risk is latent or high then the Quality of work life will be negatively affected.

**Keywords:** risk, psychosocial, quality, work - life, health care, health

## I. INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir de los años los servicios de salud han tenido que afrontar nuevos retos en base a la aparición de enfermedades psicosociales y su repercusión en el desarrollo personal y laboral, denominado calidad de vida laboral (CVL).

A nivel mundial, cerca del 60% de la población mundial tiene un trabajo, el cual es indispensable para la condición primaria de la vida humana. Sin embargo, se reportó que el 15% de adultos fueron diagnosticados con trastorno mental y cada año se pierde 12 mil millones de días laborables por diversos factores de riesgos psicosociales como la depresión y la ansiedad, registrando un aumento del estrés laboral del 32% al 43%, siendo necesario que las organizaciones incorporen medidas efectivas para prevenir los riesgos psicosociales (RPs) y garantizar una mejor CVL (Taibi et al., 2022).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), menciona que anualmente notifican 317 millones de incidentes laborales, de los cuales recientemente se producen alrededor de 153 cada 15 segundos. En promedio, cada año mueren en el planeta 2,3 millones de personas, es decir, 6.300 trabajadores mueren cada día y el costo de las prácticas laborales adversas fue del 4% del PIB anual; a la vez la Organización Mundial de Salud (OMS, 2020) en el 27° Congreso Mundial menciona que trabajan 59 millones de trabajadores sanitarios cada día y están expuestas a diversos riesgos que involucran la salud y la seguridad todos los días. Por tal motivo dichas entidades sugirieron incitar el estudio y análisis de los RPs frente a la CVL (Rivera-Porras, 2019).

Otras revisiones durante 2017 dado por el European and Asian IPD Consortium y el Anheels Work (EE. UU.), encontraron que los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) están incrementando, siendo uno de los primeros factores de decadencia laboral, considerándose el estrés, como consecuencia de la demanda laboral y carencia de autogobierno; y las enfermedades cardiovasculares con un 25 y 40 %, se adjudican a situaciones psicosociales desfavorables en el contexto laboral. Concluyendo que la respuesta del trabajador será moderada por la experiencia, biografía y percepción, donde las percepciones son predictoras de bienestar (Vieco Gómez et al.,2018), destacando el continente europeo la

importancia que tienen los RPs, considerando una manera de formular una nueva política efectiva (Guerrero et al., 2020).

A nivel latinoamericano, se ejecutaron estudios donde evaluaron las causas psicosociales como el estrés y evaluar adicionalmente, los signos de ansiedad y depresión. Uno de los cuestionarios utilizados fue el Cuestionario de Factores Psicosociales Relacionados con el trabajo, hallándose que la impresión de los trabajadores se alinea a la magnitud del trabajo activo, presentando un nivel significativo de 21,3 % de estrés. Adicionalmente, este porcentaje presenta mayor sintomatología emocional, relacionándose la ansiedad y depresión con el estrés laboral (Lemos et al., 2019). También obtuvieron información sobre la afectación de los turnos nocturnos en la calidad de su “sueño normal” con un 34,4% y por tanto su salud, y el 45,8% de los encuestados citó las pausas laborales y el estrés como el núcleo de este problema. El 45,8 por ciento de su productividad se vio afectada por el estrés psicológico, el 35,4 por ciento por la depresión debido a la inseguridad laboral, el 38 por ciento por la falta de control y el 43,1 por ciento por la creencia de que un sistema de comunicación inadecuado contribuye al problema en general (Verdesoto y Reynaga, 2018).

A escala nacional, en Perú, los investigadores encontraron que el 48% de los trabajadores tenían factores de riesgo psicológico altos en el trabajo y el 45% tenían un riesgo psicológico moderado en su lugar de trabajo. Esto significa que es más probable que la salud mental de un trabajador se afecte si está más expuesto a riesgos psicológicos (Lizárraga, 2020).

Estudios locales en La Libertad, tanto en el campo de la salud como en otras áreas, han encontrado una valoración altamente significativa entre la exposición de profesionales y trabajadores a factores de riesgo psicosocial y su satisfacción laboral: 60% para los factores de riesgo psicosocial y 57% para la satisfacción laboral. Esto significa que altos niveles de riesgo percibido se asocian a una menor satisfacción laboral (Flores Miñano, et al., 2023).

En la actualidad los Factores Psicosociales (FP) consisten en aspectos internos del trabajo, factores ajenos al puesto de trabajo, así como las características personales o características del empleado, que puedan influir en la salud y el rendimiento. En el presente, debido a la globalización y la competencia en el mercado, los estándares son cada vez más altos, como resultado, el estrés

mental aumenta significativamente, así como la presión, el trabajo y la carga mental. También aparecen otros factores de riesgo psicosocial con efecto significativo en la Salud mental y bienestar de los empleados (Palencia Yassely, 2020).

Por otro lado, la calidad de vida en el trabajo (CVL) se refiere a la percepción que tiene un individuo ante los aspectos del trabajo y oportunidades para satisfacer necesidades y expectativas. En otras palabras, se trata de estar contento con su vida en general -profesional, personal y social-, así como con su trabajo y la compañía para la que trabaja. Entre los factores a tener en cuenta están los relacionados con el lugar de trabajo físico y la composición psicológica de los empleados (Velásquez, 2022).

Por lo tanto, los factores psicosociales contribuyen al desarrollo de la personalidad o deterioro de las actividades laborales y por ende en la calidad de vida laboral (CVL), con efectos sobre la salud y el bienestar.

Ante lo expuesto, se formuló la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre los Riesgos Psicosociales y la Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023?.

La justificación de la presente investigación, nos brindará información teórica útil para la interpretación de la interacción de los RPs y la CVL en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, en base al conocimiento científico sobre dichas variables en estudio. A partir de los resultados, a nivel práctico, buscamos analizar y comprender la problemática que se forma en el personal asistencial de salud y para ello intentamos crear un equilibrio emocional, que no pueda afectar el desarrollo de llenado de los cuestionarios. Y a nivel metodológico, se definieron las variables en estudio y se señalaron las dimensiones de cada una de ellas, posibilitando que los resultados puedan compararse mediante un estudio correlacional. Cabe resaltar, que sirve de base para estudios similares que se centren en la realidad problemática, investigaciones previas, fundamentos teóricos, metodología y uso de herramientas validadas de interés en el ámbito organizacional.

Como menciona Laura Obregón (2022) en el ámbito socio laboral los resultados se pueden extrapolar a poblaciones con características similares para

que otras autoridades sanitarias puedan utilizarlos como referencia y realizar los cambios necesarios en sus organismos.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre Riesgo Psicosocial y Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023. Se elaboraron objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión exigencias psicológicas de los riesgos psicosociales y Calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023. Establecer la relación entre la dimensión control sobre el trabajo de los riesgos psicosociales y Calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023. Establecer la relación entre la dimensión inseguridad al futuro de los riesgos psicosociales y Calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023. Establecer la relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo de los riesgos psicosociales y Calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023. Establecer la relación entre la dimensión doble presencia de los riesgos psicosociales y Calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023.

Para resolver el problema de investigación, se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre los RPs y la CVL en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023.

El propósito de este estudio es comprobar la relación entre los RPs y la CVL en el personal asistencial de un establecimiento de salud, teniendo en cuenta las definiciones, variables, métodos de evaluación y análisis pertinentes, a fin de formular las recomendaciones oportunas. Se desglosa en cuatro secciones basadas según los fundamentos impartidos en la Universidad Cesar Vallejo y la Facultad de Postgrado.

## II. MARCO TEÓRICO

Para referirse la conceptualización se disponen de investigaciones similares, las cuales se presentan a continuación:

A nivel internacional, Valencia-Contrera et al. (2022), en Chile, se propusieron examinar la prevalencia de los RPs y cómo afectan a la calidad de vida de los trabajadores sanitarios en los centros de atención primaria. Mediante un estudio sistemático de revisión bibliográfica. Se informó de que el 88% del personal de enfermería estaba afectado por estrés laboral. Los artículos demuestran que los trabajadores de atención primaria están expuestos a riesgos psicológicos y sociales que merman su calidad de vida laboral.

Lemos et al. (2019). en la universidad privada de Colombia, en 2018, valoró los factores psicosociales relacionadas al estrés y además evaluó adicionalmente, los signos de ansiedad y depresión. Para ello, se ejecutó un estudio descriptivo y correlacional, con un tamaño muestral de 61 profesores, entre los 25 a 63 años. Se halló que la impresión de profesores se alinea a la magnitud del trabajo activo, presentando un nivel significativo de 21,3 % de estrés. Adicionalmente, este porcentaje presenta mayor sintomatología emocional, relacionándose la clínica ansiosa y depresiva con el estrés laboral.

An et al. (2020) examinaron la prevalencia de síntomas depresivos y la asociación entre la depresión y la calidad de vida en el trabajo en enfermeras del Departamento de Emergencias durante la pandemia de COVID-19 en China. El estudio se dio bajo una encuesta nacional transversal en línea. La depresión y la calidad de vida se midieron utilizando el Cuestionario de Salud del Paciente de 9 ítems y el Cuestionario de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud (versión breve), respectivamente. Los resultados arrojaron que la prevalencia de depresión en 1103 enfermeras de urgencias fue del 43,61% (IC 95%=40,68-46,54%); y por medio de un análisis se demostró que trabajar en hospitales terciarios (OR=1,647; P=0,009), la atención directa a pacientes COVID-19 (OR=1,421; P=0,018) y ser fumador actual (OR=3,843; P<0,001) se asociaron significativamente con la depresión. Teniendo en cuenta el impacto negativo de la depresión en la calidad de la atención al paciente y la calidad de vida laboral de

las enfermeras, se debe brindar una mayor conciencia y un tratamiento temprano para la depresión a las enfermeras de primera línea del servicio de urgencias.

Caicedo (2019), realizó un estudio para determinar los niveles de CVL en personal de salud en Latinoamérica. La metodología aplicada fue un meta-análisis. Utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO mexicano enfocado al contexto latinoamericano (Colombia, México, Chile y Perú) de entidades de salud. Se incluyó a 1024 participantes en su mayoría mujeres enfermeras del área asistencial; donde el apoyo institucional para el trabajo (SIT) resultó ser óptimo, con un 45% de participantes calificándolo como alto, mientras que el bienestar logrado a través del trabajo (BLT) resultó ser la dimensión con el puntaje más bajo en general. El bienestar físico y emocional de los trabajadores se pone en riesgo y, como resultado, pueden sentirse insatisfechos con su salario.

Dominic (2021) tuvo como objetivo evaluar los peligros psicológicos que enfrentan los trabajadores de la salud de Riobamba en el año 2021, en Ecuador. Se utilizaron métodos cuantitativos, no experimentales, transversales, de campo y descriptivos. Se aplicaron los cuestionarios FPSICO 4.0 y CVT- GOHISALO a una muestra de estudio de 62 personales de salud, cuyos resultados respecto a los riesgos psicosociales, las dimensiones “Exigencias Psicológicas” y “Participación y Supervisión” obtuvieron de riesgo global alto; para calidad de vida laboral, fue “media”, con el 73% del personal percibe un “alto” nivel de “Seguridad en el trabajo”, el 68% manejan un “bajo” nivel de “Administración del tiempo libre”, y en las demás dimensiones nivel “medio” en el 40% del personal. El estudio concluyó que la exposición a RPs en el ámbito de la investigación está inversamente relacionada con la CVL.

A nivel nacional, Laura (2022) buscó determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima, en un estudio que utilizó una metodología cuantitativa y correlacional en una población de 70 enfermeras del servicio de neonatología. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 y el cuestionario CVT-GOHISALO, donde se observó que las dimensiones participación/supervisión (61,5%), desempeño de rol (47,2%), apoyo social (45,8%), carga de trabajo (44,3%) y exigencias psicológicas (41,4%) presentan riesgo elevado. Llegaron a

la conclusión que los factores de riesgo psicosocial tenían una correlación media negativa con su calidad de vida laboral ( $r = - 0.465$ ,  $p = 0.000$ ).

Del mismo modo Huaranga (2018), en Lima, investigó si la dimensión de apoyo social y la calidad del liderazgo se comportaron como predictores psicológicos y sociales entre enfermeros del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. Mediante un estudio de casos y controles con diseño observacional retrospectivo y análisis estadístico. Dando como resultado que del 10 a 20 por ciento de los suicidios anuales tienen como antecedente el acoso psicológico en su trabajo, llegando a la conclusión que el abuso psicológico en el trabajo, en forma de mobbing, puede provocar cambios físicos e incluso diferentes tipos de psicopatología, con potencial de lesionar gravemente e incapacitar a los trabajadores. Desde una perspectiva clínica, los efectos pueden ser devastadores para las víctimas, dando lugar a trastornos del sueño, síntomas de trastorno de estrés postraumático (TEPT), trastorno de ansiedad generalizada (TAG), depresión grave e incluso casos extremos como el suicidio.

Rondan e Isamar (2022) realizaron un estudio en el 2021 en el Hospital Apoyo de Huarney, Perú, con el fin de establecer los niveles de estrés laboral basados en factores de riesgo psicosocial para enfermeras. El tipo de estudio realizado fue un estudio principal con enfoque cuantitativo, no experimental, diseño transversal, en el que participaron 40 enfermeras. El instrumento utilizado fue una encuesta virtual, cuyo vehículo fue un cuestionario creado en 2021 por los ejecutores Cervantes y Obispo. El grado de carga de trabajo correspondiente al factor de riesgo psicosocial fue alto con un 22%, y se obtuvieron resultados altos con un 15% para carga de trabajo y un 18% para características del puesto, un 22 % más alto para la demanda laboral, un 15 % más alto para las interacciones sociales y organizacionales y, finalmente, un 19 % más alto para las recompensas. El estudio concluyó que los niveles de estrés laboral como factor de riesgo psicosocial alcanza el 20% en las enfermeras del Hospital Apoyo de Huarney y con ello su repercusión en su CVL.

Por su parte, Ramos (2023) tuvo como objetivo conocer la conexión entre el estrés ocupacional como factor riesgo psicosocial y la calidad de vida de las enfermeras que trabajan en la era covid-19 en el Hospital San Juan de Lurigancho en mayo de 2022. Desarrolló una metodología cuantitativa, con diseño

correlacional descriptivo y cruce no experimental, en una población de 30 enfermeros. Los resultados arrojaron que el 56,7% tuvo nivel medio de estrés laboral y calidad de vida media. Con respecto a las dimensiones de riesgo psicosocial; el 76,7% nivel medio de agotamiento emocional. El 83,3% nivel alto de realización profesional. El 80,0% nivel bajo de despersonalización. En calidad de vida, 66,7% nivel regular en carga laboral. El 76,7% regular apoyo directivo. El 80,0% buena motivación interna. Se proporcionó evidencia de que existe una relación estadísticamente significativa negativa media entre las variables en estudio.

Flores et al. (2023), en un estudio titulado “Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Desempeño Profesional de Enfermería en unidad Críticas del Hospital Belén de Trujillo 2022”; a través de una metodología cuantitativo correlativo, buscaron esclarecer la relación entre ambas variables. El tamaño muestral fue de 91 enfermeros a quienes les realizaron dos encuestas: una evaluación de factores de riesgo psicosocial y una evaluación de rendimiento en el trabajo. Los resultados arrojaron que, en su mayoría, el enfermero capta a los factores psicosociales en un nivel saludable y excelente, con un 63% representado y un 38% en nivel de emergencia y alerta. En relación con el rendimiento en el trabajo, el 10% está en un nivel bajo, el 5% en un nivel medio y un 85% en un nivel alto. Concluyeron que existe asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería determinado mediante la ejecución de una prueba de chi-cuadrado a un nivel de significancia menor al 5% y utilizando el coeficiente V de Kramer 0.854; interpretado como muy fuerte y positiva.

Por otro lado, Díaz Guanilo & Silva Vejarano, (2023) realizaron una investigación sobre la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico de Hospitales del Tercer Nivel MINSAL, Trujillo 2022. Para ello, aplicó el diseño descriptivo, cuantitativo y correlacional a un universo muestral de 25 enfermeras, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios, uno para identificar los riesgos laborales (SUSESO/ ISTAS21 Versión 3) y otro para determinar el nivel de estrés (NSS). Los resultados mostraron nivel poco favorable en el 68% de las enfermeras y un 32% un nivel desfavorable para la salud con respecto a los riesgos psicosociales.

En relación al nivel de estrés laboral, el 96% presentó nivel medio y el 4% nivel bajo. Concluyeron que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería con un  $Rho = 0.900$  y un nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ).

Finalmente, Mejía Pinedo et al., 2023. Ejecutó un estudio que buscó determinar la relación entre motivación y calidad laboral en personal de salud de un hospital público en Trujillo en 2022. Desarrolló una investigación experimental con diseño descriptivo-correlacional transversal, con una muestra de 60 profesionales de la salud que respondieron a la escala motivacional de Steers-Braunstein y al cuestionario CVT-GOHISALO. El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables "calidad laboral" y "motivación laboral" fue  $0.693^{**}$  con  $p=0.000$ . Así mismo, se encontró una relación muy significativa entre motivación laboral y soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración en el puesto, satisfacción laboral y bienestar logrado. En conclusión, se halló una fuerte relación entre motivación laboral y varios aspectos de la calidad laboral, excepto para desarrollo personal.

Antes de desarrollar el marco teórico de las variables en estudio es bueno hablar de manera sucinta sobre el trabajo, considerado como suceso de constante interacción y las condiciones regularmente presentan riesgos para la salud, con un impacto particularmente directo en el bienestar psíquico de los trabajadores. Durante los últimos años, los RPs han aumentado con grandes implicaciones para la salud y la economía a nivel nacional y mundial. (Rivera-Porras, 2019).

Tanto la mano de obra como las formas de trabajo son diversas hoy en día, con una importante inclusión de la mujer al mercado laboral y aceptación social de alternativas a las formas familiares tradicionales. Sin embargo, la división sexual del trabajo se mantiene (Ahumada et al., 2023), viéndose reflejado en las exigencias en lograr un equilibrio entre el trabajo y su vida.

Desde que existe la ley de prevención de riesgo laboral (PRL), es obligatorio evaluar los riesgos existentes en cada institución laboral considerando aquellos riesgos de carácter psicosocial definidos OMS (1984). La salud, la productividad y la felicidad de los trabajadores pueden verse afectadas por sus

percepciones y experiencias de la relación entre el trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, la satisfacción laboral y los factores organizativos, por un lado, y sus propias capacidades, necesidades, cultura y circunstancias personales, por otro; y así tomar las medidas pertinentes para prevenir estos riesgos. Hasta la actualidad se vienen ejecutando una serie de estudios sobre los RPs asociados al trabajo, que al momento aún no se están dando las soluciones respectivas puesto que, para entenderlos se necesita una visión más amplia. Esta perspectiva se refiere a la cultura empresarial que determina la calidad de vida laboral del empleado (Salas et. al., 2021).

El avance en la industria y los cambios en la economía en la que se atraviesa a nivel mundial y nacional, en especial en países industrializados, conlleva a realizar constantes cambios en la organización de las empresas o instituciones y aumentando las exigencias. La competitividad, productividad, rentabilidad, calidad total, etc., son los factores laborales más relevantes en el trabajo, constituyendo la meta u objetivo de nuestras industrias.

A principios del siglo XX, cuando las economías industriales capitalistas estaban en su apogeo, el modelo fordista de gestión y producción era la norma, al igual que el enfoque taylorista de la producción en masa en Estados Unidos. Los directivos, centrados en la distribución del trabajo, la especialización masiva de las actividades y la estricta supervisión de la realización eficiente de las tareas, se convirtieron en un componente de la estructura organizativa convencional. Dado que el fundamento de la teoría se basa en el aumento de la eficiencia y la productividad de los empleados asalariados con el fin de reducir los costes, es seguro decir que no se pensó mucho en la calidad de la vida laboral (CVL) de los trabajadores como factor de gestión (al menos en términos de productividad, eficiencia, puntualidad y economía). Esta posición veía a la fuerza de trabajo como una herramienta más a la que se debía llegar en lugar de una parte del todo, lo que resultaba en un alto ausentismo, baja motivación, alta rotación y al abandono del trabajo (Cruz, 2018).

Dicho esto, el estado físico y mental estable del ser humano provoca satisfacción y tranquilidad, a lo que llamamos bienestar; y es el trabajo uno de los

factores importantes; puesto que, nos brinda un modo de vida, y la indemnización económica nos ayuda a evolucionar nuestra identidad.

La Calidad de Vida Laboral es considerada una metáfora, (Palencia, 2020), al citar los factores que determinan la atmósfera o medio de desarrollo de las relaciones entre personas en una institución. Señala el grado de bienestar y satisfacción.

Gamarra (2010, citado en Salas et. al., 2021), el término Calidad de vida aplicado al trabajo en 1960, lo mencionó por primera vez en Psicología de las Organizaciones, y luego en los trabajos de Halpin y Croft (1963) sobre las organizaciones escolares.

Cabe señalar que, gracias a la prevalencia de encuestas de evaluación de la satisfacción como la Encuesta de Calidad de Vida MTAS 2006, los términos "satisfacción laboral" y "CVL" suelen utilizarse indistintamente. Sin embargo, la satisfacción es un reflejo emocional del proceso de establecimiento y evaluación de las características de las instalaciones.

La expresión "CVL" introducido por Lewis Davis en 1970; quería utilizarlo para expresar la evidente preocupación que toda empresa y organización debe tener por el bienestar y la salud de todos los empleados (Gómez y Calderón, 2017).

Calidad de vida laboral (CVL) es un concepto con varias definiciones. La OMS (1996) lo describe como una toma de conciencia del lugar que uno ocupa en la vida, teniendo en cuenta la cultura y los valores que uno ha desarrollado y las propias expectativas, metas, preocupaciones y normas. Esta construcción puede cambiar dependiendo de las condiciones a las que están expuestos los humanos.

Para Mattos y Yanina, (2018) La CVL es un concepto que se está volviendo cada vez más importante en las empresas. Actualmente las empresas tratan a sus empleados como seres humanos para poder alcanzar los índices de productividad y calidad necesarios para competir. Además, es una de las cuatro áreas que una empresa debe cumplir para ser considerada socialmente responsable y apoyar la armonización entre la vida privada y la del trabajo, que es clave para el desarrollo sostenible de una empresa (pág.29).

En la región de América Latina, tienen una larga costumbre establecida. Esta tradición surgió a inicios del siglo XX y se centró en la defensa de los derechos de los trabajadores. Esto más tarde se benefició de una expansión relativamente rápida de acuerdos destinados a mejorar CVL (Frías & Acuña, 2020).

Según Cruz (2018), el CVL de los empleados en el trabajo es la satisfacción de sus diversas necesidades a través de los recursos, actividades y resultados que surgen de su colaboración en el trabajo. En otras palabras, el bienestar en el trabajo se complementa con actividades recreativas y sociales en el medio laboral que ayudan a reducir la discapacidad física y mental.

Según Brito et al. (2020), los aspectos físicos y psicológicos del lugar de trabajo contribuyen a la sensación de bienestar, la productividad y el compromiso de los empleados en el trabajo. Los beneficios que una organización proporciona a sus clientes internos para que realicen su trabajo con eficacia y eficiencia se vuelven más claros bajo esta luz.

En la misma línea, Castro et al. (2018) define a la calidad de vida laboral como "una estructura multifacética y compleja relacionada principalmente con la satisfacción de una amplia gama de necesidades individuales" (incluyendo el desarrollo cognitivo, la seguridad laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la motivación intrínseca, sentirse seguro en el trabajo, etcétera). El liderazgo organizativo y la aportación de los trabajadores son esenciales para mejorar la calidad de la vida laboral.

Basado en las normas mencionadas, la calidad de vida es una combinación de variables y efectos tales como: la necesidad de mantenerse en contacto y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida, así como la importancia de la productividad, la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores de la organización. El estado del entorno socioeconómico, el bienestar a nivel físico, psicológico y social, las relaciones interpersonales, la participación de los empleados en las operaciones y la planificación del trabajo; autonomía individual y toma de decisiones respecto a su trabajo, crecimiento general de los trabajadores, los cambios de estrategia para optimizar su organización, los métodos utilizados en gestión de personal, condiciones y ambiente de trabajo;

haga que se vea a los empleados como un recurso, no como un costo comercial/de producción (Solis, et al. 2021).

La importancia se basa en brindar a sus empleados posiciones laborales seguras y saludables en un lugar de trabajo ergonómico, tiempo de ocio reducido y un ambiente democrático. Se enfoca en satisfacer las necesidades humanas, humanización y posibilitar el crecimiento personal y profesional (Ramírez, 2019).

Así, el salario, tanto monetario como intangible, es citado por Mattos y Yanina (2018) como determinante en el crecimiento ocupacional y, por ende, en la calidad de vida. El aspecto monetario puede ser directo (dinero, premios, comisiones) o indirecto (dinero o beneficios económicos, aunque típicamente cambiantes, como el pago de vacaciones, bonos, pago de horas extras, etc.). La compensación a través del reconocimiento, la autoestima, la seguridad laboral y el prestigio son ejemplos de formas no monetarias de compensación.

Otros de los factores tenemos la capacitación, proceso educativo relacionado con el mejoramiento y crecimiento intelectual y aptitudinal dentro de la institución; las relaciones interpersonales, factor importante ya que influye directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional, y por ultimo las condiciones de trabajo (2018, pág. 33).

Por tal motivo, para lograr dicho bienestar el autor González, según su teoría introdujo 7 dimensiones, las que se describen a continuación: González et al. (2010, citado en Nassi & Esther, 2022; pag.17-18):

*Soporte Institucional para el Trabajo:* es la ayuda que una empresa presta a sus trabajadores, e incluye tareas de gestión de RR.HH. como el seguimiento de indicadores para la supervisión detallada del proceso de trabajo, el apoyo superior, la evaluación del rendimiento y el aprovechamiento de las oportunidades para aumentar la producción.

*Seguridad en el Trabajo:* es que la empresa para la que trabajas te proporcione los recursos (físicos y humanos) que necesitas para tener éxito. La seguridad de todos los empleados es de la máxima importancia, para que las interrupciones del trabajo se eviten lo menos posible. Hay que tener en cuenta que el rendimiento de un trabajador bajo supervisión y en las condiciones impuestas no garantiza que su trabajo se complete sin riesgos imprevistos.

*Integración del puesto de trabajo:* Es responsabilidad de todos fomentar un ambiente de trabajo positivo, levantar la moral y alentar el trabajo en equipo. Cuanto mayor sea el sentimiento de unidad entre los trabajadores, mayor será su motivación y menor su absentismo.

*Satisfacción por el trabajo:* es la consecución de objetivos profesionales, es un factor impulsor, y uno de esos factores es el desarrollo de los propios conocimientos, destrezas y habilidades.

*Bienestar logrado a través del trabajo:* se refiere a un estado mental o acto mental que implica cumplir los requisitos del estilo de vida elegido, como hacer el trabajo y hacerlo bien. Los indicadores de esta dimensión se centran en la reputación de la institución, los logros de sus miembros, la satisfacción de los residentes con sus condiciones de vida y una evaluación de su salud y nutrición.

*Desarrollo personal del trabajador:* a esto nos referimos cuando hablamos de "comportamiento superior", y conlleva cosas como aprender nuevas ideas y formas de pensar (es decir, "creencias") que ayuden a los empleados a desarrollarse como personas, a realizar cambios positivos en sus vidas y a crecer como trabajadores.

*Administración del tiempo libre:* a necesitar más tiempo para hacer otra cosa. Los lugares que fomentan la concentración y la creatividad pueden distinguirse de los que no lo hacen por una amplia gama de factores que afectan al bienestar del individuo.

El contar con herramientas que mejoren CVL puede mejorar el desempeño y contribuir positivamente al alcanzar los objetivos organizacionales derivadas de perfeccionar la condición de vida de los trabajadores dentro de la organización, otorgando beneficios como el aumento de la productividad y la eficiencia, favorece la capacidad de expansión en sus labores, reflejado en la disminución de rotación, absentismo y quejas; incremento de la motivación financiero y profesional, aumento de la satisfacción y eficacia laboral, y por último impulsa la productividad de los trabajadores.

En relación a su medición, se base en una medición en todas sus dimensiones, buscando cubrir la brecha entre el deseo y la realidad del empleado.

Para esto existen diversos instrumentos o escalas, siendo una de ellas el cuestionario CVT-GOHISALO. (pag.33), que se basa en la lógica categorial propuesta por el neopositivismo, con énfasis en los criterios de objetividad y pertinencia que determinan su validez y la satisfacción de las necesidades humanas, Basado en la teoría motivacional de Maslow, autoestima y cumplimiento son plenamente reconocidos en el lugar de trabajo, lo que lleva a la definición de CVL (Aguilar y Alania, 2018).

El Riesgo Psicosocial identificado por la OMS (1984), se define como "las interacciones entre el trabajo y su entorno, la satisfacción en el trabajo y el contexto de la organización", así como "las capacidades, exigencias, cultura y circunstancias personales de los empleados fuera del trabajo" (OMS, 1984). "Las experiencias pueden afectar a la salud y al crecimiento profesional, lo que a su vez puede repercutir en la felicidad; por lo tanto, es importante tomar las precauciones adecuadas para evitar estos riesgos" (Narrative, 2010).

Desde la salud laboral hasta la psicología organizativa, pasando por el desarrollo humano, la OIT y la OMS han hecho hincapié en el riesgo social y laboral (OIT, 2023).

Es importante tener en cuenta los factores de riesgo psicológico y social que afectan a los miembros de una organización en diversas esferas de la vida (privada, doméstica, profesional y social) siempre que se produzca un cambio en el lugar de trabajo que pueda repercutir negativamente en el bienestar de los empleados. En concreto, los riesgos psicológicos son condiciones relacionadas con el trabajo (como el entorno físico del lugar de trabajo, la atmósfera social, el contenido de las tareas o la estructura de gestión) que suponen una amenaza para la salud y la felicidad de los empleados repercuten en el crecimiento del lugar de trabajo (Rivera-Porras, 2019).

En la teoría de la inteligencia organizativa, los factores psicológicos y sociales se definen como las interacciones entre las capacidades, las necesidades, las culturas del lugar de trabajo y los contextos organizativos de los trabajadores. El estado de salud, el rendimiento laboral y la felicidad en el trabajo pueden verse influidos por las circunstancias personales y profesionales (OIT, 2019).

Según Rivera-Porras (2019), la salud y el desarrollo de los miembros de una relación dinámica se ven afectados por factores psicológicos y sociales internos y externos al lugar de trabajo. En las condiciones del lugar de trabajo y su organización entran en juego el liderazgo y las relaciones interpersonales, las exigencias del trabajo, la supervisión y la compensación. Estos rasgos tienen efectos negativos sobre la salud y la productividad humanas. Por otro lado, las demandas laborales son aquellos requerimientos que el empleo adjudica a los trabajadores, sean mentales, emocionales, etcétera. Así mismo, cuando hablamos del control sobre el trabajo en el área intralaboral se hace referencia a la probabilidad que el empleo pueda otorgarle al asalariado la autoridad de tomar decisiones desde diferentes lados.

Sin embargo, cuando hablamos de factores de riesgo no relacionados con el trabajo, nos referimos a aspectos como la vida familiar, el círculo social y la estabilidad financiera del trabajador. Además, cabe señalar que se considera que las condiciones de vida de una persona tienen efectos directos en su salud y felicidad (Rivera-Porras, 2019).

Con base en lo anterior, se reconoció que los factores psicológicos y sociales son factores inherentemente organizacionales (Albarrán et al., 2018). Los RPs se definen como aquellos que es muy probable que tengan un impacto negativo en la salud física, social o mental de los trabajadores. Los factores de riesgo se definen como circunstancias con distintas probabilidades de causar daño.

El riesgo psicosocial es un concepto cualitativo y descriptivo que evalúa factores como el clima organizativo y el estilo de liderazgo para predecir la aparición de problemas de salud mental relacionados con el propio trabajo. Cuando las condiciones de trabajo incluyen factores de riesgo psicosocial significativos, pueden provocar agotamiento, estrés y otros resultados negativos para la salud.

El deterioro o disfunción de los siguientes procesos podría conllevar un aumento de los RPs asociados al empleo, tal y como afirman Muñoz et al. (2018): características de la tarea como carga de trabajo, desarrollo de habilidades, aburrimiento o repetición, ritmo de trabajo, falta de autonomía, etc, características

de la organización como competencia, jerarquía, canales de información, relaciones interpersonales, procesos de desarrollo profesional, estilo de dirección, tamaño, etc, descripción del puesto, salario, estabilidad laboral y estado de salud y estructura de la jornada laboral, incluida la duración y el tipo, los descansos, las horas de vacaciones y fines de semana, el trabajo por turnos, los turnos de noche, etc.

La Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST, 2014) presenta una guía teórica sobre los RPs. Este manual aborda todas las condiciones de trabajo que pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores debido a su naturaleza, estructura o duración. Por otro lado, psicológico, porque influye en la psique (conjunto de acciones y procesos mentales) y social, porque se origina en el entorno de la estructura del lugar de trabajo. La SUSESO (2018) ha identificado cinco dimensiones del riesgo psicosocial.

*Las Exigencias psicológicas*, según Chiang et al. (2013) se refieren a la cantidad de trabajo realizado, la presión del tiempo, el nivel de concentración y la frecuencia de interrupciones inesperadas. Además de la explicación de los autores, se pueden encontrar patrones de comportamiento inesperados entre las exigencias psicológicas, como cuando hay que permanecer en silencio en el trabajo o cuando es difícil expresar una opinión.

*El Control sobre el tiempo de trabajo*: señala hasta qué punto se concede a los trabajadores discrecionalidad sobre sus propios tiempos de trabajo y descanso, como pausas, permisos y vacaciones. Sin embargo, existen ventajas si se dispone de tiempo para descansar o elegir un día de vacaciones, ponerse al día con los compañeros de trabajo o gestionar asuntos familiares urgentes.

*El Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo*, se refiere al trabajo solitario; no hay apoyo de la dirección, las tareas no están definidas y los recursos no están al alcance de la mano. El liderazgo y el apoyo social son parte integrante del mismo. Existe un riesgo para la salud debido a la falta de responsabilidades definidas. Según Díaz et al. (2016), esto es lo opuesto a la ambigüedad del rol, que es la falta de información claramente establecida sobre las expectativas de desempeño, metas,

responsabilidades, autoridad, obligaciones y otras condiciones laborales relacionadas con el desempeño del rol.

*Inseguridad sobre el futuro*, trata principalmente de una evaluación por parte de los superiores sobre desempeño laboral del empleado. Esto representa una compensación psicológica lograda a través de la habilidad o la realización del trabajo realizado (Ministerio del trabajo y prevención social de Chile, 2013). La falta de reconocimiento personal dentro de la empresa representa un riesgo para la salud.

*Doble presencia*, se refiere a la necesidad de mantener sincronizadas el área de trabajo y el área del hogar. Si las demandas laborales impactan las demandas de los hogares, se consideran altas. Para Salanova (2009) dado que el rendimiento laboral de un trabajador puede verse afectado por las circunstancias de su vida personal, los investigadores han dedicado mucho tiempo a estudiar la propagación de las emociones negativas y la dinámica entre la vida profesional y la personal.

El hecho de que las responsabilidades familiares recaigan en la misma persona a menudo significa que las responsabilidades laborales se descuidan temporalmente. Los riesgos para la salud surgen cuando la carga de trabajo dificulta hacer frente a situaciones familiares simultáneas (Moncada Lluís, et al., 2008).

Los humanos son inherentemente complejos, y considerar a los humanos como un componente crítico del trabajo plantea desafíos para el futuro de la empresa. En este contexto, el objetivo es identificar el efecto de factores psicosociales y de la organización sobre la productividad organizacional y de las relaciones personales, posibilitando la mejora continua de los procesos, reconocer, eliminar o controlar los factores de riesgo psicosocial (Figueroa y Enmanuel, 2021).

Los trabajadores abrumados tienden a fiscalizar el estrés en una variedad de formas, que incluyen distensiones musculares, sistemas inmunológicos debilitados, enfermedades cardíacas y vasculares, alergias, fibromialgia, dolor de espalda, problemas de la piel, migrañas y respiración. A menudo causa síntomas fisiológicos como dificultad e infertilidad transitoria. Además, los síntomas

psiquiátricos como ansiedad, depresión, irritabilidad, insomnio, intranquilidad, desilusión, aislamiento, dificultad para concentrarse, indecisión, pérdida de memoria, agresión, abuso de alcohol y sustancias, trastornos alimentarios, síntomas conductuales (problemas interpersonales). También se ha visto mayores posibilidades de trastornos sexuales, ausentismo, reducción de la utilidad y accidentes considerados como una mala calidad de vida laboral en una institución (Muñoz et al., 2018).

Para Muñoz Rojas et al., (2018) Cuando los trabajadores están expuestos a RPs sin las medidas adecuadas para evitar o controlar sus consecuencias, se está violando gravemente las expectativas laborales básicas y el derecho al trabajo digno, no se estipula el cumplimiento de estos riesgos, el efecto de la exposición a estos riesgos son: Factores para los cuales no se ha establecido el riesgo pueden manifestarse como enfermedades que llevan a la fiscalización de estos comportamientos y afectan directamente la productividad y la aparición de cambios legales en los procesos organizacionales.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, es importante entender que los empleadores deben ser conscientes de que cualquier retraso en la intervención en este sentido podría conducir a una reducción de la productividad y una mala calidad de vida laboral de los afectados, e incluso causar enfermedades.

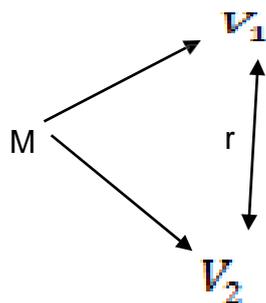
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** es tipo aplicada porque busca adquirir una nueva cognición hacia un propósito, desde una investigación básica, donde se formulan problemas o hipótesis de trabajo para ser resueltas, orientadas a mejorar, perfeccionar u optimizar el funcionamiento de normas, reglas, procedimientos, gestiones actuales a la luz de los avances de la ciencia y la tecnología (Ñaupas H. M., 2013). El método cuantitativo, al proporcionar un análisis y verificación objetiva de la realidad, descomponerlo en preguntas específicas, determina mediciones y valoraciones numéricas que permiten obtener una recogida de datos fiable con posibles resultados o hipótesis a partir de ellas. (Escudero y Cortez, 2018). En la presente investigación se utilizaron indicadores numéricos a partir de análisis inferenciales para estudiar la realidad objetiva y establecer modelos de comportamiento.

**3.1.2 Diseño de investigación:** El diseño fue un no experimental ya que solo se observaron eventos y no se manipularon variables de forma intencional; fue un tipo de estudio transversal porque se recolectaron todos los datos en un único momento específico; y fue de un nivel de investigación correlacional porque el investigador está interesado en conocer el grado de asociación entre ambas variables (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema del diseño usado es investigación correlacional.



Donde:

M: Muestra de estudio: Personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú.

V1: Riesgo Psicosocial

V2: Calidad de vida Laboral

r: Relación entre las variables de estudio

### **3.2. Variables y**

#### **operacionalización Variable 1:**

##### **Riesgo Psicosocial**

**Definición conceptual:** Situación laboral (diseño, organización y gestión del trabajo) que tienen una alta probabilidad de producir daños psicológicos, físicos y sociales en el trabajador (Castro, 2018).

**Definición operacional:** En el desarrollo de su investigación se tuvieron en cuenta para la variable las siguientes dimensiones: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, incertidumbre futura, apoyo social, calidad del liderazgo y presencia dual.

**Indicadores:** para poder determinar con exactitud las propiedades de las dimensiones de la variable, para la dimensión exigencias psicológicas se corroborará las exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones y sensoriales del personal asistencial. Referente a la dimensión control sobre el trabajo, se corroborará la influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo e integración de la empresa en el personal asistencial. Para la dimensión de inseguridad al futuro, se verificará inseguridad y autoestima en el personal asistencial. Para la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, se evaluará la previsibilidad, calidad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social y sentimiento de grupo en el personal asistencial. Finalmente, la dimensión doble presencia que verificará la doble presencia, responsabilidad en el hogar por parte del personal asistencial.

**Escala de medición:** La escala es de carácter ordinal.

## **Variable 2: Calidad de Vida Laboral**

**Definición conceptual:** Logro en la mejora de las condiciones institucionales de trabajo que pueden afectar a la aparición de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (Castro et al., 2018).

**Definición operacional:** para medir la variable se consideraron las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre.

**Indicadores:** para poder determinar con exactitud las propiedades de las dimensiones de la variable, para la dimensión soporte institucional para el trabajo se corroborará el proceso, la supervisión, evaluación, promoción y autonomía del personal asistencial. Referente a la dimensión de seguridad al trabajo, se corroborará procedimiento, salario, insumo, derechos laborales y capacitación del personal asistencial. Para la dimensión integración al puesto, se verificará la pertinencia, motivación y ambiente laboral en el personal asistencial. Para la dimensión satisfacción para el trabajo, se evaluará dedicación, orgullo, participación, destreza y reconocimiento del personal asistencial. Referente al bienestar logrado en el trabajo, se evaluará identificación, utilidad, servicio, vivienda, salud y nutrición en el personal asistencial. En relación a la dimensión desarrollo personal del trabajador, se evaluará el logro, expectativa y seguridad del personal asistencial. Finalmente, la dimensión administración del tiempo libre que verificará la planificación y equilibrio del personal asistencial.

**Escala de medición:** La escala es de carácter ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población censal**

Está compuesto por el número total de profesionales asistenciales del establecimiento de salud de Virú en el año 2023, que cumplían con los siguientes criterios, siendo 81 personal de salud.

**Criterios de inclusión:** Personal activo que estén trabajando presencialmente y aceptaron participar del estudio llenando el cuestionario a en su totalidad.

**Criterios de exclusión:** Los trabajadores por contrato terceros o sin responsabilidades directas de atención al cliente, los que no trabajan habitualmente en el establecimiento y, por tanto, declinaron participar en el estudio.

#### **3.3.2. Muestra censal**

McClave et al. (2008) afirman que la muestra es el conjunto de organismos, acontecimientos y objetos en los que el investigador está interesado, siendo ésta la parte significativa y representativa de la población. Sin embargo, no se computó ninguna muestra específica ya que se trabajó con toda la población (censo).

#### **3.3.3. Muestreo censal**

Se dispuso el criterio de muestreo no probabilístico por conveniencia. Reales et al. (2022) lo definen como una estrategia de muestreo que sólo incluye elementos de la población que cumplen determinados criterios prácticos de inclusión, como la disponibilidad y la facilidad de acceso, la proximidad a los lugares de estudio o, en el caso de los seres humanos, la voluntad de participar en el estudio.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Aquella que ha sido escogida para el desarrollo del estudio. Se conformó por el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú en el año 2023.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

Se usó un cuestionario para la variable RPs y otra para CVL. Según Gómez- Escalonilla (2021) son los procedimientos que utilizan los investigadores para obtener los datos necesarios para acercarse al propósito del estudio.

### **3.4.2. Instrumentos**

Para medir la primera variable se usó el Cuestionario de Riesgo Psicosocial, tomado de la autora David (2021) de nacionalidad peruana. El Instrumento está conformado por 30 ítems; cuyas dimensiones son 5: exigencias psicológicas (6 ítems), control sobre el trabajo (6 ítems), Inseguridad sobre el futuro (6 ítems), apoyo social y calidad de liderazgo (6 ítems) y doble presencia (6 ítems). Tiene como respuesta una escala ordinal; Siempre (4), Muchas Veces (3), Algunas veces (2), Sólo alguna vez (1) y Nunca (0).

El instrumento utilizado para medir la CVL fue el cuestionario CVT - GOHISALO destinado a evaluar la calidad de vida en el entorno laboral, originalmente creado en México por Moreno et al. (2018) y fue adaptado y aplicada al contexto actual peruano por Laura (2022). Este instrumento consta de 74 ítems que evalúan siete aspectos: soporte institucional para el trabajo (14 ítems); seguridad en el trabajo (14 ítems); integración al puesto de trabajo (10 ítems); satisfacción por el trabajo (11 ítems); bienestar logrado a través del trabajo (11 ítems); desarrollo personal del trabajador (8 ítems), y administración del tiempo libre (6 ítems). Tiene como respuesta una escala ordinal; No satisfecho / comprometido (0), poco satisfecho / Compromiso (1), algunas Veces / Regularmente satisfecho (2), Satisfecho / Comprometido (3), Máxima satisfacción/ Compromiso (4). **(Ver Anexos 3)**

### **3.4.3. Validación y confiabilidad**

Para Ventura-León et al. (2017) la fiabilidad de las puntuaciones de un test puede considerarse una propiedad, en su forma más básica, se refiere a la relación entre la varianza real y el error de medición. Mientras que, la validez se refiere al grado en que las pruebas y la teoría respaldan la interpretación de un instrumento. Por lo tanto, a mayor fiabilidad, menor error de medición.

Para el presente estudio. Las propiedades psicométricas para el Cuestionario de Riesgo Psicosocial, no fue necesario probar su validez y confiabilidad. El autor David (2021) demostró que el instrumento es válido por opinión de 3 jueces expertos, quienes dieron fe sobre la validez del contenido. Del mismo modo, en cuanto a su confiabilidad el autor demostró alta confiabilidad con un Alfa de Cronbach (0,947). Demostrando así que el instrumento utilizado en la presente investigación es válido y confiable para su aplicación en esta y futuros estudios en contextos similares.

Del mismo modo, en cuanto a sus propiedades psicométricas para el cuestionario CVT- GOHISALO, no fue necesario probar su validez y confiabilidad. Laura (2022) demostró que el instrumento es válido por opinión de jueces expertos, quienes dieron fe sobre la validez del contenido. Del mismo modo, en cuanto a su confiabilidad el autor demostró alta confiabilidad con un Alfa de Cronbach (0.811). Demostrando así que el instrumento utilizado en la presente investigación es válido y confiable para su aplicación en esta y futuros estudios en contextos similares.

### **3.5. Procedimientos**

Se comunicó al personal de salud, asistencial y autoridades del establecimiento de salud – Virú, sobre el trabajo de investigación y su contribución obtenida al ejecutarla. Se mostraron los instrumentos a aplicar, así como su consentimiento para su participación. Se entregaron los cuestionarios en físico, y su respectiva explicación del llenado. Al culminar de la aplicación de los cuestionarios, los datos obtenidos se ingresaron y procesaron en el programa estadístico SPSS v.29.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez recogidos los datos mediante el cuestionario específico para cada caso, se importaron a SPSS v.29, donde se calculó la fiabilidad del instrumento mediante la fórmula Alfa de Cronbach.

Tras recoger los datos de los cuestionarios del estudio, se introdujeron en el SPSS v.29, donde se calculó la fiabilidad del instrumento mediante la fórmula del Alfa de Cronbach. Tras la recogida de datos, se crearon tablas de estadística descriptiva y tablas de análisis de dos variables a modo de resumen. Para el análisis inferencial se utilizó la Rho de Spearman y su significación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio se ejecutó considerando la declaración de Helsinki, World Health Organisation (2001) que hace mención a los principios éticos en relación al ser humano; destacando el respeto a decidir o no su participación (presentando confiabilidad, discreción y consentimiento informado); beneficencia, donde los resultados servirán para otros estudios, no mal eficiencia no se provoca daño alguno y de justicia mostrando imparcialidad con los trabajadores participantes en todo momento. Se dio a conocer el objetivo del estudio y cómo realizar el llenado, así como los posibles beneficios y malestares asociados con su participación en el estudio. Y por último se respetaron los procedimientos de no copia, verificando su originalidad con el programa Turnitin que estable como requisito la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Inferencial

**Tabla 1**

*Relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023*

|                        |       | V2: Calidad de vida laboral |       |        | Total | Rho Spearman |
|------------------------|-------|-----------------------------|-------|--------|-------|--------------|
|                        |       | Medio                       | Alto  |        |       |              |
| V1: Riesgo psicosocial | Bajo  | f                           | 0     | 3      | 3     | -0.437       |
|                        |       | %                           | 0,0%  | 3,7%   | 3,7%  | p=0.00       |
|                        | Medio | f                           | 46    | 30     | 76    |              |
|                        |       | %                           | 56,8% | 37,0%  | 93,8% |              |
|                        | Alto  | f                           | 2     | 0      | 2     |              |
|                        |       | %                           | 2,5%  | 0,0%   | 2,5%  |              |
| Total                  | f     | 48                          | 33    | 81     |       |              |
|                        | %     | 59.3%                       | 40.7% | 100.0% |       |              |

*Nota:* Data de resultados.

Se aprecia en la tabla uno, que la relación entre RPs y CVL, reportando que del total de los encuestados el 3.7% (3) poseen un RPs bajo y una CVL alto, el 56.8% (46) un RPs medio y una CVL también medio, el 37% (30) un RPs medio y una CVL también alto y el 2.5% (2) un RPs alto y una CVL también medio. Dando a percibir que estas variables tienen una relación inversa a mayor RPs la calidad de vida laboral disminuye. Se muestran las correlaciones según las hipótesis planteadas.

De igual manera se logró encontrar una relación negativa de magnitud media entre las variables estudiadas (coeficiente = -0,347, Sig. = 0,000). Por ello, decimos que, a mayor riesgo psicosocial, la calidad de vida laboral es menor.

**Tabla 2**

*Relación entre exigencias psicológicas y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023*

|  |              |       | V2: Calidad de vida laboral |       | Total  | Rho Spearman     |
|--|--------------|-------|-----------------------------|-------|--------|------------------|
|  |              |       | Medio                       | Alto  |        |                  |
| <b>D1:<br/>Exigencias psicológicas</b> | <b>Bajo</b>  | f     | 6                           | 14    | 20     | -0.499<br>p=0.00 |
|  |              | %     | 7,4%                        | 17,3% | 24,7%  |                  |
|  | <b>Medio</b> | f     | 38                          | 19    | 57     | 70,4%            |
|  |              | %     | 46,9%                       | 23,5% |        |                  |
|  | <b>Alto</b>  | f     | 4                           | 0     | 4      | 4,9%             |
|  |              | %     | 4,9%                        | 0,0%  |        |                  |
| <b>Total</b>                           | f            | 48    | 33                          | 81    | 100.0% |                  |
|  | %            | 59.3% | 40.7%                       |       |        |                  |

*Nota:* Data de resultados.

Se observa en la tabla dos, la relación entre exigencias psicológicas (D1 del riesgo psicosocial) y CVL. Un nivel bajo para la D1; el 7.4% (6) cuentan con CVL medio, el 17.3% (14) con niveles altos y con un total de 24.7% (20). Para un nivel medio de la D1; el 46.9% (38) cuentan con CVL medio, el 23.5% (19) con niveles altos y con un total de 70.4% (57). Para un nivel alto de la D1; el 4.9% (4) cuentan con CVL medio, el 0.0% (0) con niveles altos y con un total de 4.9% (4). Dando a percibir que estas variables tienen una relación inversa a mayores exigencias psicológicas la calidad de vida laborar disminuye.

Igualmente se demostró que existe una relación negativa de magnitud media entre las variables investigadas con un coeficiente = -0,499 y un Sig. = 0,000, indicando una correlación significativa. Esto significa que a medida que aumentan las exigencias psicológicas, disminuye la calidad de vida laboral.

**Tabla 3**

*Relación entre control sobre el trabajo y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023*

|                                     |              |   | V2: Calidad de vida laboral |       | Total  | Rho Spearman    |
|-------------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------|--------|-----------------|
|                                     |              |   | Medio                       | Alto  |        |                 |
| <b>D2: Control sobre el trabajo</b> | <b>Medio</b> | f | 32                          | 6     | 38     | 0.420<br>p=0.00 |
|                                     |              | % | 39,5%                       | 7,4%  | 46,9%  |                 |
|                                     | <b>Alto</b>  | f | 16                          | 27    | 43     |                 |
|                                     |              | % | 19,8%                       | 33,3% | 53,1%  |                 |
| <b>Total</b>                        |              | f | 48                          | 33    | 81     |                 |
|                                     |              | % | 59.3%                       | 40.7% | 100.0% |                 |

*Nota:* Data de resultados.

Se aprecia en la tabla tres, la relación entre control sobre el trabajo (D2 del riesgo psicosocial) y CVL. Un nivel medio para la D2; el 39.5% (32) cuentan con CVL medio, el 7.4% (6) con niveles altos y con un total de 46.9% (38). Para un nivel alto de la D2; el 19.8% (16) cuentan con CVL medio, el 33.3% (27) con niveles altos y con un total de 53.1% (43). Dando a percibir que estas variables tienen una relación directa a mayor control sobre el trabajo la calidad de vida laboral aumenta.

También se obtuvo una relación moderadamente positiva entre las variables estudiadas. El coeficiente es 0,420 y el nivel de significación es 0,00, lo que indica un alto nivel de significación. Es decir, a mayor control sobre el trabajo, mayor es la calidad de vida laboral.

**Tabla 4**

*Relación entre inseguridad al futuro y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023*

|                                  |              | V2: Calidad de vida laboral |       | Total | Rho Spearman |                  |
|----------------------------------|--------------|-----------------------------|-------|-------|--------------|------------------|
|                                  |              | Medio                       | Alto  |       |              |                  |
| <b>D3: Inseguridad al futuro</b> | <b>Bajo</b>  | f                           | 6     | 12    | 18           | -0.407<br>p=0.00 |
|                                  |              | %                           | 7.4%  | 14.8% | 22.2%        |                  |
|                                  | <b>Medio</b> | f                           | 38    | 19    | 57           |                  |
|                                  |              | %                           | 46.9% | 23.5% | 70.4%        |                  |
|                                  | <b>Alto</b>  | f                           | 4     | 2     | 6            |                  |
|                                  |              | %                           | 4.9%  | 2.5%  | 7.4%         |                  |
| <b>Total</b>                     |              | f                           | 48    | 33    | 81           |                  |
|                                  |              | %                           | 59.3% | 40.7% | 100.0%       |                  |

*Nota:* Data de resultados.

Se observa en la tabla cuatro, la relación entre inseguridad al futuro (D3 del riesgo psicosocial) y CVL. Un nivel bajo para la D3; el 7.4% (6) cuentan con CVL medio, el 12.8% (12) con niveles altos y con un total de 22.2% (18). Para un nivel medio de la D3; el 46.9% (38) cuentan con CVL medio, el 23.5% (19) con niveles altos y con un total de 70.4% (57). Para un nivel alto de la D3; el 4.9% (4) cuentan con CVL medio, el 2.5% (2) con niveles altos y con un total de 7.4% (6). Dando a percibir que estas variables tienen una relación inversa a mayor inseguridad al futuro la calidad de vida laboral disminuye.

Igualmente, se demostró que existe una relación negativa de magnitud media entre las variables investigadas ( $r = -0,407$ , Sig. = 0,000). Es decir, mientras mas elevada se la inseguridad hacia el futuro, menor será la calidad de vida laboral.

**Tabla 5**

*Relación entre apoyo social y calidad de liderazgo y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023*

|  |              | V2: Calidad de vida laboral |       |       | Total  | Rho Spearman    |
|--|--------------|-----------------------------|-------|-------|--------|-----------------|
|  |              | Medio                       | Alto  |       |        |                 |
| <b>D4: Apoyo social y calidad de liderazgo</b> | <b>Bajo</b>  | f                           | 6     | 12    | 18     | 0.317<br>p=0.00 |
|  |              | %                           | 7.4%  | 14.8% | 22.2%  |                 |
|  | <b>Medio</b> | f                           | 38    | 19    | 57     |                 |
|  |              | %                           | 46.9% | 23.5% | 70.4%  |                 |
|  | <b>Alto</b>  | f                           | 4     | 2     | 6      |                 |
|  |              | %                           | 4.9%  | 2.5%  | 7.4%   |                 |
| <b>Total</b>                                   |              | f                           | 48    | 33    | 81     |                 |
|  |              | %                           | 59.3% | 40.7% | 100.0% |                 |

*Nota:* Data de resultados.

Se aprecia en la tabla cinco, la relación entre apoyo social y calidad de liderazgo (D4 del riesgo psicosocial) y CVL. Un nivel bajo para la D4; el 7.4% (6) cuentan con CVL medio, el 14.8% (12) con niveles altos y con un total de 22.2% (18). Para un nivel medio de la D4; el 46.9% (38) cuentan con CVL medio, el 23.5% (19) con niveles altos y con un total de 70.4% (57). Para un nivel alto de la D4; el 4.9% (4) cuentan con CVL medio, el 2.5% (2) con niveles altos y con un total de 7.4% (6). Dando a percibir que estas variables tienen una relación directa, a mayor apoyo social y calidad de liderazgo la calidad de vida laboral aumenta.

También, se obtuvo que existía una relación moderadamente positiva entre las variables investigadas (coeficiente = 0,317, Sig. = 0,004). Es decir, a más alto sea el apoyo social y calidad de liderazgo, mayor será la calidad de vida laboral.

**Tabla 6**

*Relación entre doble presencia y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023*

|                            |              |   | V2: Calidad de vida laboral |       | Total  | Rho Spearman     |
|----------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------|--------|------------------|
|                            |              |   | Medio                       | Alto  |        |                  |
| <b>D5: Doble presencia</b> | <b>Bajo</b>  | f | 6                           | 12    | 18     | -0.455<br>p=0.00 |
|                            |              | % | 7,4%                        | 14,8% | 22,2%  |                  |
|                            | <b>Medio</b> | f | 38                          | 21    | 59     |                  |
|                            |              | % | 46,9%                       | 25,9% | 72,8%  |                  |
|                            | <b>Alto</b>  | f | 4                           | 0     | 4      |                  |
|                            |              | % | 4,9%                        | 0,0%  | 4,9%   |                  |
| <b>Total</b>               |              | f | 48                          | 33    | 81     |                  |
|                            |              | % | 59.3%                       | 40.7% | 100.0% |                  |

*Nota:* Data de resultados.

Se muestra en la tabla seis, se observa la relación entre doble presencia (D5 del riesgo psicosocial) y CVL. Un nivel bajo para la D5; el 7.4% (6) cuentan con CVL medio, el 12.8% (12) con niveles altos y con un total de 22.2% (18). Para un nivel medio de la D5; el 46.9% (38) cuentan con CVL medio, el 25.9% (21) con niveles altos y con un total de 72.8% (59). Para un nivel alto de la D5; el 4.9% (4) cuentan con CVL medio, el 0.0% (0) con niveles altos y con un total de 4.9% (4). Dando a percibir que estas variables tienen una relación inversa a mayor doble presencia la calidad de vida laborar disminuye.

Así como también, se muestra que existe una relación negativa de magnitud media entre las variables investigadas ( $r = -0,455$ , Sig. = 0,000). Es decir, que a medida que aumenta la doble presencia, menor es la calidad de vida laboral.

## V. DISCUSIÓN

La calidad de vida laboral tiene como base la satisfacción y busca la realización de la persona, equipo laboral y familia. Su valoración es objetiva y subjetiva, expresada en 7 dimensiones. Por otro lado, los riesgos psicosociales son situación laboral que influye en los requerimientos laborales, opción laboral e interés de cada profesional provocando conflicto social y sanitario. Así mismo, su valoración es expresada en 5 dimensiones. Considerado que el sector salud es uno de los sectores con mayor influencia en la economía nacional y mundial, el conocer el valor de cada variable aplicado a ésta área nos permitirá generar conocimiento que ayude a mejorar su entorno y controle toda circunstancia adversa. Al presentar los resultados de este estudio, y según las variables planteadas, se consideraron adicional varios estudios para su comparación y discusión respectiva de los resultados. La tabla 1, presenta Relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023. El estudio defiende la idea de que existe correlación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral, esto mediante un valor de Rho de Spearman de -0,347 y un valor p de 0,00. Esto quiere decir que, al existir altos niveles de riesgo psicosocial en una institución, la calidad de vida laboral disminuye, repercutiendo en la salud y desarrollo profesional e institucional. Dichos hallazgos coinciden con Laura (2022) con un Rho de Spearman de  $r = -0.465$ , y nivel de significancia de  $p = 0.000$ ; concluyendo que los factores de riesgo psicosocial tenían una correlación media negativa con su calidad de vida labora en las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima; destacando las exigencias psicológicas y carga laboral como indicadores relevantes y demostrando una vez mas como el no control de los riesgos psicosociales pueden interferir en la calidad de vida laboral de los trabajadores de salud.

De igual manera, Ramos (2023) sostuvo en su estudio del estrés ocupacional como factor riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral de las enfermeras que trabajan en la era covid-19 en el Hospital San Juan de Lurigancho en mayo de 2022. Evidenciándose que el 56,7% de los profesionales de

enfermería tuvieron nivel medio de estrés laboral y calidad de vida regular. Seguido del 26,7%, tuvo nivel bajo de estrés laboral y calidad de vida regular. A la vez, el 13,3%, nivel bajo de estrés laboral y calidad de vida buena. Y el restante 3,3% tuvo nivel medio de estrés laboral y calidad de vida buena. Infiriendo evidencia de que existe una relación estadísticamente significativa negativa media entre las variables en estudio.

En cuanto a los resultados descriptivos el riesgo psicosocial está en un nivel medio representado por el 93.8% de la muestra de estudio y la calidad de vida laboral está en el nivel medio con un 59.3% desde la evaluación realizada al personal de salud, estos resultados coinciden con la investigación de *Caicedo (2019)* porque determinó en su estudio que la calidad de vida laboral es de 45% en 1024 entidades de salud de Colombia, México, Chile y Perú.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por *Albarrán et al. (2018)*, los factores psicológicos y sociales son consideraciones inherentemente organizacionales. Los RPs se definen como situaciones con una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud física, social o mental de los trabajadores. Los factores de riesgo se definen como condiciones con diferentes grados de probabilidad de causar daño. En una línea similar, *Muñoz et al. (2018)* señalan que el deterioro o disfunción de los procesos puede conducir a un aumento de los riesgos psicológicos y sociales asociados al empleo: carga de trabajo, desarrollo de habilidades, monotonía o repetición, ritmo de trabajo, falta de autonomía, etc.; competencia, jerarquía, canales de comunicación e información y relaciones interpersonales.

En relación a la dimensión exigencias psicológicas, tabla 2, se halló que existe correlación entre las exigencias psicológicas y la calidad de vida laboral, esto mediante un valor de Rho de Spearman de -0,499 y un valor p de 0,00. Estos resultados coinciden con *Ramos (2023)* quien encontró un coeficiente de Chi-cuadrado de Pearson =.4,00 y un p valor =0.046 entre estrés laboral y Calidad de vida en profesional de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, debido a que existe evidencia que un mayor nivel de exigencias psicológicas, se refleja bajos niveles de calidad de vida laboral. De igual manera *An et al. (2020)* reportó un (OR = 1,647, P = 0,009), dando a conocer que las enfermeras con depresión

como exigencia psicológica tenían una calidad de vida general más baja en comparación con las que no la padecían, debido a que, existe evidencia que un mayor nivel de estrés, se refleja bajos niveles de calidad de vida. Del mismo modo *Lizárraga (2020)* reportó un  $P < 0.05$  que relaciona los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabaylo, Lima, debido a que, existe diversos factores de riesgo psicosocial que impactan la vida laborar de los trabajadores.

En cuanto a los resultados descriptivos las exigencias psicológicas están en un nivel medio representado por el 70.4% de la muestra de estudio y la calidad de vida laboral está en el nivel medio con un 59.3% desde la evaluación realizada al personal de salud, estos resultados coinciden con la investigación de *Lizárraga (2020)* porque determinó en su estudio que las exigencias psicológicas es de 63.5% en 112 operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabaylo.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por *Rojas y Rodríguez (2010)* quienes mencionan que este es un problema cuando las horas de trabajo exceden el horario. Las altas exigencias psicológicas suponen un riesgo para la salud, y estas exigencias suelen ser atribuibles a una rotación insuficiente de personal, a una mala programación horaria o a una rotación inadecuada de los puestos de trabajo. Este indicador también puede dar lugar a jornadas más productivas. Los empleados suelen reprimir sus reacciones ante tales peticiones de clientes, directivos y compañeros de trabajo. La necesidad extrema de reprimir los sentimientos conlleva riesgos para la salud. Este indicador es más frecuente en trabajos que implican una interacción regular con los clientes. Los empleados se sienten así porque los dirigentes de la empresa no los escuchan, por lo que los empresarios y directivos deben mejorar la gestión de los recursos humanos y la comunicación.

En relación a la dimensión control sobre el trabajo, tabla 3, se halló que existe correlación entre la dimensión y la calidad de vida laboral, esto mediante un valor de Rho de Spearman de 0.420 y un valor p de 0,00. Estos resultados coinciden con *Rodríguez (2021)* quien encontró en un estudio de revisión literaria, la relación entre control en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la

salud, debido a que existe evidencia que un mayor nivel de control sobre el trabajo, se refleja una buena satisfacción laboral. De igual manera *Prochnow et al. (2013)* reportó una asociación entre el control sobre el trabajo y la reducción de la capacidad para el trabajo en trabajadores de enfermería, debido a que, existe evidencia que un mayor nivel de control sobre el trabajo, se refleja la productividad de los empleados. Del mismo modo *Agudelo et al. (2021)* reportaron los factores de riesgo psicosocial como el control sobre el trabajo están asociadas con la calidad de vida laboral, debido a que, existe diversos factores de riesgo psicosocial que se asocian en la calidad de vida de los colaboradores.

En cuanto a los resultados descriptivos, el control sobre el trabajo está en un nivel alto representado por el 53.1% de la muestra de estudio y la calidad de vida laboral está en el nivel medio con un 59.3% desde la evaluación realizada al personal de salud, estos resultados difieren con la investigación de *Rondan e Isamar (2022)* porque determinaron en su estudio que solo un 22 % califica como alto en cuanto al control sobre el trabajo en 40 enfermeras.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por *Rivera-Porras (2019)*, la salud y el desarrollo de los miembros en una relación dinámica están influidos por factores psicológicos y sociales que son tanto internos al lugar de trabajo como externos a él. En las condiciones del lugar de trabajo y su organización entran en juego el liderazgo y las relaciones interpersonales, las exigencias del trabajo, la supervisión y la compensación. Estos rasgos tienen efectos negativos sobre la salud y la productividad humanas. Por otro lado, las exigencias del puesto de trabajo son los requisitos mentales, emocionales, etc. que el empresario impone a los trabajadores. Del mismo modo, la autoridad de gestión del trabajo dentro de la empresa se define como la probabilidad de que un empresario delegue responsabilidades de toma de decisiones en un empleado.

En relación a la dimensión inseguridad al futuro, tabla 4, se halló que existe correlación entre la dimensión y la calidad de vida laboral, esto mediante un coeficiente de Rho de Spearman de -0.407 y un valor p de 0,00. Estos resultados coinciden con *Abouzeid et al. (2020)* quienes determinaron que la inseguridad en el trabajo es un factor psicosocial que se asocia o involucra en la calidad de vida laboral en el ejercicio de la enfermería ( $p < 0.05$ ), debido a que existe evidencia

que un mayor nivel de inseguridad sobre el trabajo, se evidenciara los efectos en una calidad de vida laboral baja. También concuerda con los encontrado por *Flórez et al. (2021)*, quienes identificaron factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral en enfermeras de la unidad de oncología con ( $p$  valor  $< 0.05$ ), siendo la inseguridad laboral un factor predominante que se asocia en la calidad de vida laboral de los enfermeros. Del mismo modo *Montero et al. (2020)* reportaron los factores de riesgo psicosocial como el temor a perder el trabajo que están asociadas de manera negativa con la calidad de vida laboral con un ( $p$  valor  $< 0.05$ ), debido a una mayor inseguridad posea el trabajador de salud su calidad de vida será afectada.

En cuanto a los resultados descriptivos, la inseguridad al futuro está en un medio representado por el 70.4% de la muestra de estudio y la calidad de vida laboral está en el nivel medio con un 59.3% desde la evaluación realizada al personal de salud, estos resultados se asemejan con la investigación de *Abouzeid et al. (2020)* porque determinaron que la satisfacción de los profesionales con la calidad de vida percibida (94%) es alta y porcentajes bajos en cuanto a seguridad con su trabajo (48%). Indicando una relación negativa inversa entre las variables.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por *Rivera-Porras (2019)*, la salud y el desarrollo de los miembros en una relación dinámica están influidos por factores psicológicos y sociales que son tanto internos al lugar de trabajo como externos a él. En las condiciones del lugar de trabajo y su organización entran en juego el liderazgo y las relaciones interpersonales, las exigencias del trabajo, la supervisión y la compensación. Estos rasgos tienen efectos negativos sobre la salud y la productividad humanas. Por otro lado, las exigencias del puesto de trabajo son los requisitos mentales, emocionales, etc. que el empresario impone a los trabajadores. Del mismo modo, la autoridad de gestión del trabajo dentro de la empresa se define como la probabilidad de que un empresario delegue responsabilidades de toma de decisiones en un empleado.

En relación a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, tabla 5, se halló que existe correlación entre esta dimensión y la calidad de vida laboral, esto mediante un coeficiente de Rho de Spearman de 0,317 y un valor  $p$  de 0,00. Estos resultados tienen coincidencia con lo reportado por *Wauters et al. (2023)*

quienes hallaron que el apoyo social y calidad de liderazgo como factor de riesgo psicosocial está asociada con la calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19, resultado de una revisión sistemática de literatura de 2019 artículos científicos, por lo cual, existe evidencia que un mayor nivel de apoyo social y calidad de liderazgo ayudara de manera positiva en la calidad de vida laboral. También se concuerda con lo encontrado por *Torres et al. (2023)*, quienes identificaron factores psicosociales ocupacionales que afectan la calidad de vida en el personal de Asistencia Médica con ( $p$  valor  $< 0.05$ ), siendo que el personal de atención médica está expuesto a factores de riesgo psicosocial que pueden estar provocando enfermedades crónicas, afectando de esta manera su calidad de vida personal y laboral. De igual manera, *Abenza (2021)* examina y dedujo que el riesgo psicosocial en el trabajo impacta en el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales, por lo que se debe a su factor apoyo social y calidad de liderazgo bajo. Esto afectó de esta manera su calidad de vida en el entorno laboral.

En cuanto a los resultados descriptivos, el apoyo social y calidad de liderazgo está en un medio representado por el 70.4% de la muestra de estudio y la calidad de vida laboral está en el nivel medio con un 59.3% desde la evaluación realizada al personal de salud, estos resultados se asemejan con lo reportado por *Torres et al. (2023)*, porque identificaron que el apoyo social y calidad de liderazgo (70,8 %), esto es un factor psicosocial que puede estar provocando enfermedades crónicas y afectando la tranquilidad y calidad de vida del personal.

Los hallazgos tienen respaldo con lo indicado por *Abenza (2021)*, los factores psicosociales como el apoyo social y la calidad del liderazgo son condiciones del lugar de trabajo que están directamente relacionadas con aspectos de la organización del trabajo, el contenido del trabajo, la realización de tareas y el entorno circundante, afectando potencialmente la salud de los trabajadores y el desarrollo laboral.

En relación a la dimensión doble presencia, tabla 6 se halló que existe correlación entre la doble presencia y la calidad de vida laboral, esto mediante un coeficiente de Rho de Spearman de -0,455 y un valor  $p$  de 0,00. Estos resultados tienen coincidencia con lo reportado por *Galbán et al. (2022)* quienes hallaron que

la doble presencia como factor de riesgo psicosocial está asociada con la calidad de vida de los médicos anesthesiólogos, por lo cual, existe evidencia que a causa de la doble presencia la calidad de vida laboral va disminuir, generando estrés e intranquilidad. También se concuerda con lo encontrado por *Castro et al. (2022)*, quienes determinaron la relación entre el riesgo psicosocial y la salud laboral en un hospital con ( $p$  valor  $< 0.05$ ), siendo que la población estudiada está expuesta a labores de doble presencia que está afectando la salud y calidad de vida laboral de los médicos. Del mismo modo *López et al. (2021)*, quienes identificaron en Ecuador la relación entre la doble presencia y la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, de esta manera se demuestra que la doble presencia en los profesionales repercute en su tranquilidad y salud, el estudio menciona que este mal psicosocial también afecta la calidad de vida de los estudiados.

En cuanto a los resultados descriptivos, la doble presencia está en un nivel medio representado por el 72.8% de la muestra de estudio y la calidad de vida laboral está en el nivel medio con un 59.3% desde la evaluación realizada al personal de salud, estos resultados se asemejan con lo reportado por *Torres et al. (2023)*, porque identificaron que la doble presencia (66,6 %), también categorizado en un nivel medio, esto es un factor psicosocial que puede estar provocando malestares físicas y psicológicas afectando la calidad de vida del personal.

Los hallazgos tienen respaldo con lo indicado por *Salanova (2009)*, la felicidad o tristeza de un trabajador en el trabajo está influenciada por su felicidad o tristeza en otras áreas de la vida. Por este motivo, la propagación de emociones a través del contacto cercano se ha estudiado ampliamente durante décadas, sobre todo en lo que respecta a la correlación entre la vida laboral y familiar.

## VI. CONCLUSIONES

1. Según la prueba de hipótesis. Con un coeficiente de correlación de ( $r = -0,347$ ) y un nivel de significación de ( $p = 0,00$ ), se determinó que existe una relación inversa estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral. El personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú puede experimentar una disminución de su calidad de vida en el trabajo si su exposición a los factores de riesgo psicosocial es elevada.
2. En relación al primer objetivo específico. Se ha demostrado que existe una relación inversa estadísticamente significativa ( $r = -0,499$ ,  $p = 0,00$ ) entre las exigencias psicológicas y la calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú. Cabe afirmar que la calidad de vida en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú empeorará si las exigencias psicológicas a las que se ven sometidos son elevadas o persistentes.
3. En relación al segundo objetivo específico. Con un coeficiente de correlación de  $0,420$  y un nivel de significación de  $0,00$ , se comprobó que el control del puesto de trabajo mejora significativamente la calidad de vida laboral de los trabajadores. Cabe suponer que en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú tendrá una elevada calidad de vida laboral si tienen un control sobre sus funciones laborales.
4. En relación al tercer objetivo específico. Con un coeficiente de correlación de  $-0,407$  y un nivel de significación de  $0,00$ , se demostró que la inseguridad sobre el futuro se correlaciona negativamente con la calidad de vida laboral de los empleados. Es razonable suponer que la calidad de vida en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú empeorará si su seguridad laboral se ve amenazada.
5. En relación al cuarto objetivo específico. Con un coeficiente =  $0,317$ ,  $p = 0,00$ ; se demostró que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el apoyo social y la calidad del liderazgo y la calidad de vida laboral. Cabe suponer que en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú disfruta de

una elevada calidad de vida laboral si se encuentran con apoyo social y liderazgo sólidos.

6. En relación al quinto objetivo específico. Con un coeficiente de correlación de (-0,455) y un nivel de significación de 0,00, se determinó que existe una relación inversa estadísticamente significativa entre la doble presencia y la calidad de vida laboral de los empleados, lo que demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables en cuestión. Es razonable suponer que la calidad de vida en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú empeorará si la doble presencia es alta.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los altos directivos de la Gerencia Regional de Salud La Libertad agregar procesos de evaluación de factores de riesgo psicosociales y calidad de vida laboral dentro de las políticas de gestión hospitalaria en los establecimientos de salud de Virú.
- Se recomienda al área de salud y seguridad en el trabajo a tomar medidas o crear estrategias de gestión frente a las exigencias psicológicas, para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud.
- Se recomienda al departamento de gestión del talento de la institución a continuar fomentando la seguridad y empoderamiento laboral creando programas de desarrollo personal y oportunidades de desenvolvimiento, de igual forma fomentar el apoyo social y el liderazgo en cada equipo de trabajo de cada establecimiento, puesto que dichas actividades ayudan a mejorar la calidad de vida laboral.
- Se recomienda a la institución y sus órganos internos - área de seguridad y salud en el trabajo y servicio social, evalúen la realidad de cada trabajador de manera periódica y en función a ella asignarle las tareas según su capacidad de respuesta física, mental y social, así como su satisfacción laboral. La finalidad, desarrollar planes de mejora continua y soluciones correctivas para el personal, área e institución.
- Se sugiere al área de servicio social y psicología evaluación, planes de igualdad, sensibilización e información y apoyo al personal promoviendo medidas de flexibilidad horaria y de lugar de trabajo.
- Se exhorta a la oficina de investigación y desarrollo del establecimiento a investigar otros factores más específicos que influyen o repercuten en la calidad de vida laboral del personal asistencial del establecimiento salud como el ambiente físico laboral, capacitación, el sueldo, horarios, reconocimiento, salud (enfermedades crónicas), así mismo si existe como condicionante el nivel del establecimiento de salud entre otros; con la intención de buscar la mejora constante del establecimiento.

## REFERENCIAS

- Abenza, D. J. (2021). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. *Proyecto de investigación*: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/105921>
- Abouzeid, G. K., López, M. J., & Martínez, L. (2020). *Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral*. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Agudelo, C. P., Gonzales, K. D., Manzano, L. Á., Mora, A. F., & Ossa, G. (2021). *Factores de riesgo psicosocial bienestar y calidad de vida laboral*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2969>
- Aguilar Lavado, J. J., & Alania Panduro, H. G. (2018). *Calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja de la región Huancavelica – 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26487>
- Ahumada Muñoz, M, Reynaldos Quinteros, A C, Poblete, C V, Campos, D, & Pepper, E H. (2023, enero 23). *Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: equilibrio trabajo - vida privada. Prevención Integral & ORP Conference*. <https://www.prevencionintegral.com/en/actualidad/noticias/2022/12/18/guia-para-gestion-riesgos-psicosociales-en-trabajo-equilibrio-trabajo-vida-privada>
- An, Y., Yang, Y., Wang, A., Li, Y., Zhang, Q., Cheung, T., Ungvari, G. S., Qin, M.-Z., An, F.-R., & Xiang, Y.-T. (2020). Prevalence of depression and its impact on quality of life among frontline nurses in emergency departments during the COVID-19 outbreak. *Journal of Affective Disorders*, 276, 312-315. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.047>
- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., Palomino, J. C., Clínica del Trabajador. Lima, Perú, (2018). Validación de la batería de

instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte médico*, 18(1), 59–67. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>

Alvarado Fabián, D., & Chilcho Arenas, S. (2018). *Seguridad ocupacional en relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas de transportes Group A&F y la Mamita Trujillo – 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26959>

Atoche, C., & Margarita, E. (2021). *Calidad de vida laboral en profesionales de la Salud: una revisión sistemática*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74845>

Bernuy Moreno, G. (2018). *Calidad de vida relacionada a la salud y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa constructora, Perú 2016*. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH\\_ca7150cc6d54204c1ad618aa321d683f/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH_ca7150cc6d54204c1ad618aa321d683f/Details)

Boletín Internacional De Investigación Sindical. *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. (s/f). *Ilo.org*. Recuperado el 8 de agosto de 2023. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)

Brito, G., Castro, L., & Sabogal, M. (2020). *Calidad de vida laboral y los factores de rotación en Empresas IN AND OUT (Tesis pregrado)*. Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20044?locale=es>

Caicedo Fandiño, H. Y. (2019). *Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis*. *Signos, investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 41–62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (s/f). *Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*. *Reibci.org*.

Recuperado el 4 de agosto de 2023, de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Castro, N., Suárez, X., Castro, N., & Suárez, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1). <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica de la Universidad del Norte*, (45), 58-81. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>
- Cruz Velazco, J. E., & Universidad del Norte. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- David, M. I. (2021). Riesgos psicosociales en tiempo de pandemia COVID 19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad, Ecuador 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61316>
- Delgado, T., & Estela, A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Díaz Guanilo, V. A., & Silva Vejarano, P. G. (2023). Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSa, Trujillo 2022. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/10210>
- Dominic, V. C. (2021). *Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°11 Galápagos. Riobamba, 2021*. [BachelorThesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7901>

- Duran Gomez, Rosa Mely. (2022). *Riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de radiología de la ciudad de Lima, Lima - Perú, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99212>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica (1º)*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/1250>
- Figueroa, R., & Enmanuel, R. (2021). Relación de la precariedad laboral y el riesgo psicosocial en los trabajadores del Régimen CAS en el Complejo de Control Aduanero de Tomasiri-Intendencia de Aduana de Tacna, 2021. Universidad Privada de Tacna.
- Flórez, N. J., Granados, E. F., Moreno, I. N., Padilla, K. J., & Sarmiento, M. A. (2021). *Factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral en enfermeras de la unidad de oncología*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6512>
- Flores Miñano, C. V., & Dominguez Aburto, G. C. (2023). *Factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas del hospital Belén de Trujillo 2022*. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO.
- Frias, E., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. 593 Digital Publisher CEIT, 5(3), 184-190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234>.
- Gamarra, M. M. (2017). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3610086>
- Galbán, N. F., Devonish, N., Guerra, M., & Marín, C. J. (2022). Efectos del estrés laboral en la calidad de vida de los médicos anestesiólogos. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(3 (septiembre-diciembre)), 659-675.

- Gómez, M., & Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, (23), 177-121. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888108>
- Gonzales, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2009). *Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo, Manual para su aplicación e interpretación*. Guadalajara, México: Ediciones de la noche.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo*. 12(36): 332-340. [https://www.researchgate.net/publication/291174004\\_Validacion\\_del\\_instrumento\\_Calidad\\_de\\_vida\\_en\\_el\\_trabajo\\_CVTGOHISALOen\\_enfermeria\\_del\\_primer\\_nivel\\_de\\_atencion](https://www.researchgate.net/publication/291174004_Validacion_del_instrumento_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_CVTGOHISALOen_enfermeria_del_primer_nivel_de_atencion)
- Guerrero Herrera, A. (2020). *Comunicaciones Orales. Normativa internacional, europea, estatal y andaluza sobre seguridad y salud en el trabajo. Consulta y participación de los trabajadores*. II Jornadas Doctorales de la Universidad de Murcia.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Editorial Mc Graw Hill Educación. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/HernándezMetodología\\_de\\_la\\_investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/HernándezMetodología_de_la_investigación.pdf)
- Huaranga, E. C. (2018). Apoyo social y calidad de liderazgo en el trabajo como predictor de mobbing en enfermeras Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018. *Universidad de San Martín de Porres – USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3634>
- Laura Obregón, Rut Mery. (2022). Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021. Universidad César Vallejo - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83902>

- Lemos, M., Calle-González, G., Roldan-Rojo, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Roman-Calderon, J. P. (2019). *Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos*. *Diversitas*, 15(1), 59–70. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0001.05>
- Lizárraga, T. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61720>
- López, J. Y., Quimis, G. C., López, M. A., & Cañizares, P. E. (2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 42.
- Mattos, B., & Yanina, L. (2018). *Cumplimiento de las normas de Bioseguridad y calidad de vida laboral de las enfermeras del hospital Nacional san Bartolomé Lima 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23834>
- Mejía Pinedo, D. A., Mori Díaz, S. L., Deza Rodríguez, L. M., Alguiar Bernaola, L. R., & García López, J. W. (2023). Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022: Motivation and work quality of health personnel in a Public Hospital of Trujillo, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5), 1066–1084. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1378>
- Montero, Y. Y., Vizcaíno, M. del C., & Montero, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364-374.
- Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.

- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *psicogente*, 21(40), 532–544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Nassi, C., & Esther, T. (2022). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2020*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Serie Seguridad, Higiene Y Medicina Del Trabajo*. Num. 56. Informe del comité mixto de la oit/oms sobre medicina del trabajo. 2019. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Palencia Yassely, L.S. (2020). *Relación entre Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral: Revisión Teórica*. (Trabajo de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo). Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología, Medellín. <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/091c8ca3-9eeb-4f5c-b2f8-40c2227e797f/content>
- Prochnow, A., Magnago, T. S. B. de S., Urbanetto, J. de S., Beck, C. L. C., Lima, S. B. S. de, & Greco, P. B. T. (2013). Capacidad para el trabajo en enfermería: Relación con demandas psicológicas y control sobre el trabajo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21, 1298-1305. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3072.2367>
- Quiroz Risco, E. C., & Mamani Chullunquia, D. A. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo, 2020*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ramírez, D. (2019). *Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018*. RHS: Revista

Humanismo y Sociedad, 7(1), 52-68. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083543>

Ramos, R. M. (2023). Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116768>

Rivera-Porras, D. (2019). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 30–35. <https://doi.org/10.15649/2346030x.492>

Rondan, G., & Isamar, K. (2022). Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú 2021. Universidad César Vallejo.

Rodriguez, D. (2021). Relación entre control en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la salud. *Repositorio Institucional - Ulima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13273>

Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., Palacios-Cruz, L., Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

Salas Ibarra, M. E., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Narváez Chaves, A. D. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2), 209–227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>

Solís Freire, Emilia Abigail & Lascano Romero, Camila Salome. (2021). *Plan de mejora de la calidad de vida laboral en una institución pública de la ciudad de Ambato. Ecuador: Ambato*. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3214>

- Taibi, Y., Metzler, Y. A., Bellingrath, S., Neuhaus, C. A., & Müller, A. (2022). Applying risk matrices for assessing the risk of psychosocial hazards at work. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.965262>
- Teixeira, G. S., Silveira, R. C. da P., Mininel, V. A., Moraes, J. T., & Ribeiro, I. K. da S. (2019). Quality of working life and occupational nursing stress in emergency care unit. *Enfermería global*, 18(3), 510–553. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.340861>
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM*, 2(8), 43–63. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>
- Torres, A., Pérez-Galavís, A., Ron, M., & Mendoza, N. (2023). Factores Psicosociales Laborales y Estrés en el Personal Médico Asistencial. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria*, 3, 42-42. <https://doi.org/10.56294/ri202342>
- Vasquez, R., & Enrique, L. (2023). *Factores ocupacionales asociados con la calidad de vida relacionada con la salud en médicos: un estudio multicéntrico*. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO.
- Vela, E., & Teresa, M. (2018). *Impacto de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Estrés Laboral y Productividad del Personal de la Unidad Registral de la Sunarp, Sede Arequipa, 2017*. Universidad Católica de Santa María. Vista de Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria. (s/f). Edu.co. Recuperado el 4 de agosto de 2023, de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/8542/214421443692>
- Velásquez Guzmán, Shirley Stephany. (2022). *Factores psicosociales en la calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos de un hospital en la ciudad de Arequipa 2022*. Universidad César Vallejo - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96844>

- Verdesoto-Galéas, Á., & Reynaga-Estrada, P. (2018). *Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Quito-Ecuador*. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*, 6(16), 48-55. <https://bit.ly/3JATGMb>
- Vieco Gómez, G., Caraballo Gracia, D., & Abello Llanos, R. (2018). Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria. *psicología desde el caribe*, 35(1), 49–59. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0123-417X2018000100049&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-417X2018000100049&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Wauters, M., Zamboni Berra, T., de Almeida Crispim, J., Arcêncio, R. A., & Cartagena-Ramos, D. (2023). Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: Revisión exploratoria. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 46, e30. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2022.30>
- World Health Organization. What quality of life. Group on quality of life. Malasia; 1996. [Fecha de actualización: 1996; citado: 02 mar 2021]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264?locale-attribute=en&>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Cuadro de operacionalización de variables

| Variables              | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones                         | Indicadores   | Unidad de medida      | Escala  |
|------------------------|---|---|-------------------------------------|---|-----------------------|---|
| V1. Riesgo psicosocial | Situación laboral (diseño, organización y gestión del trabajo) que tienen una alta probabilidad de producir daños psicológicos, físicos y sociales en el trabajador (Castro Méndez, 2018) | Calificación que realizará el trabajador a las 34 preguntas del Cuestionario CENSOPAS COPSQ | Exigencias psicológicas             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias cuantitativas.</li> <li>• Exigencias cognitivas.</li> <li>• Exigencias emocionales.</li> <li>• Exigencias de esconder emociones.</li> <li>• Exigencias sensoriales</li> </ul>   | Alto<br>Medio<br>Bajo | Ordinal<br><br>1=Siempre<br>2=Muchas veces<br>3=Algunas veces<br>4=Sólo alguna vez<br>5=Nunca |
|                        |   |   | Control sobre el trabajo            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia en el trabajo.</li> <li>• Posibilidades de desarrollo.</li> <li>• Control sobre el tiempo de trabajo.</li> <li>• Sentido del trabajo.</li> <li>• Integración en la empresa</li> </ul>                                     |                       |   |
|                        |   |   | Apoyo social y calidad de liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsibilidad.</li> <li>• Calidad de rol.</li> <li>• Conflicto de rol.</li> <li>• Calidad de Liderazgo. Refuerzo.</li> <li>• Apoyo Social.</li> <li>• Posibilidades de Relación Social.</li> <li>• Sentimiento de Grupo.</li> </ul> |                       |   |
|                        |   |   | Inseguridad al futuro               | Inseguridad.<br>Autoestima.   |                       |   |
|                        |   |   | Doble presencia                     | Doble presencia: responsabilidad en el hogar  |                       |   |

*Nota. Presenta la definición conceptual y operacional de Riesgo Psicosocial.*

|                             |  |  |  |   |  |   |
|-----------------------------|--|--|--|---|--|---|
| V2: Calidad de vida laboral | Logro de mejora en las condiciones de vida laboral institucional que pueden tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador (Castro et al., 2018) | Puntajes obtenidos según las 74 preguntas de este cuestionario (Cuestionario GOHISALO) | Soporte institucional para el trabajo  | Proceso/Supervisión<br>Apoyo/ Evaluación<br>Promoción /Autonomía      | Alto<br>>= 60<br>Medio<br>59 - 41<br>Bajo<br><= 40 | Ordinal<br><br>0=nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso.<br>1=poco satisfecho, poco, en desacuerdo y poco compromiso.<br>2=mayormente satisfecho, algunas veces, más o menos de acuerdo y regularmente comprometido<br>3=satisfecho, casi siempre, de acuerdo o comprometido<br>4=máxima satisfacción, siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso. |
|                             |  |  | Seguridad en el trabajo                | Procedimiento<br>Salario/Insumo<br>Derechos laborales<br>Capacitación |  |   |
|                             |  |  | Integración al puesto de trabajo       | Pertinencia/Motivación<br>Ambiente laboral                            |  |   |
|                             |  |  | Satisfacción por el trabajo            | Dedicación/Orgullo<br>Participación/Destreza<br>Reconocimiento        |  |   |
|                             |  |  | Bienestar logrado a través del trabajo | Identificación/Utilidad<br>Compromiso/Vivienda<br>Salud/Nutrición     |  |   |
|                             |  |  | Desarrollo personal del Trabajador     | Logro/Expectativa<br>Seguridad  |  |   |
|                             |  |  | Administración del tiempo libre        | Planificación<br>Equilibrio   |  |   |

*Nota. Presenta la definición conceptual y operacional de Calidad de vida laboral.*

## ANEXO 2. Cuestionarios

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADO

#### Riesgo psicosocial y Calidad de vida laboral en el personal de salud de un establecimiento de salud de Virú 2023

##### CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL

El propósito del presente cuestionario es medir el riesgo psicosocial en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú 2023. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el Grado de Maestra en Gestión en los Servicios de Salud.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes marcar con una "X" sólo la opción que consideres describe mejor tu situación.

| Siempre | Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez | Nunca |
|---------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| 4       | 3            | 2             | 1               | 0     |

| N° | DIMENSION: EXIGENCIA PSICOLOGICAS   | 0        | 1        | 2        | 3        | 4        |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1  | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?                    |          |          |          |          |          |
| 2  | En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?                   |          |          |          |          |          |
| 3  | En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?    |          |          |          |          |          |
| 4  | En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?       |          |          |          |          |          |
| 5  | ¿Su trabajo requiere atención constante?                                      |          |          |          |          |          |
| 6  | ¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?                              |          |          |          |          |          |
|    | <b>DIMENSION: CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>                                    | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 7  | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?              |          |          |          |          |          |
| 8  | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?         |          |          |          |          |          |
| 9  | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?                                 |          |          |          |          |          |
| 10 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?                                 |          |          |          |          |          |
| 11 | ¿Siente que en el centro o institución tiene una gran importancia para usted? |          |          |          |          |          |
| 12 | ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?       |          |          |          |          |          |
|    | <b>DIMENSION: APOYO SOCIAL EN EL CENTRO</b>                                   | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 13 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?                       |          |          |          |          |          |
| 14 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?   |          |          |          |          |          |
| 15 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?                   |          |          |          |          |          |

# UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

### Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial de un Establecimiento de salud Virú, 2023

#### CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

David (2021)

El propósito del presente cuestionario es medir la calidad de vida laboral del personal de salud de un establecimiento I de Virú. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el Grado de Maestra en Gestión en los Servicios de Salud.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes marcar con una "X" sólo la opción que consideres describe mejor tu situación.

| Siempre | Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez | Nunca |
|---------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| 4       | 3            | 2             | 1               | 0     |

| N° | DIMENSION: EXIGENCIA PSICOLOGICAS   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?                    |   |   |   |   |   |
| 2  | En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?                   |   |   |   |   |   |
| 3  | En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?    |   |   |   |   |   |
| 4  | En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?       |   |   |   |   |   |
| 5  | ¿Su trabajo requiere atención constante?                                      |   |   |   |   |   |
| 6  | ¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?                              |   |   |   |   |   |
|    | DIMENSION: CONTROL SOBRE EL TRABAJO   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7  | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?              |   |   |   |   |   |
| 8  | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?         |   |   |   |   |   |
| 9  | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?                                 |   |   |   |   |   |
| 10 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?                                 |   |   |   |   |   |
| 11 | ¿Siente que en el centro o institución tiene una gran importancia para usted? |   |   |   |   |   |
| 12 | ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?       |   |   |   |   |   |

|    | <b>DIMENSION: APOYO SOCIAL EN EL CENTRO</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?  |          |          |          |          |          |
| 14 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?                            |          |          |          |          |          |
| 15 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?  |          |          |          |          |          |
| 16 | Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?   |          |          |          |          |          |
| 17 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?  |          |          |          |          |          |
| 18 | En mi trabajo ¿me tratan injustamente?   |          |          |          |          |          |
|    | <b>DIMENSION: INSEGURIDAD AL FUTURO</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 19 | ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?                                    |          |          |          |          |          |
| 20 | ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?                                     |          |          |          |          |          |
| 21 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco  |          |          |          |          |          |
| 22 | ¿Está preocupado por si le bajan el sueldo o no le pagan las horas extras?                             |          |          |          |          |          |
| 23 | ¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?  |          |          |          |          |          |
| 24 | ¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante? |          |          |          |          |          |
|    | <b>DIMENSION: DOBLE PRESENCIA</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 25 | Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?                          |          |          |          |          |          |
| 26 | ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?                         |          |          |          |          |          |
| 27 | ¿Tiene temor de contaminarse al realizar su trabajo?   |          |          |          |          |          |
| 28 | ¿Hay ocasiones en la que ya no desea ir a su trabajo y quedarse en casa con su familia?                |          |          |          |          |          |
| 29 | El tener un familiar enfermo (hijo, esposo) ¿le ocasiona distracción en el trabajo?                    |          |          |          |          |          |
| 30 | A la muerte de un familiar ¿El trabajo le permite sin dificultad asistir a su funeral?                 |          |          |          |          |          |

## FICHA TÉCNICA PARA MEDIR RIESGO PSICOSOCIAL

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Riesgo Psicosocial

**Autor:** David (2021)

**Descripción:** Instrumento conformado por 30 ítems; cinco dimensiones: exigencias psicológicas (6 ítems), control sobre el trabajo (6 ítems), Inseguridad sobre el futuro (6 ítems), apoyo social y calidad de liderazgo (6 ítems) y doble presencia (6 ítems).

**Duración:** 30 minutos.

**Confiabilidad y validez:** Alfa de Cronbach fue de 0,947.

**Baremación:**

| DIMENSION  | NIVEL DE RIESGO<br>BAJO | NIVEL DE RIESGO<br>MEDIO | NIVEL DE RIESGO<br>ALTO |
|--|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| EXIGENCIAS<br>PSICOLOGICAS                       | 0--74                   | 75--93                   | 94--100                 |
| TRABAJO ACTIVO Y<br>DESARROLLO DE<br>HABILIDADES | 0-- 39                  | 40--57                   | 58--100                 |
| APOYO SOCIAL EN LA<br>EMPRESA                    | 0--20                   | 21--39                   | 40--100                 |
| COMPENSACIONES                                   | 0-- 19                  | 29--49                   | 50--100                 |
| DOBLE PRESENCIA                                  | 0--12                   | 13--49                   | 50--100                 |

# UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

### Riesgo Psicosocial y Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial de salud de un establecimiento de salud de Virú, 2023

#### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

**Moreno** (2018) y adaptado por Laura (2022).

El propósito del presente cuestionario es medir la calidad de vida laboral del personal de salud de un establecimiento I de Virú. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el Grado de Maestra en Gestión en los Servicios de Salud.

Para cada una de estas afirmaciones, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa (“X”) solo una de las respuestas.

| NO SATISTECHO/<br>COMPROMETIDO | POCO<br>SATISFECHO/<br>COMPROMISO | ALGUNAS VECES/<br>REGULARMENTE<br>SATISFECHO | SATISFECHO/<br>COMPROETIDO | MAXIMA<br>SATISFACCION/<br>COMPROMISO |
|--------------------------------|-----------------------------------|--|----------------------------|---------------------------------------|
| 0                              | 1                                 | 2  | 3                          | 4                                     |

| ITEM   | CALIFICACION |   |   |   |   |
|--|--------------|---|---|---|---|
|  | 0            | 1 | 2 | 3 | 4 |
| <b>DIMENSION: Soporte institucional para el trabajo</b>  |              |   |   |   |   |
| 6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo            |              |   |   |   |   |
| 19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores                             |              |   |   |   |   |
| 26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.                                   |              |   |   |   |   |
| 27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo                     |              |   |   |   |   |
| 28. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo. |              |   |   |   |   |
| 44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores   |              |   |   |   |   |
| 45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades   |              |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral   |  |  |  |  |  |
| 47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo                                       |  |  |  |  |  |
| 48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas                                 |  |  |  |  |  |
| 49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme                            |  |  |  |  |  |
| 50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo               |  |  |  |  |  |
| 51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción                           |  |  |  |  |  |
| 52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes                |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: Seguridad en el trabajo</b>   |  |  |  |  |  |
| 5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.            |  |  |  |  |  |
| 7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.  |  |  |  |  |  |
| 8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento                          |  |  |  |  |  |
| 9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito                  |  |  |  |  |  |
| 10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución               |  |  |  |  |  |
| 11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) |  |  |  |  |  |
| 12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución                                 |  |  |  |  |  |
| 13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es                                    |  |  |  |  |  |
| 30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales               |  |  |  |  |  |
| 31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida               |  |  |  |  |  |
| 33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación                    |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)   |  |  |  |  |  |
| 63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias                                 |  |  |  |  |  |
| 72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: Integración al puesto de trabajo</b>  |  |  |  |  |  |
| 18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo  |  |  |  |  |  |
| 32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales   |  |  |  |  |  |
| 36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo   |  |  |  |  |  |
| 37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo  |  |  |  |  |  |
| 39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo   |  |  |  |  |  |
| 40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo                                      |  |  |  |  |  |
| 41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros  |  |  |  |  |  |
| 42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas   |  |  |  |  |  |
| 43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas                            |  |  |  |  |  |
| 65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación                                   |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: Satisfacción por el trabajo</b>   |  |  |  |  |  |
| 1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:  |  |  |  |  |  |
| 2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro  |  |  |  |  |  |
| 3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro   |  |  |  |  |  |
| 4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es  |  |  |  |  |  |
| 14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es                                      |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es   |  |  |  |  |  |
| 16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es  |  |  |  |  |  |
| 17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es  |  |  |  |  |  |
| 20. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo   |  |  |  |  |  |
| 21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento  |  |  |  |  |  |
| 22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es  |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: Bienestar logrado a través del trabajo</b>  |  |  |  |  |  |
| 23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro  |  |  |  |  |  |
| 24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es                            |  |  |  |  |  |
| 34. Me siento identificado con los objetivos de la institución  |  |  |  |  |  |
| 35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?  |  |  |  |  |  |
| 38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias  |  |  |  |  |  |
| 59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) |  |  |  |  |  |
| 60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales   |  |  |  |  |  |
| 62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos   |  |  |  |  |  |
| 66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios  |  |  |  |  |  |
| 71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad  |  |  |  |  |  |
| 73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo   |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: Desarrollo personal del trabajador</b>  |  |  |  |  |  |
| 53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 54. Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo                           |  |  |  |  |  |
| 64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución  |  |  |  |  |  |
| 67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución  |  |  |  |  |  |
| 68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo  |  |  |  |  |  |
| 69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento   |  |  |  |  |  |
| 70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales |  |  |  |  |  |
| 74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución   |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: Administración del tiempo libre</b>  |  |  |  |  |  |
| 25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta  |  |  |  |  |  |
| 55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo  |  |  |  |  |  |
| 56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia  |  |  |  |  |  |
| 57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas   |  |  |  |  |  |
| 58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)                                     |  |  |  |  |  |

## FICHA TÉCNICA PARA CALIDAD DE VIDA LABORAL

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Calidad de Vida Laboral - CVT-GOHISALO

**Autor:** Moreno et al. (2018)

**Adaptado por:** Laura (2022).

**Descripción:** Instrumento conformado por 74 ítems; y siete dimensiones; Laura (2022). Este instrumento consta de 74 ítems que evalúan siete aspectos: soporte institucional para el trabajo (14 ítems); seguridad en el trabajo (14 ítems); integración al puesto de trabajo (10 ítems); satisfacción por el trabajo (11 ítems); bienestar logrado a través del trabajo (11 ítems); desarrollo personal del trabajador (8 ítems), y administración del tiempo libre (6 ítems).

**Duración:** 45 minutos.

**Confiabilidad y validez:** Alfa de Cronbach del instrumento (0.811)

**Baremación:**

|                                       |               |               |               |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Soporte institucional para el trabajo | Alto= 38 - 56 | Medio= 29 -37 | Bajo= 28 - 4  |
| Seguridad en el trabajo               | Alto= 37 - 58 | Medio= 24 -36 | Bajo= 23 - 5  |
| Integración al puesto de trabajo      | Alto= 35 - 40 | Medio= 30 -34 | Bajo= 29 - 8  |
| Satisfacción por el trabajo           | Alto= 39 - 44 | Medio= 34 -38 | Bajo= 33 - 5  |
| Bienestar logrado a través            | Alto= 40- 44  | Medio= 37 -39 | Bajo= 36 - 23 |
| Desarrollo personal del trabajador    | Alto= 27 - 32 | Medio= 22 -26 | Bajo= 21 - 8  |
| Administración del tiempo libre       | Alto= 8 - 20  | Medio= 15 -17 | Bajo= 14 - 3  |

### Anexo 3. Carta de solicitud de aplicación de encuesta

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Trujillo, 23 de octubre de 2023

**Dr. Carlos Pedro Roncal Vélez**  
Director de Hospital I Virú – "Víctor Soles García"  
Presente.

**ASUNTO:** Permiso para realizar trabajo de investigación.

Reciba un cordial saludo. A través de la presente, yo **FIGRELLA ISABEL ANDÍA CANALES** poseedor del número de identidad N° 43902406, que actualmente es estudiante del programa de **MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – filial Trujillo, me presento antes Usted y expongo:

Que habiendo presentado y aprobado mi proyecto de investigación en la Universidad Cesar Vallejo, **RIESGO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDAD LABORAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE VIRU, 2023**, solicito antes Usted su permiso para ejecutar mi estudio de investigación en el establecimiento de salud que tan dignamente conduce. Así mismo, me **COMPROMETO CON USTED Y LA INSTITUCION QUE REPRESENTA** a presentar los resultados y conclusiones una vez finalizado el estudio, esperando contribuir a la mejora continua de la institución.

Agradezco de antemano el tiempo y la atención prestada a la presente. Y quedo a la espera de su pronta y oportuna respuesta.

Atentamente,



---

Fiorella Isabel Andía Canales  
DNI: 43902406

---



Trujillo, 23 de octubre de 2023

---

HOSPITAL I ESSALUD "VICTOR SOLES GARCÍA" - VIRÚ

Presente. –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **FIGRELLA ISABEL ANDÍA CANALES**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis de maestría en el Hospital I de Salud "Victor Soles García" de Virú, para el desarrollo de su tesis de maestría en el Hospital I de Salud "Victor Soles García" de Virú.

Et gb{eguo gr{wl@ J;íz @@ maja de lm«@tlgarzón e det@mbrar ta relación emfe @ riesgr+ psicosocial y calidad de vida laboral, en el personal de salud del establecimiento I de salud, Hospital



Mg. Ricardo Benites Aliaga

#### Anexo 4. Medidas de confiabilidad

Ecuación de la prueba de confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Los resultados para la V1: riesgo psicosocial

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,947             | 34             |

---

Los resultados para la V2: calidad de vida laboral

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,811             | 34             |

---

## **Anexo 5. Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente trabajo de investigación "Riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023"; desarrollado por la Medico Fiorella Isabel Andía Canales, de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo- filial Trujillo.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información brindada será confidencial, pues sólo la investigadora tendrá acceso a esta información. La aplicación de los instrumentos tiene una duración de 30 a 45 minutos aproximadamente y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en el personal asistencial del establecimiento de salud.

#### **DECLARACIÓN:**

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas. Por ende, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

-----

**Nombres y Apellidos del participante**

-----

**Firma**

Fiorella Isabel Andía Canales\_\_\_\_\_

-----

**Nombres y Apellidos de la investigadora**

**Firma**

**DNI: 43902406**

**Anexo 6. Base de datos**

| N° | V1: Riesgo Psicosocial  |    |    |    |    |    |                          |    |    |     |     |     |                       |     |     |     |     |     |                                     |     |     |     |     |     |                 |     |     |     |     |     |
|----|-------------------------|----|----|----|----|----|--------------------------|----|----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|    | EXIGENCIAS PSICOLOGICAS |    |    |    |    |    | CONTROL SOBRE EL TRABAJO |    |    |     |     |     | INSEGURIDAD AL FUTURO |     |     |     |     |     | APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO |     |     |     |     |     | DOBLE PRESENCIA |     |     |     |     |     |
|    | P1                      | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7                       | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13                   | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19                                 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25             | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 |
| 1  | 2                       | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4                        | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3                     | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2                                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 0               | 1   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 2  | 2                       | 1  | 2  | 0  | 0  | 0  | 2                        | 2  | 4  | 4   | 2   | 2   | 2                     | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2                                   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2               | 1   | 2   | 0   | 0   | 0   |
| 3  | 2                       | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 2                        | 3  | 4  | 4   | 4   | 2   | 2                     | 0   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                                   | 2   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2               | 2   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 4  | 2                       | 1  | 2  | 0  | 0  | 0  | 2                        | 3  | 4  | 4   | 2   | 2   | 2                     | 1   | 2   | 0   | 0   | 0   | 2                                   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2               | 1   | 2   | 0   | 0   | 0   |
| 5  | 2                       | 0  | 0  | 0  | 2  | 0  | 3                        | 4  | 3  | 3   | 4   | 4   | 2                     | 0   | 0   | 0   | 2   | 0   | 3                                   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2               | 0   | 0   | 0   | 2   | 0   |
| 6  | 1                       | 1  | 1  | 3  | 1  | 2  | 1                        | 4  | 3  | 4   | 2   | 2   | 1                     | 1   | 1   | 3   | 1   | 2   | 1                                   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 1               | 1   | 1   | 3   | 1   | 2   |
| 7  | 2                       | 1  | 2  | 4  | 1  | 2  | 3                        | 3  | 2  | 3   | 4   | 3   | 2                     | 1   | 2   | 4   | 1   | 2   | 3                                   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2               | 1   | 2   | 4   | 1   | 2   |
| 8  | 2                       | 2  | 0  | 2  | 2  | 3  | 3                        | 4  | 4  | 3   | 2   | 3   | 2                     | 2   | 0   | 2   | 2   | 3   | 3                                   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2               | 2   | 0   | 2   | 2   | 3   |
| 9  | 2                       | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3                        | 4  | 3  | 4   | 3   | 3   | 2                     | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3                                   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2               | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   |
| 10 | 2                       | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 4                        | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 2                     | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 4                                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2               | 0   | 3   | 0   | 3   | 3   |
| 11 | 2                       | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 4                        | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 2                     | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2               | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 12 | 2                       | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1                        | 3  | 2  | 4   | 1   | 1   | 2                     | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 1                                   | 3   | 2   | 4   | 1   | 1   | 2               | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   |
| 13 | 2                       | 2  | 0  | 3  | 2  | 0  | 2                        | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 2                     | 2   | 0   | 3   | 2   | 0   | 2                                   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2               | 2   | 0   | 3   | 2   | 0   |
| 14 | 2                       | 2  | 1  | 2  | 2  | 0  | 3                        | 2  | 2  | 4   | 2   | 3   | 2                     | 2   | 1   | 2   | 2   | 0   | 3                                   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   | 2               | 2   | 1   | 2   | 2   | 0   |
| 15 | 2                       | 1  | 0  | 2  | 0  | 0  | 1                        | 4  | 3  | 4   | 1   | 3   | 2                     | 1   | 0   | 2   | 0   | 0   | 1                                   | 4   | 3   | 4   | 1   | 3   | 2               | 1   | 3   | 2   | 0   | 0   |
| 16 | 2                       | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 4                        | 4  | 3  | 4   | 2   | 3   | 2                     | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 4                                   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2               | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   |
| 17 | 2                       | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 4                        | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 2                     | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 4                                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2               | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   |
| 18 | 3                       | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2                        | 4  | 2  | 3   | 1   | 1   | 3                     | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2                                   | 4   | 2   | 3   | 1   | 1   | 3               | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   |
| 19 | 3                       | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3                        | 2  | 2  | 3   | 2   | 2   | 3                     | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3                                   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3               | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 20 | 3                       | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3                        | 3  | 2  | 3   | 1   | 2   | 3                     | 3   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3                                   | 3   | 2   | 3   | 1   | 2   | 3               | 3   | 1   | 1   | 3   | 3   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 |   |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |   |
| 24 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |   |
| 25 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 |   |
| 26 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 |   |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |   |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 29 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |   |
| 30 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |   |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |
| 32 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |   |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 |   |
| 34 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |   |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |   |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 37 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 |   |
| 38 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |   |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 |   |
| 40 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |   |
| 41 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |
| 42 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 0 | 3 | 2 | 4 |   |
| 43 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |   |
| 44 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |   |
| 45 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |   |
| 46 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 47 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 48 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 49 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| 50 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| 51 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 52 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 57 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 58 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 59 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 60 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 61 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 |
| 62 | 4 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 |
| 63 | 2 | 2 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 4 | 4 |
| 64 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 65 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 66 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| 67 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 |
| 68 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| 69 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 70 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 71 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 72 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| 73 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 74 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 75 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 |   |
| 76 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |   |
| 77 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 |   |
| 78 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 |   |
| 79 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |
| 80 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 |   |
| 81 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 |





**ANEXO 7. Matriz de consistencia**

| PROBLEMAS  | Título: “Riesgo Psicosocial y Calidad de vida Laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú 2023”   |   |                         |  |   |
|--|---|---|-------------------------|--|---|
|  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLE                | DIMENSIONES  | METODOLOGÍA   |
| GENERAL  | GENERAL   | GENERAL   | V1                      | INDEPENDIENTE  |   |
| ¿Qué relación existe entre los RPs y la CVL en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023?   | Determinar la relación entre riesgo psicosocial y CVL en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023.  | Existe relación significativa entre los RPs y la CVL en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023.   | Riesgo Psicosocial      | D1. Exigencias psicológicas<br>D2. Control sobre el trabajo<br>D3. Inseguridad al futuro<br>D4. Apoyo social y calidad de liderazgo<br>D5. Doble presencia   | <b>Tipo diseño de la investigación:</b> fue de tipo básica y diseño no experimental transeccional.<br><b>Población:</b> 110 personales asistenciales de salud del establecimiento Virú en el año 2023.<br><b>Muestra:</b> 81 trabajadores del conjunto de profesionales y personal de apoyo.<br><b>Técnicas de recolección de datos:</b><br><b>Técnica:</b> Encuestas<br><b>Instrumentos:</b> Cuestionario<br><b>Técnica de análisis de datos:</b> Frecuencias y porcentajes a nivel descriptivos y Rho de Spearman para prueba de hipótesis. |
| ESPECÍFICOS  | ESPECÍFICOS   | ESPECÍFICOS   | V2                      | DEPENDIENTE  |   |
| ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y CVL del personal?<br>¿Cuál es la relación entre el control sobre el trabajo y CVL del personal?<br>¿Cuál es la relación entre la inseguridad al futuro y CVL del personal?<br>¿Cuál es la relación entre el apoyo social y calidad de liderazgo y CVL del personal?<br>¿Cuál es la relación entre la doble presencia y calidad de liderazgo y CVL del personal? | Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y CVL del personal.<br>Determinar la relación entre el control sobre el trabajo y CVL del personal<br>Determinar la relación entre la inseguridad al futuro y CVL del personal.<br>Determinar la relación entre el apoyo social y calidad de liderazgo y CVL del personal.<br>Determinar la relación entre la doble presencia y calidad de liderazgo y CVL del personal. | Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y CVL del personal.<br>Existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y CVL del personal.<br>Existe relación significativa entre la inseguridad al futuro y CVL del personal.<br>Existe relación significativa entre el apoyo social y calidad de liderazgo y CVL del personal.<br>Existe relación significativa entre la doble presencia y calidad de liderazgo y CVL del personal. | Calidad de vida Laboral | D1. Soporte institucional para el trabajo<br>D2. Seguridad en el trabajo<br>D3. Integración al puesto de trabajo<br>D4. Satisfacción por el trabajo<br>D5. Bienestar logrado a través del trabajo<br>D6. Desarrollo personal del Trabajador<br>D7. Administración del tiempo libre |   |

## Anexo 8. Tablas

### Resultados descriptivos

#### Variable 1

**Tabla 1**

*Nivel de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023*

| <b>Nivel</b> | <b>f</b> | <b>%</b> |
|--------------|----------|----------|
| <b>Bajo</b>  | 3        | 3,7      |
| <b>Medio</b> | 76       | 93,8     |
| <b>Alto</b>  | 2        | 2,5      |
| <b>Total</b> | 81       | 100,0    |

*Nota:* Data de resultados.

Se aprecia en la primera tabla, que el nivel de RPs, reporta el 96.8% (76) de los encuestados poseen un nivel medio, el 3.7% (3) bajo y el 2.5% (2) alto. Predomina el nivel medio. Por lo tanto, se puede deducir que la mayoría del personal de salud que trabajan en el establecimiento de salud II Virú, vive con un RPs medio.

## Variable 2

**Tabla 2**

*Nivel de calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú, 2023*

| <b>Nivel</b> | <b>f</b> | <b>%</b> |
|--------------|----------|----------|
| <b>Bajo</b>  | 0        | 0,0      |
| <b>Medio</b> | 48       | 59,3     |
| <b>Alto</b>  | 33       | 40,7     |
| <b>Total</b> | 81       | 100,0    |

*Nota:* Data de resultados.

Se observa en la segunda tabla, que el nivel de CVL, reporta el 59.3% (48) de los servidores poseen un nivel medio, el 40.7% (33) alto y ninguno como bajo. Predomina el nivel medio. Por lo tanto, se puede deducir que la mayoría del personal de salud que trabajan en el establecimiento de salud II Virú, vive con CVL de nivel medio.

## Anexo 9. Fotos

