



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Factores de Riesgo Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo  
en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021**

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

**AUTOR:**

Laura Obregón, Rut Mery (ORCID: 0000-0002-7760-0704)

**ASESOR:**

Mg. Carlos Alberto Jaimes Velasquez (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme esta profesión tan hermosa: “Ser Enfermera”

A mis padres Juan Laura Martínez y Cecilia Obregón Huidobro, por su ejemplo, gran esfuerzo, apoyo incondicional y guía durante toda mi vida.

A mi hermano Isai Laura Obregón por su apoyo durante el desarrollo de mi profesión.

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las personas que me han apoyado durante mi camino y en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Métodos de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS .....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°		Pág.
1	Distribución según datos sociodemográficos de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	19
2	Factores de riesgo psicosociales en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	20
3	Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	21
4	Prueba de Normalidad.....	23
5	Correlación entre los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	24
6	Correlación el tiempo de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	25
7	Correlación entre la autonomía y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	26
8	Correlación entre la carga de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	26
9	Correlación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021 .....	27
10	Correlación entre la variedad/contenido y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	28
11	Correlación entre la participación/supervisión y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	29

12	Correlación entre el interés por el trabajador/compensación y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021.....	30
13	Correlación entre el desempeño del rol y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021.....	31
14	Correlación entre las relaciones y apoyo social con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021.....	32

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura N°		Pág.
1	Calidad de vida en el trabajo en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021 .....	21

## RESUMEN

Los cambios que se han venido dando en el trabajo han generado consecuencias en la vida laboral del personal de salud, no solo por la sobrecarga en el trabajo sino también por la presencia de factores psicosociales que están influyendo de manera negativa en la calidad de vida, generando consecuencias en la salud del trabajador. Motivo por el cual se realizó la presente investigación con el objetivo de 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, con metodología cuantitativa de tipo correlacional.

Se evaluó a 70 enfermeras del servicio de neonatología utilizando como instrumentos: el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 y el cuestionario CVT-GOHISALO. Se observó que las dimensiones donde las enfermeras presentan un riesgo muy elevado y elevado son: participación/supervisión (61,5%), desempeño de rol (47,2%), relaciones y apoyo social (45,8%), carga de trabajo (44,3%) y demandas psicológicas (41,4%). Se concluyó que los factores de riesgo psicosociales tienen una correlación media negativa con la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.465$ ,  $p = 0.000$ ).

**Palabras clave:** Factores de riesgo psicosocial, calidad de vida en el trabajo, Enfermeras.

## ABSTRACT

The changes that have been taking place at work have generated consequences in the working life of health personnel, not only due to work overload but also due to the presence of psychosocial factors that are negatively influencing quality of life, generating consequences in the health of the worker. Reason for which the present investigation was carried out with the objective of determining the relationship between psychosocial risk factors and the quality of life in the work of the Nurses of a Health Institute of Lima, with quantitative methodology of correlational type.

Seventy nurses from the neonatal service were evaluated using as instruments: the FPSICO 4.0 psychosocial risk assessment questionnaire and the CVT-GOHISALO questionnaire. It was observed that the dimensions where nurses present a very high and high risk are: participation/supervision (61.5%), role performance (47.2%), relationships and social support (45.8%), workload work (44.3%) and psychological demands (41.4%). It was concluded that psychosocial risk factors have a negative average correlation with the quality of life at work of nurses from a Health Institute in Lima ( $r = - 0.465$ ,  $\rho = 0.000$ ).

**Keywords:** Psychosocial risk factors, quality of life at work, Nurses.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad desarrollada por el ser humano y que le brinda una satisfacción personal porque le permite el logro de sus objetivos o porque por medio de ella sustenta sus necesidades básicas. Pero el trabajo no sólo genera beneficios personales, también puede traer consecuencias de salud negativas tanto en el área física como mental de las personas debido a el tipo de labor que se realiza, ambientes laborales no saludables, transgresión a sus derechos como personas, etc.

Los riesgos psicosociales, según el Ministerio de Salud (MINSA, 2020), son aquellos que provienen de la exposición o realización de labores que causan una afección real o potencial en la salud de un trabajador y que pueden manifestarse como estrés, problemas cardiovasculares, problemas respiratorios, problemas inmunitarios, problemas gastrointestinales, problemas dermatológicos, etc. Es así que debemos de buscar crear entornos de trabajo más seguros, humanos, saludables, ergonómicos, con oportunidades de desarrollo para los trabajadores, con libertad y respeto de los derechos laborales, es decir que permitan una mejora en la calidad de vida en el trabajo (CVT).

Según la OPS (Organización Panamericana de la Salud, 2000) el ambiente donde trabajamos es el entorno primordial donde se debe promocionar la salud de los trabajadores ya que las personas dedican muchas horas de su vida al trabajo y el gozar de un entorno laboral saludable repercute en forma positiva hacia la misma institución laboral debido a que genera en el trabajador motivación, incremento de su productividad, satisfacción laboral y también mejora su calidad de vida (CV).

El actual modelo de sistema de salud peruano se caracteriza por ser precario, fragmentado, segmentado y por tener un deficiente sistema de gestión que no puede suplir las necesidades de su población. Existe un deficiente número de personal de salud para satisfacer la alta demanda de la población, esto generó más exigencia y carga laboral en las diferentes instituciones de salud. Esta carga laboral se ha visto incrementada en los últimos años debido a la pandemia del COVID – 19, lo cual generó un aumento masivo de personas enfermas hacia los hospitales, un incremento de las atenciones y hospitalizaciones, una sobrecarga laboral en el

personal de salud quienes también vieron afectada su salud por la pandemia, muchos de ellos perdieron la batalla, lo cual sumado a la escasez y desabastecimiento de insumos médicos y de medicinas generó el colapso de nuestro sistema sanitario.

Esta pandemia ha generado una mayor exigencia en el personal de Enfermería quienes, a pesar de todas las deficiencias observadas y a la deficiente gestión de nuestro sistema de salud, han continuado brindando atención a la población sobrepasando sus capacidades de atención y trabajo, muchas veces en perjuicio de su propia salud.

Por lo redactado anteriormente se enunció el siguiente problema: ¿Cuál es 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 el año 2021? Se planteó los siguientes problemas específicos: ¿Existe relación entre el tiempo de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?, ¿Existe relación entre la autonomía y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?, ¿Existe relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?, ¿Existe relación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?, ¿Existe relación entre la variedad/contenido y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?, ¿Existe relación entre la participación/supervisión y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?, ¿Existe relación entre el interés por el trabajador/compensación y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?, ¿Existe relación entre el desempeño del rol y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?, ¿Existe relación entre las relaciones y apoyo social con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021?.

La justificación teórica es que su estudio nos permitió identificar los factores de riesgo psicosociales que afectan a las enfermeras y conocer la CV que ellas tienen

en el trabajo; su justificación metodológica consistió en el uso de instrumentos de medición confiables y validados que nos permitieron el recojo adecuado de la información; y la justificación práctica es que los hallazgos encontrados serán de utilidad para que los gestores de ésta institución busquen alternativas de solución que permitan disminuir estos factores para así mejorar la CV de sus trabajadores lo cual favorecerá el desempeño laboral y el logro de metas institucionales; la justificación social es que con el presente trabajo de investigación también se podrá extrapolar los hallazgos encontrados a poblaciones con similares características a fin de que otras instituciones de salud puedan tomarlo como referencia y gestionar los cambios necesarios en sus instituciones.

El objetivo general fue 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 el año 2021. Los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre el tiempo de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, determinar la relación entre la autonomía y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, determinar la relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, determinar la relación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, determinar la relación entre la variedad/contenido y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, determinar la relación entre la participación/supervisión y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, determinar la relación entre el interés por el trabajador/compensación y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, determinar la relación entre el desempeño del rol y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, determinar la relación entre las relaciones y apoyo social con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

En esta investigación se planteó la siguiente hipótesis general: Los factores de riesgo psicosociales están relacionados con la calidad de vida en el trabajo de las

Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021; y las siguientes hipótesis específicas: existe relación entre el tiempo de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, existe relación entre la autonomía y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, existe relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, existe relación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, existe relación entre la variedad/contenido y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, existe relación entre la participación/supervisión y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, existe relación entre el interés por el trabajador/compensación y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, existe relación entre el desempeño del rol y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021, existe relación entre las relaciones y apoyo social con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para desarrollar esta investigación se revisaron estudios realizados en otros países: Villegas Castro (2021) encontró que el 36,56% de trabajadores de salud de Ecuador estaban expuestos a riesgos psicosociales y la mayoría presentaba una CV media concluyéndose que éstos no son los adecuados; por su parte Misiak et al. (2020) en un estudio realizado en Polonia halló que la CV esta correlacionada positivamente con tres aspectos de la valoración psicosocial del trabajo (escala de control, apoyo social y bienestar), observándose una correlación fuerte del bienestar con la CV en lo psicológico y somático ( $R$  excedió 0,600); asimismo Asante et al. (2019) observaron una mala CV en el 74,6% de trabajadores sanitarios de Guangdong siendo ésta significativamente mayor entre los trabajadores que informaron niveles más altos de agotamiento ( $Beta = - 0.331$ , IC del 95% [- 0.310, - 0.205],  $p < 0.001$ ), encontrando así una relación entre la mala CV con los factores

de riesgo psicosocial; también González Ayala & López García (2019) concluyeron que la CV de las enfermeras estudiadas de México se encuentran entre el nivel medio (valor T entre 40 y 60) y bajo (valor T menor de 40); por su parte Kowitlawkul et al. (2019) encontraron en su estudio en Singapur una CV superior a la media 6,94 ( $\pm$  1,5) siendo el apoyo social y el sentido de coherencia los predictores significativos ( $P < 0,05$ ) para una alta CV; por el contrario Raeissi et al. (2019) encontraron una puntuación media baja (2,58) con un 69,3% de enfermeras no satisfechas con la vida laboral.

En la revisión de antecedentes nacionales, Reyes Barrionuevo (2021) encontró un 63,3% de Enfermeras con una alta CV y sólo un 33,3% con CV media; también Travezaño Aguilar (2020) encontró que el 48,6% del personal tienen CV media y es alta en el 48,6%, existiendo una significativa relación entre CV y desempeño laboral (grado de correlación de Pearson de ,589); por el contrario Adanaqué Castillo et al. (2020) encontró un 76,1% de profesionales con CV media y halló una asociación significativa entre factores sociolaborales (principalmente discriminación: OR=4,672 y condiciones de empleo: OR=9,087) y la CVT; por su parte Alfonte Huanca (2020) halló que el 79,3% manifiestan una CVT media siendo el apoyo directivo y la demanda del trabajo de percepción media (el 93,1% y 69%); también Vásquez Pérez (2019) halló que la mayoría de Enfermeras tiene una CV media (57,4%) y Mestanza Cabrera (2017) estudió los factores psicosociales laborales en el personal de enfermería concluyendo que un 69,8% percibe un nivel medio.

Los cambios que ha nivel mundial se han venido dando en el trabajo no sólo han afectado la economía de los diversos países sino también han generado consecuencias en la población laboralmente activa pues han influido en sus relaciones personales, sus opciones laborales, su formación académica, su actualización de conocimientos, su ritmo de trabajo y su salud. Todo esto ha generado un cambio en el perfil de las enfermedades debido al aumento de las enfermedades con origen de causa en el riesgo psicosocial y que generan las licencias laborales (Gil-Monte, 2012).

Actualmente las instituciones han incrementado las exigencias, presiones y el esfuerzo que imponen a sus trabajadores con la finalidad de incrementar y mejorar su productividad institucional. Bajo estas circunstancias el personal que labora ya

no sólo está propenso a sufrir las enfermedades y accidentes laborales tradicionales (asociados a factores de riesgo físicos, químicos o biológicos), sino que al haber una exigencia cada vez mayor a que los trabajadores movilicen su parte cognitiva, emotiva, comunicativa, tengan que utilizar su creatividad en forma constante, etc., vean ellos incrementado su carga de trabajo y expuestos a riesgos de padecer a posteriori un desgaste físico y psíquico que va a afectar su salud de diversas maneras tal vez aún desconocidas (Henry, 2019).

Para realizar un trabajo en forma eficiente se requiere que la persona pueda integrar en forma articulada su fuerza física, su capacidad psíquica y cognitiva, es decir pueda movilizar todo su ser humano. Su capacidad física estará afectada por las exigencias físicas que el puesto requiere, su capacidad psíquica será afectada por las movilizaciones afectivas y relacionales que se den en el ambiente de trabajo con las personas que desarrolla propiamente el trabajo o con las personas beneficiarias del trabajo y su capacidad cognitiva consistirá en la ejecución práctica de todos sus conocimientos profesionales y personales, experiencia laboral y competencias adquiridas en el transcurso de su vida. Con el transcurso del tiempo se puede empezar a experimentar una fatiga fisiológica donde el compromiso institucional, la exigencia física, psíquica, cognitiva y emotiva que requiere el trabajo, no necesariamente van a favorecer el sentimiento de identidad y de desarrollo personal por lo que el trabajador puede intentar sobreponerse a estas limitaciones buscando encontrar un sentido a lo que realiza y buscando alcanzar reconocimiento social a su labor (Neffa, 2015).

La conservación de la salud no sólo es consecuencia de una dinámica individual, sino que está también influenciada por una dinámica colectiva, es decir por la interrelación que se tiene con otras personas, por la comunicación que existe, por el apoyo y cooperación entre colegas, por el reconocimiento a su labor y el apoyo de los superiores, etc. Si estos riesgos psicosociales no son controlados, reducidos o eliminados van a generar consecuencias perjudiciales para el trabajador y la institución ya que pueden generar una pérdida de motivación en el trabajador, falta de involucramiento institucional, conflictos laborales e interpersonales; pudiendo generar equivocaciones o errores debido a una falta de atención, caída de la

productividad, disminución de la calidad, así como incidentes y accidentes laborales (Neffa, 2015).

También se puede observar que la presencia de factores psicosociales que originan un deterioro de la CVT, principalmente en los profesionales de la salud, puede estar asociado con la búsqueda de otro trabajo, lo cual implicaría una pérdida importante de capital humano institucional generando una disminución de la eficiencia y competitividad (Ortiz Valdés & Arias Galicia, 2009). Por lo cual las instituciones de salud deben de fomentar un entorno laboral saludable para las enfermeras donde aborden los riesgos psicosociales y promuevan un clima de seguridad que les permita trabajar y desarrollarse (Manapragada et al., 2019).

En varios países de América Latina como el Ecuador, Colombia y México; ya se han establecido normativas que regulan el diagnóstico, intervención y prevención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (Rubio-Avila & Gómez-Sánchez, 2018). En el Perú se publicó la Ley 29783, donde se reconoce que los agentes psicosociales pertenecen a los riesgos laborales y debe ser monitorizado, se establecen las normas mínimas para su prevención y que todo empleador está en la obligación de identificarlo, registrarlo y elaborar las medidas de control que permitan prevenir sus efectos negativos en la salud.

Existen muy pocos estudios en la población peruana sobre los riesgos psicosociales, uno de ellos es el realizado por Bravo Oyarce & Eggerstedt García (2014) donde el 30,5% de encuestados identifica al estrés laboral como el principal riesgo psicosocial presente en un trabajo y en segundo lugar se encuentra la insatisfacción laboral (27,9%).

Hay varias definiciones sobre los factores de riesgos psicosociales:

Para el Comité Mixto de la OIT-OMS (1984) son el producto de las interrelaciones que se dan a través de las percepciones y experiencias que tiene la persona entre el medio ambiente, su trabajo y las características propias de la institución laboral, con las competencias del trabajador y su mundo propio (personal), lo cual puede ejercer una influencia en su salud, productividad y satisfacción en el ámbito del trabajo.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) la define como aquellos aspectos organizacionales del trabajo o del contexto social y ambiental, que pueden generar en las personas problemas psicológicos, sociales o físicos (EU-OSHA, 2021).

Para ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2021) son aquellos que se originan en el ámbito laboral y producen respuestas diversas en las personas ya sea de tipo fisiológico, emocionales, cognitivos o conductuales; lo cual es también conocido como estrés y que puede ser el inicio de una enfermedad.

El INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021) las define como aquellas condiciones que están en el ambiente de trabajo y están relacionadas directamente con la forma de organizar el trabajo, el contenido y desarrollo del mismo, y el medio ambiente social, lo cual puede afectar la salud (psíquica, física o social) de la persona y a la realización de su trabajo.

Todos los conceptos anteriores coinciden en definir a los factores psicosociales como las situaciones o condiciones que están presentes en el trabajo y que cuando éstas son adversas generan las consecuencias negativas en la institución y la salud de la persona. Para poder evaluarlos se puede aplicar diversos cuestionarios, uno de ellos es el método de evaluación FPSICO 4.0 diseñado por el INSST, el cual es un instrumento que identifica y evalúa los factores psicosociales a través de nueve dimensiones (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012):

La **primera dimensión** es **tiempo de trabajo (TT)**: se refiere al periodo en que un trabajador permanece laborando. Es la secuencia y organización del trabajo en relación con el tiempo. Evalúa la calidad y cantidad de descanso o de trabajo, en función del tiempo, así como su efecto en la vida social.

La **segunda dimensión** se refiere a la **autonomía (AU)**: valora las competencias y facultades de cada trabajador en la gestión del trabajo y toma de decisiones. Ésta puede ser temporal o decisional.

Autonomía en la práctica de enfermería es tener el poder y la libertad de hacer juicios clínicos y tomar decisiones sobre el cuidado del paciente y su familia con base en sus conocimientos profesionales (Skår, 2010). Promover la autonomía profesional de la enfermera afecta positiva y directamente a la CVT, previene el

abandono laboral y aumentar su satisfacción en el trabajo, mejorando también su calidad de atención (Rouhi-Balasi et al., 2020).

La **tercera dimensión** es la **carga de trabajo (CT)**: evalúa el nivel de esfuerzo (componente cuantitativo), el grado de dificultad (componente cualitativo) y el tipo de carga (cognitiva o emocional) a que se somete la persona.

La CT de enfermería se refiere a la cantidad de tiempo, esfuerzo físico y/o cognitivo necesario para atender directa o indirectamente al paciente y las actividades de atención no relacionadas con el paciente (Swiger et al., 2016). El exceso de CT podría ser un aspecto importante en la incidencia de ocurrencias en los servicios hospitalarios ya que por el exceso de trabajo se puede disminuir la vigilancia a los pacientes, la supervisión del personal bajo cargo, el cumplimiento de las normas, pueden incrementar los eventos adversos y las infecciones nosocomiales; en conclusión, puede disminuir la calidad de atención a los pacientes y aumentar la mortalidad (Chang et al., 2019; Saltos Rivas et al., 2018). También el exceso de CT puede generar consecuencias en la salud de la enfermera, estrés, burnout, agotamiento laboral, entre otros (Huhtala et al., 2021; Pérez-Francisco et al., 2020; Kokoroko & Sanda, 2019).

La **cuarta dimensión** son las **demandas psicológicas (DP)**: evalúa la demanda cognitiva (grado de movilización y esfuerzo intelectual para desarrollar las tareas), exigencias emocionales (cuando el desarrollo de las tareas o las relaciones interpersonales tiene relación con los sentimientos), la dificultad por esconder las emociones o la exposición a eventos de gran impacto emocional en el ámbito laboral.

Las demandas laborales son aquellos aspectos tanto físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que van a requerir un esfuerzo o habilidad física y/o psicológica (cognitivas y emocionales) sostenida por parte del trabajador y que por lo tanto van a estar asociadas a determinados costos fisiológicos y/o psicológicos (Demerouti & Bakker, 2011).

En un estudio realizado por Rostamabadi et al. (2019) en Irán, encontró que las demandas psicológicas y físicas del trabajo se correlacionaban positivamente con el agotamiento emocional de las enfermeras ( $r = 0.058$  y  $r = 0.163$  respectivamente) en el trabajo, sugiriendo su prevención. También encontró que el apoyo social tenía

una correlación negativa con el agotamiento emocional ( $r = -0.171$ ). Los hallazgos mostraron que el agotamiento se correlacionó significativamente con factores psicosociales relacionados con el trabajo.

La **quinta dimensión** es la **variedad / contenido del trabajo (VC)**: valora la utilidad, significado, utilidad, aprecio y reconocimiento que tiene el trabajo, dándole un sentido mayor que sólo una prestación económica.

La VC se refiere a el grado en que la totalidad de tareas que realiza el trabajador le hace utilizar sus diversas capacidades, responde a sus necesidades, responde a sus expectativas y le permite el desarrollo.

La **sexta dimensión** es la **participación / supervisión (PS)**: la participación es el nivel de compromiso y participación que se tiene en la institución. La supervisión evalúa la forma como el trabajador percibe que su jefe inmediato lo controla en el trabajo.

La supervisora ejerce un liderazgo sobre las enfermeras, siendo la jefa la líder más importante de un servicio. Un liderazgo efectivo va a fortalecer el empoderamiento de las enfermeras y cuando el liderazgo es negativo, siendo el ejemplo más claro en una supervisión abusiva, puede generar insatisfacción laboral, falta de compromiso, baja productividad laboral. Esto se demostró en un estudio realizado por Lyu et al. (2019) donde halló una correlación significativamente negativa entre la apreciación de una supervisión abusiva por parte de la enfermera con el empoderamiento psicológico ( $r = -0.31$ ,  $P < 0.001$ ) y la percepción de supervisión abusiva se correlacionó significativamente con la intención de rotación de servicio ( $r = 0,64$ ,  $P < 0,001$ ). Por su parte Kim et al. (2019) llegó a la conclusión en su investigación que el líder de enfermería es fundamental para reducir el acoso laboral y crear un entorno laboral que sea seguro y saludable para las enfermeras.

La **séptima dimensión** es el **interés por el trabajador / compensación (ITC)**: es el interés que tiene la institución por impulsar el crecimiento y desarrollo profesional del trabajador; así como la confianza de un empleo seguro y la compensación adecuada por el aporte a la empresa.

La **octava dimensión** es el **desempeño de rol (DR)**: es la congruencia que hay entre la asignación de roles y la presencia de conflictos por información inadecuada, recargo o asignaciones no compatibles al rol.

La **novena dimensión** es **relaciones y apoyo social (RAS)**: son las relaciones interpersonales que se dan dentro del trabajo y cómo éstas afectan las condiciones del trabajo, también evalúa la presencia o no del apoyo instrumental o personal que permitan realizar en forma adecuada el trabajo.

Los factores psicosociales son condiciones que se forman dentro de una estructura social donde se realiza un proceso social y que afectan a la persona a través de la experiencia y la percepción. Éstas pueden generar dos efectos contrarios en la actividad laboral y CV: un efecto positivo favoreciendo el desarrollo laboral y personal; y un efecto negativo perjudicando el bienestar y salud de la persona. El que se produzca uno de los dos efectos va a depender de múltiples variables como: las vivencias anteriores, factores genéticos, condiciones de vida actuales, capacidad de afrontamiento y recuperación, entre otros. Cuando la interacción de todas estas variables frente al factor psicosocial no sea positiva, el organismo reaccionará con diferentes mecanismos patógenos como: disminución de la concentración o creatividad (cognoscitivo); ansiedad, depresión o apatía (afectivo); consumo excesivo de alcohol o tabaco, comportamiento agresivo (conducta); estrés (fisiológico); etc. Dependiendo de la duración, frecuencia e intensidad de la exposición a estos factores psicosociales se pueden presentar precursores de enfermedades que en caso de persistir causaran daño e incapacidad en la persona; en este caso estaremos hablando de riesgo psicosocial (Kalimo et al., 1988).

La CVT se refiere a la forma como influye el ambiente social de una empresa o institución en la salud y bienestar laboral que puede tener el trabajador y que va a determinar su conducta y CVT (Martínez Gamarra & Ros Mar, 2010).

El trabajo es una actividad personal muy importante en la experiencia humana y es desarrollado en un entorno social, generando no sólo el sustento económico necesario para la mayoría de las personas sino también es un medio de integración social e identidad que ocasiona satisfacción personal (Neffa, 1999).

Cuando trabajamos no sólo hacemos uso de nuestra fuerza humana, sino que también sumamos a ello todo nuestro bagaje de conocimientos previos, nuestras

habilidades personales y lo aprendido en el ambiente colectivo de trabajo, lo cual permitirá la ejecución de la actividad. Pero también es importante la capacidad de autonomía, compromiso y adaptación que tenga el trabajador y que le permitirán enfrentar los desafíos diarios que surgirán durante el desarrollo del trabajo. Esto significa que el trabajo es una actividad física que para ser desarrollada también requiere del componente subjetivo de la persona (mental y psíquica), por lo tanto, cuando las circunstancias y el ambiente laboral o el contenido y la forma de organizar el trabajo son deficientes van a causar daños no solo biológicos sino también psíquicos y mentales en el trabajador, y pueden generar en la empresa problemas en su eficiencia, productividad, costos, calidad, incumplimiento de plazos establecidos y ausentismo (Neffa, 1999).

Por todo esto se dice que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo van a constituir un punto de comparación que nos permitirá evaluar la CVT (Blanch et al., 2010). El movimiento de CVT, como pensamiento, se inicia por los años setenta ante la necesidad de humanizar los entornos de trabajo enfatizando el crecimiento del personal trabajador y por ende mejorando su CV (Patlán Pérez, 2020).

Lograr una definición exacta de CVT es algo difícil debido a su naturaleza objetiva y subjetiva que la enmarca y a su indeterminada y complicada multidimensionalidad que hacen que su evaluación pueda ser diversa (González Baltazar et al., 2010). Entre las diferentes definiciones tenemos:

Para Alves Corrêa et al. (2013), es la vivencia personal que cada uno desarrolla producto de la ejecución de un trabajo, es afrontar las consecuencias de esta vivencia sobre la salud, focalizando sus efectos sobre la vida y sobre los resultados de las instituciones.

Por su parte González Baltazar et al. (2010), nos dice que es una noción multidimensional que forma el trabajador cuando, por medio de su trabajo y su propia apreciación objetiva y subjetiva, observará satisfechas sus necesidades propias de: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el trabajo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. Se puede evaluar la CVT mediante siete dimensiones:

La primera dimensión es el soporte institucional para el trabajo (SIL): evalúa como la institución aporta con elementos que van a servir de apoyo al puesto de trabajo.

La segunda dimensión seguridad en el trabajo (ST): evalúa las características que tienen relación con las condiciones de trabajo y que son proporcionadas por la institución a los trabajadores.

La tercera dimensión integración al puesto de trabajo (IPT): considera la congruencia del trabajo con la capacitación académica y brinda importancia a los derechos del trabajador.

La cuarta dimensión satisfacción por el trabajo (SAT): evalúa la percepción que tiene la persona referente a su bienestar en el trabajo.

La quinta dimensión bienestar logrado a través del trabajo (BLT): evalúa la satisfacción que tiene el trabajador de sus necesidades y que están relacionadas con las actividades laborales.

La sexta dimensión desarrollo personal del trabajador (DP): evalúa el logro personal del trabajador y que están relacionados con las actividades laborales.

La séptima dimensión administración del tiempo (ATL): evalúa la disposición que tienen los trabajadores de su tiempo libre y cómo lo administran.

Diferentes estudios han concluido que la CV que tiene un trabajador en una institución estará determinada por su gestión organizacional y que de ella dependerá el desempeño del trabajador, su satisfacción laboral y la presencia o no del síndrome de burnout. Es decir que cuando el trabajador experimente una CVT satisfactoria, ella influenciará positivamente en el desempeño y satisfacción del trabajador generando beneficios a la institución como una mejora en la eficiencia y competitividad (Pérez Zapata & Zurita, 2014) ; (Lumbreras-Guzmán et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

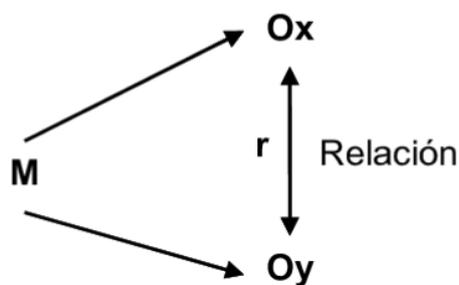
#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación fue básica porque tuvo como propósito la formulación de nuevos conocimientos a fin de incrementar los saberes científicos y servir como punto de

apoyo inicial para el estudio de los hechos. De enfoque cuantitativo porque realizó un análisis y estudio de la realidad en forma objetiva estableciendo mediciones y valoraciones numéricas que permitan recolectar datos en forma confiable (Escudero Sánchez & Cortez Suárez, 2018).

Su diseño fue no experimental porque sólo se observó los hechos y no se manipularon las variables, de corte transversal debido a que los datos fueron recolectados en un solo tiempo y correlacional debido a que se buscó conocer el nivel de asociación de las dos variables (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

El diagrama de este estudio de tipo correlacional fue:



M = Muestra: 70 Enfermeras

O<sub>x</sub> = Variable x: Factores de riesgo psicosociales

O<sub>y</sub> = Variable y: Calidad de vida en el trabajo

R = Relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Factores de riesgo psicosociales

Son aquellas condiciones que están en el ambiente de trabajo y que se relacionan en forma directa con la forma de organizar el trabajo, el contenido y desarrollo del mismo, y el medio ambiente social, lo cual puede afectar la salud (psíquica, física

o social) de la persona y a la realización de su trabajo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

## **Variable 2: Calidad de vida en el trabajo**

Es una noción multidimensional que forma el trabajador cuando, por medio de su trabajo y su propia apreciación objetiva y subjetiva, observará cubiertas sus necesidades propias de: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el trabajo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González Baltazar et al., 2010).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

**Población:** Estuvo formada por 80 Enfermeras que trabajaron durante el mes de noviembre del 2021 en el servicio de neonatología de un Instituto de Salud de Lima.

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeras que trabajaban en el servicio de neonatología.
- Enfermeras que firmaron el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeras con licencia durante la pandemia del COVID-19 por ser considerado personal de riesgo.
- Enfermeras con menos de 3 meses de tiempo de servicio en la unidad de neonatología.
- Enfermeras que negaron su participación en la investigación.

**Muestra:** Estuvo conformada por una muestra censal (Araya-Rivera, 2017) de 70 Enfermeras que laboraron durante el mes de noviembre del 2021 en el servicio de neonatología de un Instituto de Salud de Lima y que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

**Muestreo:** No se realizó muestreo.

**Unidad de análisis:** Enfermeras que laboraron en el servicio de neonatología.

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

**Técnica:** Modo de obtención de datos en la investigación (Bernal Torres, 2016). Como técnica se usó la encuesta.

**Instrumento:** Es el medio físico o virtual por el cual se obtiene, registra y almacena la información de la investigación (Arias Odón, 2012). Para esta investigación se utilizó dos cuestionarios.

#### **Variable 1: Factores de riesgo psicosociales**

Para evaluar esta variable se utilizó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial FPSICO 4.0. Es un instrumento de evaluación elaborado por el INSST de España que está estructurado en 9 dimensiones, consta de 89 ítems y utiliza una escala de Likert con valores de 1 a 4 ó 5, brindando a cada dimensión un rango diferente de valor. Las puntuaciones obtenidas son baremadas de forma automática de acuerdo a la combinación de respuestas en la Aplicación Informática para la Prevención (AIP), no encontrándose disponible para terceros, luego del cual nos emitirá un informe determinando los distintos niveles de riesgo en: riesgo muy elevado (color rojo), riesgo elevado (color anaranjado), riesgo moderado (color amarillo) y situación adecuada (color verde).

## Variable 2: Calidad de vida en el trabajo

Para evaluar esta variable se utilizó el Cuestionario CVT- GOHISALO, validado en la ciudad de México que está estructurado en 7 dimensiones, consta de 74 preguntas y utiliza la escala Likert con valores de 0 a 4 y. Teniendo como referencia el número de ítems de cada dimensión y el puntaje asignado, se obtuvieron los puntajes máximo y mínimo, y se clasificó:

Cuadro N° 1. *Clasificación según puntaje*

Dimensión	CVT baja	CVT media	CVT alta
Soporte institucional	< de 29	De 29 a 37	De 38 a 56
Seguridad en el trabajo	< de 24	De 24 a 36	De 37 a 60
Integración al puesto de trabajo	< de 30	De 30 a 34	De 35 a 40
Satisfacción para el trabajo	< de 34	De 34 a 38	De 39 a 44
Bienestar logrado a través del trabajo	< de 37	De 37 a 39	De 40 a 44
Desarrollo personal	< de 26	De 22 a 26	De 27 a 32
Administración del tiempo libre	< de 15	De 15 a 17	De 18 a 20

**Validez y confiabilidad de los instrumentos:** Se validó los dos instrumentos mediante jueces expertos conformados por Maestristas expertos en el tema de investigación, obteniendo como resultado:

Cuadro N° 2. *Validez de expertos*

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg. Carlos Jaimes Velasquez	100%	100%	100%
Mg. Ayme Espíritu Flores	100%	100%	100%
Mg. Karina Leyva Bellido	100%	100%	100%

La confiabilidad se determinó a través de la prueba piloto aplicada a 20 Enfermeras, obteniéndose como resultado un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.811 para el

cuestionario de factores de riesgo psicosociales y un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.96 para el cuestionario de calidad de vida en el trabajo.

### **3.5. Procedimientos**

Luego de aprobado y obtenido el permiso para realizar el trabajo de investigación se procedió a realizar el recojo de la información haciendo uso de tecnologías de la información (google form). Se envió el enlace por vía telefónica (WhatsApp) de los respectivos instrumentos, así como la ficha de consentimiento informado para su llenado.

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

Finalizada la recolección de datos, se procedió a vaciar la información al programa Excel y luego se analizó con el programa SPSS y el programa FPSICO 4.0. El análisis descriptivo se realizó a través de gráficos y tablas que luego se interpretó. El análisis inferencial se realizó haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman, el cual expresó el nivel de asociación entre las dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetó el principio de autonomía y derecho a la información ya que cada Enfermera decidió su participación en forma voluntaria firmando el consentimiento informado previa información sobre el objetivo y propósito de la investigación. Se respetó el principio de confidencialidad respetando el anonimato e intimidad de cada participante. Se trató con respeto a cada participante, la información recopilada fue tratada en forma objetiva y no se utilizó para otros fines ajenos a esta investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

#### a) Datos generales de la población

Tabla N° 1. *Distribución según datos sociodemográficos de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	26 a 30 años	8	11.4%
	31 a 40 años	24	34.3%
	41 a 50 años	29	41.4%
	51 a 60 años	8	11.4%
	> 60 años	1	1.4%
	Total	70	100.0%
Sexo	Femenino	67	95.7%
	Masculino	3	4.3%
	Total	70	100.0%
Estado civil	Soltera(o)	29	41.4%
	Casada(o)	29	41.4%
	Conviviente	9	12.9%
	Separada(o)	3	4.3%
	Total	70	100.0%
Grado académico	Bachiller	1	1.4%
	Especialidad	51	72.9%
	Maestría	18	25.7%
	Doctorado	0	0.0%
	Total	70	100.0%
Condición laboral	Contratado	10	14.3%
	CAS Covid	14	20.0%
	Nombrado	46	65.7%
	Total	70	100.0%
Tiempo de trabajo	< 1 año	5	7.1%
	1 a 2 años	6	8.6%
	3 a 5 años	13	18.6%
	5 a 10 años	5	7.1%
	10 a 20 años	37	52.9%
	> 20 años	4	5.7%
	Total	70	100.0%
Trabajo en otra institución	Si	28	40.0%
	No	42	60.0%
	Total	70	100.0%

En la tabla n°1, se puede observar que el 41,4% de las enfermeras encuestadas están en el rango de edad de 41 a 50 años y el 34,3% de ellas que están en el rango de edad de 31 a 40 años. El mayor porcentaje es mujer (95,7%), tiene especialidad (72,9%), de condición laboral nombrado (65,7%), con un tiempo de servicio institucional de 10 a 20 años (52,9%) y no trabaja en otra institución de salud (60%). Con respecto al estado civil, el mayor porcentaje de ellas están distribuidas entre casadas y solteras (41,4% cada uno respectivamente).

## b) Resultados descriptivos de la variable Factores de riesgo psicosociales

Tabla N° 2. Factores de riesgo psicosociales en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021.

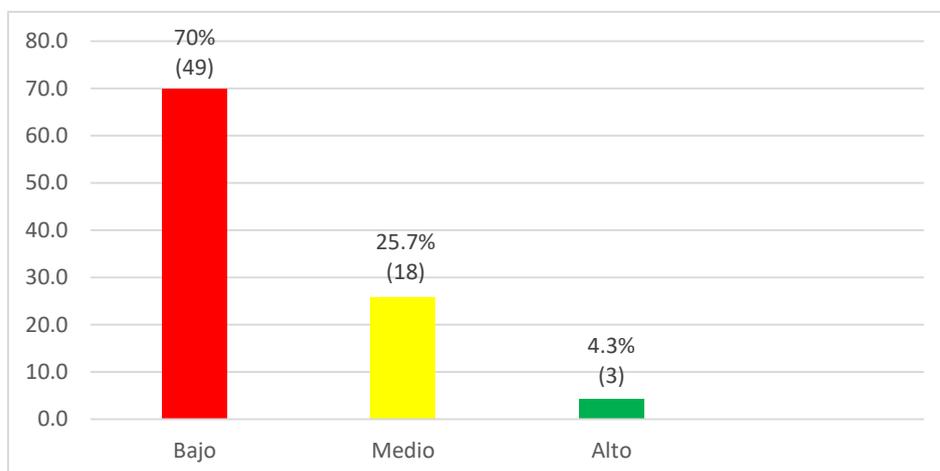
Factores de Riesgo Psicosociales / Dimensiones	Situación adecuada		Riesgo moderado		Niveles		Riesgo muy elevado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	<b>Tiempo de trabajo</b>	35	50	20	28.6	5	7.1	10	14.3	70
<b>Autonomía</b>	55	78.6	8	11.4	4	5.7	3	4.3	70	100
<b>Carga de trabajo</b>	32	45.7	7	10	14	20	17	24.3	70	100
<b>Demandas Psicológicas</b>	34	48.6	7	10	14	20	15	21.4	70	100
<b>Variedad/contenido</b>	46	65.7	11	15.7	8	11.4	5	7.2	70	100
<b>Participación/supervisión</b>	19	27.1	8	11.4	20	28.6	23	32.9	70	100
<b>Interés por el trabajo/compensación</b>	38	54.3	9	12.9	11	15.7	12	17.1	70	100
<b>Desempeño de rol</b>	29	41.4	8	11.4	14	20	19	27.2	70	100
<b>Relaciones y apoyo social</b>	33	47.1	5	7.1	16	22.9	16	22.9	70	100

Fuente: Encuesta FPSICO 4.0, elaboración propia

La tabla n° 2, analiza cada dimensión de los factores de riesgo psicosociales, observándose que las dimensiones donde las enfermeras presentan un riesgo muy elevado y elevado son: participación/supervisión (61,5%), desempeño de rol (47,2%), relaciones y apoyo social (45,8%), carga de trabajo (44,3%) y demandas psicológicas (41,4%). Por el contrario, se observa que en cuatro dimensiones las enfermeras se encuentran en una situación adecuada: autonomía (78,6%), variedad/contenido (65,7%), interés por el trabajo/compensación (54,3%) y tiempo de trabajo (50%).

**c) Resultados descriptivos de la variable Calidad de vida en el trabajo.**

Figura N° 1. *Calidad de vida en el trabajo en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021.*



La figura n° 1, nos permite observar que el 70% de las enfermeras tienen una calidad de vida baja, seguido por un 25,7% con calidad de vida media y sólo un 4,3% tiene calidad de vida alta.

**d) Resultados descriptivos de las variables factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo.**

Tabla N° 3. *Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021.*

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES / DIMENSIONES		CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
<b>D1: Tiempo de trabajo</b>	situación adecuada	25	71.4%	10	28.6%	0	0.0%	35	100.0%
	riesgo moderado	14	70.0%	5	25.0%	1	5.0%	20	100.0%
	riesgo elevado	2	40.0%	1	20.0%	2	40.0%	5	100.0%
	riesgo muy elevado	8	80.0%	2	20.0%	0	0.0%	10	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%
<b>D2: Autonomía</b>	situación adecuada	37	67.3%	16	29.1%	2	3.6%	55	100.0%
	riesgo moderado	7	87.5%	1	12.5%	0	0.0%	8	100.0%
	riesgo elevado	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%

	riesgo muy elevado	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	3	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%
<b>D3: Carga de trabajo</b>	situación adecuada	24	75.0%	8	25.0%	0	0.0%	32	100.0%
	riesgo moderado	5	71.4%	2	28.6%	0	0.0%	7	100.0%
	riesgo elevado	8	57.1%	3	21.4%	3	21.4%	14	100.0%
	riesgo muy elevado	12	70.6%	5	29.4%	0	0.0%	17	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%
<b>D4: Demandas psicológicas</b>	situación adecuada	25	73.5%	9	26.5%	0	0.0%	34	100.0%
	riesgo moderado	6	85.7%	1	14.3%	0	0.0%	7	100.0%
	riesgo elevado	11	78.6%	3	21.4%	0	0.0%	14	100.0%
	riesgo muy elevado	7	46.7%	5	33.3%	3	20.0%	15	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%
<b>D5: Variedad / contenido</b>	situación adecuada	31	67.4%	12	26.1%	3	6.5%	46	100.0%
	riesgo moderado	8	72.7%	3	27.3%	0	0.0%	11	100.0%
	riesgo elevado	7	87.5%	1	12.5%	0	0.0%	8	100.0%
	riesgo muy elevado	3	60.0%	2	40.0%	0	0.0%	5	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%
<b>D6: Participación / supervisión</b>	situación adecuada	13	68.4%	6	31.6%	0	0.0%	19	100.0%
	riesgo moderado	7	87.5%	1	12.5%	0	0.0%	8	100.0%
	riesgo elevado	14	70.0%	6	30.0%	0	0.0%	20	100.0%
	riesgo muy elevado	15	65.2%	5	21.7%	3	13.0%	23	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%
<b>D7: Interés por el trabajo / compensación</b>	situación adecuada	28	73.7%	10	26.3%	0	0.0%	38	100.0%
	riesgo moderado	6	66.7%	3	33.3%	0	0.0%	9	100.0%
	riesgo elevado	7	63.6%	4	36.4%	0	0.0%	11	100.0%
	riesgo muy elevado	8	66.7%	1	8.3%	3	25.0%	12	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%
<b>D8: Desempeño de rol</b>	situación adecuada	22	75.9%	7	24.1%	0	0.0%	29	100.0%
	riesgo moderado	6	75.0%	2	25.0%	0	0.0%	8	100.0%
	riesgo elevado	9	64.3%	5	35.7%	0	0.0%	14	100.0%
	riesgo muy elevado	12	63.2%	4	21.1%	3	15.8%	19	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%
<b>D9: Relaciones y apoyo social</b>	situación adecuada	25	75.8%	8	24.2%	0	0.0%	33	100.0%
	riesgo moderado	3	60.0%	2	40.0%	0	0.0%	5	100.0%
	riesgo elevado	11	68.8%	5	31.3%	0	0.0%	16	100.0%
	riesgo muy elevado	10	62.5%	3	18.8%	3	18.8%	16	100.0%
	<b>Total</b>	49	70.0%	18	25.7%	3	4.3%	70	100.0%

En la tabla n° 3, se observa que el personal de enfermería del Instituto de Salud de Lima percibe en todas las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales, a pesar de encontrarse en algunas dimensiones en situación adecuada, una CVT baja (70 %).

#### 4.1 Análisis Inferencial

##### a) Prueba de Normalidad

Tabla N° 4. *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Factores de riesgo psicosociales</b>	<b>,156</b>	<b>70</b>	<b>,000</b>
Tiempo de trabajo	,114	70	,026
Autonomía	,114	70	,026
Carga de Trabajo	,105	70	,049
Demanda psicológica	,148	70	,001
Variedad / contenido	,109	70	,039
Participación / supervisión	,152	70	,000
Interés por el trabajador / compensación	,097	70	,170
Desempeño de rol	,166	70	,000
Relaciones y apoyo social	,114	70	,026
<b>Calidad de vida en el trabajo</b>	<b>,114</b>	<b>70</b>	<b>,024</b>
Soporte institucional	,106	70	,049
Seguridad en el trabajo	,106	70	,050
Integración al puesto de trabajo	,109	70	,039
Satisfacción para el trabajo	,115	70	,026
Bienestar logrado a través del trabajo	,148	70	,001
Desarrollo personal	,108	70	,043
Administración del tiempo libre	,148	70	,001

La tabla n° 4, nos permite observar los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Kolmogorv Smirnov. En cuanto a la variable factores de riesgos psicosociales se obtuvo el valor  $p=0,000$  ( $p<0.05$ ) y en la variable CVT se obtuvo el valor de  $p=0,024$  ( $p<0.05$ ), por lo cual se decide realizar una prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

## b) Análisis de correlación

### Prueba de hipótesis general

Ho: Los factores de riesgo psicosociales no están relacionados con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Los factores de riesgo psicosociales están relacionados con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 5. *Correlación entre los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Factores de riesgo psicosociales	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	-,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla n° 5, muestra los resultados de contrastación de la hipótesis general, obteniéndose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.465, que se interpreta como una correlación media negativa, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); rechazándose la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, se concluye que los factores de riesgo psicosociales están relacionados con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

### Hipótesis específicas

#### Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación entre el tiempo de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Existe relación entre el tiempo de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 6. *Correlación el tiempo de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Tiempo de trabajo	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Tiempo de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,342**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	70	70
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	70	70

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

La tabla n° 6, nos muestra los resultados de contrastación de la primera hipótesis específica. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.342, lo que se interpreta como una correlación media negativa, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, el tiempo de trabajo está relacionado con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

### **Segunda hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre la autonomía y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Existe relación entre la autonomía y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 7. *Correlación entre la autonomía y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Calidad de vida	
			Autonomía	en el trabajo
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	-,310**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	70	70
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,310**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	70	70

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

En la tabla n° 7, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.310, lo que se interpreta como una correlación media negativa, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, la autonomía está relacionado con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

### **Tercera hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Existe relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 8. *Correlación entre la carga de trabajo y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Calidad de vida	Carga de
			en el trabajo	Trabajo
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,446**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Carga de Trabajo	Coeficiente de correlación	-,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla n° 8, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.446, lo que se interpreta como una correlación media negativa, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, la carga de trabajo está relacionado con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

#### Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Existe relación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 9. *Correlación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Demanda psicológica	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Demanda psicológica	Coeficiente de correlación	1,000	-,348**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	70	70
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	70	70

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

En la tabla n° 9, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.348, lo que se interpreta como una correlación media negativa, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, las demandas psicológicas están relacionados con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

### Quinta hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la variedad/contenido y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Existe relación entre la variedad/contenido y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 10. *Correlación entre la variedad/contenido y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Variedad / contenido	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Variedad / contenido	Coeficiente de correlación	1,000	-,357**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	70	70
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	70	70

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

En la tabla n° 10, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.357, lo que se interpreta como una correlación media negativa, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, la dimensión variedad/contenido están relacionados con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

### Sexta hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la participación/supervisión y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Existe relación entre la participación/supervisión y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 11. *Correlación entre la participación/supervisión y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Participación / supervisión	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Participación / supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	-,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla n° 11, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.518, lo que se interpreta como una correlación negativa considerable, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, la dimensión participación/supervisión están relacionados con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

### **Séptima hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre el interés por el trabajador/compensación y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Existe relación entre el interés por el trabajador/compensación y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 12. *Correlación entre el interés por el trabajador/compensación y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>					
		Interés por el trabajador / compensación			Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Interés por el trabajador / compensación	Coeficiente de correlación	1,000	-,488**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	70	70	
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,488**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	70	70	

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

En la tabla n° 12, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.488, lo que se interpreta como una correlación media negativa, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, el interés por el trabajador/compensación están relacionados con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

### **Octava hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre el desempeño del rol y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Ha: Existe relación entre el desempeño del rol y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021

Tabla N° 13. *Correlación entre el desempeño del rol y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Desempeño de rol	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Desempeño de rol	Coeficiente de correlación	1,000	-,403**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

En la tabla n° 13, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.403, lo que se interpreta como una correlación media negativa, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, el desempeño del rol está relacionado con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

#### **Novena hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre las relaciones y apoyo social con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

Ha: Existe relación entre las relaciones y apoyo social con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

Tabla N° 14. *Correlación entre las relaciones y apoyo social con la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Relaciones y apoyo social	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Relaciones y apoyo social	Coeficiente de correlación	1,000	-,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla n° 14, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.526, lo que se interpreta como una correlación negativa considerable, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula (Mondragón Barrera, 2014). Por lo tanto, las relaciones y el apoyo social están relacionados con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la hipótesis general se puede concluir que los factores de riesgo psicosociales están correlacionados en forma media negativa con la CVT de las enfermeras ( $r = - 0.465$ ,  $\rho = 0.000$ ). Al respecto Villegas Castro (2021) encontró que el 36,56% de trabajadores de salud que estaban expuestos a riesgos psicosociales presentaba una CV media. Por su parte García-Iglesias et al. (2021) en su estudio también observaron que más del 50% de las enfermeras tenían un riesgo psicosocial alto y el 41% de ellas podrían sufrir problemas relacionado con su salud, específicamente la mental. Asimismo Vallejo-Noguera et al. (2019), encontró que los médicos de familia tenían una prevalencia en factores de riesgo del 33,6% y que el 43,3% de ellos había presentado problemas de salud seis meses antes de la aplicación del estudio. Estos estudios por ser descriptivos no realizaron un análisis correlacional entre las variables. Al

respecto el INSST (2021) manifiesta que los riesgos psicosociales son las condiciones que están en el trabajo y que cuando son negativas producen consecuencias adversas en la salud. Por su parte Gamarra & Ros Mar (2010) nos manifiesta que la forma como influye el ambiente laboral en la salud y bienestar de la persona va a determinar su CVT. Por los hallazgos encontrados se puede deducir que la presencia de factores de riesgo psicosociales en los ambientes laborales va a repercutir en forma negativa en la CV del trabajador afectando su salud física, psíquica o social pudiendo generarle enfermedades como ansiedad, estrés, dolores musculares, entre otros; y repercutir en el desempeño de su labor disminuyendo su calidad de atención.

En relación a la primera hipótesis específica se obtuvo una correlación media negativa ( $r = -0.342$ ,  $p = 0.000$ ) entre el tiempo de trabajo y la CVT. Al respecto Sánchez Oliván (2019) observó que el personal de enfermería con turnos rotativos (día/noche) estaba expuesto a mayores consecuencias negativas sobre su salud física, psicológica y social-familiar que las personas que trabajaban turnos mañana/tarde. La percepción que tenían de su salud era mala (la media pasaba de 3,0 a 3,8), tenían insatisfacción con el trabajo (65%), la conciliación laboral/familiar era intermedio (47,5%) y tenían una mala percepción de los riesgos psicosociales. Por su parte Sánchez-Sellero (2021) observó que el 77,3% de los encuestados que trabajan en turnos rotativos manifestaron que su salud era buena o muy buena, pero que ésta era 1,2% menos del total. Asimismo, observó que existe correlación entre las variables trabajo por turnos y salud (0,090), y que el trabajo por turnos era un factor desestabilizador y que produce efectos negativos sobre el bienestar y salud de la persona. Al respecto Maglalang et al. (2021) observó en su estudio que el brindar flexibilidades a la enfermera en el lugar de trabajo se asoció significativamente con menor probabilidades de agotamiento (OR = 0,36; IC del 95% = 0,17, 0,76) y tensión activa (OR = 4,58; IC del 95% = 2,35, 7,66). El INSST (2012) define el tiempo de trabajo como la secuencia u organización que se da al trabajo en relación con el tiempo. Es importante que el tiempo del trabajo no pueda interferir con los espacios libres o descanso que tiene el trabajador para su vida social o familiar ya que si no afectará su salud. La enfermera por ser la responsable de brindar los cuidados durante las 24 horas del día requiere trabajar en forma

rotativa, en horarios nocturnos, los sábados, domingos, feriados y fechas que sean importantes, dificultando en ocasiones su vida familiar, pero existiendo la posibilidad de realizar cambios de turnos con otras compañeras, esto puede estar relacionado con que sólo el 50% de ellas se encuentren en una situación adecuada (figura 1). Los turnos rotativos y la dificultad de poder armonizar la vida laboral con la familiar van en contra de la salud y bienestar del trabajador generándole estrés, ansiedad y afectará en forma negativa su CVT.

Con relación a la segunda hipótesis específica se obtuvo una correlación media negativa entre el dominio autonomía y CVT ( $r = - 0.310$ ,  $p = 0.000$ ). Al respecto Kowalczyk et al. (2017) en su investigación encontró que la autonomía de las enfermeras en el desempeño de su propio trabajo era catalogada como “promedio” (puntuación media de 3,06) y que existía una fuerte correlación con su bienestar (correlación más fuerte  $R = 0,37$  para el bienestar psicológico), concluyendo que la falta o el control deficiente sobre su trabajo les genera estrés y situaciones de amenaza que perjudican su salud y en consecuencia su CV. Para Skår (2010) la autonomía es la capacidad de poder hacer juicios clínicos basados en los conocimientos profesionales, con la libertad de tomar decisiones y acciones sobre el cuidado del paciente y su familia. La autonomía profesional afecta directamente a la CVT de la enfermera (Rouhi-Balasi et al., 2020). En este estudio se encontró que el 78,6% de las enfermeras manifiesta tener autonomía (ver figura n°1) siendo la autonomía en la ejecución de sus actividades y la autonomía en la calidad del trabajo que brinda las más importante. Esto va a generar libertad de decisión a la enfermera en el desarrollo de sus actividades y va a influir de manera positiva en su CV.

En referencia a la tercera hipótesis específica se obtuvo una correlación media negativa ( $r = - 0.446$ ,  $p = 0.000$ ) entre la carga de trabajo y la CVT. Al respecto Carreón Guarnizo (2019) halló que el 95,7% de médicos tenía riesgo psicosocial elevado o muy elevado por alta carga laboral y que podía generarle consecuencias graves en la salud, afectar la vida laboral y familiar del trabajador. La CT es la cantidad de tiempo, esfuerzo físico y/o cognitivo necesario para atender directa o indirectamente al paciente y las actividades de atención no relacionadas con el

paciente (Swiger et al., 2016). El instituto de salud por ser una institución de referencia a nivel nacional tiene una gran demanda de atención lo cual hace que sus servicios hospitalarios estén siempre ocupados generando una sobrecarga en el trabajo del personal de salud convirtiéndose en un factor psicosocial (riesgo elevado y muy elevado de 44,3% en CT) que va a afectar su CVT y puede generarle consecuencias como el estrés, burnout, agotamiento laboral y afectar su calidad de atención.

En relación a la cuarta hipótesis específica se encontró una correlación media negativa ( $r = - 0.348$ ;  $p = 0.000$ ) entre las demandas psicológicas y la CVT. Al respecto, Carreón Guarnizo (2019) halló en su estudio que el 65,2% de médicos tenían un riesgo elevado o muy elevado en demandas psicológicas, concluyendo que la alta carga de trabajo junto al gran esfuerzo de atención y a la exigencia emocional puede tener consecuencias graves en la salud, afectar la vida laboral y familiar del trabajador. Demerouti & Bakker (2011) define a las demandas como aquellos aspectos que van a requerir un esfuerzo o habilidad física y/o psicológica (cognitivas y emocionales) sostenida por parte de la enfermera y que van a estar asociadas a determinados costos fisiológicos y/o psicológicos. En la institución más del 40% de las enfermeras estudiadas presenta un riesgo elevado o muy elevado (41,4% y 44,3% respectivamente) en demandas psicológicas y en carga de trabajo. La enfermera en el servicio de neonatología realiza actividades que requieren de mucho esfuerzo tal vez no físico, pero si cognitivo y emocional, lo cual puede generarle estrés, burnout, agotamiento laboral y afectar su CV.

En la quinta hipótesis específica se halló una correlación media negativa entre la dimensión variedad/contenido y CVT ( $r = - 0.357$ ;  $p = 0.000$ ). Al respecto Carreón Guarnizo (2019) encontró que el 91,3% de médicos no presentan riesgo psicosocial en esta dimensión, siendo el único factor en todo el estudio que se encuentra dentro de lo adecuado. El INSST (2012) define la variedad/contenido como el grado en que la totalidad de tareas que realiza el trabajador le hace utilizar sus diversas capacidades, responde a sus necesidades, responde a sus expectativas y le permite el desarrollo. En esta investigación también se encontró que un alto porcentaje de enfermeras estudiadas (65,7%) se encuentran en una situación

adecuada. El instituto por ser un servicio docente y de atención a pacientes de alta complejidad brinda a su personal de salud un campo amplio de atención, de aprendizaje constante y posibilidad de investigación, favoreciendo el desarrollo de conocimientos, crecimiento profesional de sus trabajadores y su CVT.

La sexta hipótesis específica respecto a la relación entre la dimensión participación/supervisión y CVT se obtuvo una correlación negativa considerable ( $r = - 0.518$ ,  $p = 0.000$ ). En el estudio realizado por Carreón Guarnizo (2019) encontró que el 65,2% de médicos tiene un riesgo elevado o muy elevado en la participación y supervisión, lo cual era atribuido a que no todos los médicos (médicos residentes) participaban en organización laboral y toma de decisiones y que existe un riesgo asociado a una supervisión laboral excesiva del personal. El INSST (2012) define la participación como el nivel de compromiso que se tiene con la institución y supervisión es la forma como el trabajador percibe que su jefe inmediato lo controla en el trabajo. En esta investigación se encontró que el 61,5% de enfermeras estudiadas se encuentran en una situación adecuada; esto podría deberse a que el servicio está organizado por grupos de trabajo con una coordinadora a cargo que monitoriza y apoya a las enfermeras a su cargo en el desarrollo de sus funciones. Asimismo, las enfermeras se encuentran distribuidas en diferentes comités de trabajo mediante el cual pueden participar brindando sugerencias en la mejora del servicio. Esta supervisión cercana le permite brindar seguridad a la enfermera en el desarrollo de sus funciones y la participación le permite sentir que su opinión es valorada en el servicio, componentes que serán importantes para mejorar su CV.

En la séptima hipótesis específica se encontró una correlación media negativa entre el interés por el trabajador/compensación y CVT ( $r = - 0.488$ ,  $p = 0.000$ ). Adanaqué Castillo et al. (2020) encontró un 76,1% de profesionales con CV media y halló una asociación significativa entre factores sociolaborales (condiciones de empleo:  $OR=9,087$ ) y la CVT. En el estudio realizado por Carreón Guarnizo (2019) encontró que sólo el 34,8% de médicos tiene un riesgo elevado o muy elevado en esta dimensión debido a la poca preocupación del hospital por la promoción y formación del personal de salud. El INSST (2012) define el interés por el trabajador como aquel interés que tiene la institución por impulsar el crecimiento y desarrollo

profesional del trabajador; así como la confianza de un empleo seguro y la compensación adecuada por el aporte a la empresa. En este estudio el 54,3% de enfermeras se encuentran en una situación adecuada, lo cual puede deberse a que el instituto por ser centro de atención de alta complejidad y pertenecer al MINSA cuenta con el apoyo de convenios y becas, pero que tal vez no todos los trabajadores puedan acceder y que en otras ocasiones tendrá que ser subvencionada por cada trabajador y realizada en su tiempo libre (a esto pueda deberse de que no sea un porcentaje más alto), que pueden facilitar la capacitación del trabajador favoreciendo el desarrollo de conocimientos y crecimiento profesional de sus trabajadores y mejorando así su CV.

En la octava hipótesis específica se encontró una correlación media negativa ( $r = -0.403$ ,  $p = 0.000$ ) entre el desempeño del rol y la CVT. En un estudio realizado por Carreón Guarnizo (2019) se encontró que el 47,9% de médicos tiene un riesgo elevado o muy elevado en el desempeño de rol, lo que podría generarles consecuencias psicológicas y de comportamiento que afectan la vida laboral del trabajador. El INSST (2012) define el desempeño de rol como la congruencia que hay entre la asignación de roles y la presencia de conflictos por información inadecuada, recargo o asignaciones no compatibles al rol. En este estudio también se encontró que el 47,2% de enfermeras tienen riesgo elevado o muy elevado en esta dimensión, esto podría estar relacionado con las órdenes contradictorias que muchas veces brindan los superiores y que genera inseguridad en el actuar de la enfermera afectando su CVT.

Con respecto a la novena hipótesis específica se encontró una correlación negativa considerable ( $r = -0.526$ ,  $p = 0.000$ ) entre las relaciones y apoyo social con la CVT. Al respecto Kowalczyk et al. (2017) encontró que las enfermeras con bajo apoyo, principalmente de los superiores ( $R = -0,44$ ), percibían una mayor necesidad de cambios laborales y que el apoyo social tenía un impacto positivo en su bienestar (principalmente psicológico). El INSST (2012) define el apoyo como las relaciones interpersonales que se mantiene dentro del trabajo y que afectan las condiciones de las mismas. En esta investigación se encontró que el 45,8% de las enfermeras

están en riesgo elevado o muy elevado en esta dimensión, lo cual puede afectar su salud principalmente psicológica, generándole estrés y afectando su CVT.

## **VI. CONCLUSIONES**

En el estudio se concluye lo siguiente:

1. Los factores de riesgo psicosociales tienen una correlación media negativa con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.465$ ,  $\rho = 0.000$ ).
2. El tiempo de trabajo está correlacionado de una manera media negativa con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.342$ ,  $\rho = 0.000$ ).
3. La autonomía está correlacionada de una manera media negativa con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.310$ ,  $\rho = 0.000$ ).
4. La carga de trabajo está correlacionada de una manera media negativa con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.446$ ,  $\rho = 0.000$ ).
5. Las demandas psicológicas están correlacionadas de manera media negativa con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.348$ ,  $\rho = 0.000$ ).
6. La variedad/contenido están correlacionados de manera media negativa con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.357$ ,  $\rho = 0.000$ ).
7. La participación/supervisión están correlacionados de manera negativa considerable con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.518$ ,  $\rho = 0.000$ ).
8. El interés por el trabajador/compensación están correlacionados con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima de manera media negativa ( $r = - 0.488$ ,  $\rho = 0.000$ ).
9. El desempeño del rol está correlacionado de manera media negativa con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.403$ ,  $\rho = 0.000$ ).

10. Las relaciones y apoyo social están correlacionados de manera negativa considerable con la CVT de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ( $r = - 0.526, \rho = 0.000$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda desarrollar estudios de tipo cualitativo que permitan profundizar más sobre los factores psicosociales que están afectando a la CVT.
2. Se recomienda tomar como base la presente investigación para realizar evaluaciones posteriores en forma periódica en el Instituto de Salud.
3. Se recomienda que la institución de salud establezca programas de intervención que permitan disminuir la presencia de factores de riesgo en el ámbito laboral.
4. Se recomienda realizar estudios similares en otras instituciones de salud en el Perú a fin de poder mejorar la CVT de la enfermera.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adanaqué Castillo, J., Reynoso Valdez, A., & Contreras Castro, F. L. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 13(1), 59–66. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>
- Alfante Huanca, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Repositorio Institucional - UNAP*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13935>
- Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145–163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Araya-Rivera, C. (2017). La radio estudiantil como estrategia didáctica innovadora. *Actualidades Investigativas En Educación*, 17(3), 135–167. <https://doi.org/10.15517/AIE.V17I3.30098>
- Arias Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6°). Editorial EPISTEME, C.A. [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Xiang Huang, Y., & Tao Hao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(447). <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología De La Investigación* (4°). Pearson Educación. [https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigacion\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion)

- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 175–189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>
- Bravo Oyarce, E., & Eggerstedt García, M. (2014). *Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos*. Info Capital Humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laborales-peruanos/>
- Carreón Guarnizo, E. (2019). *Riesgos psicosociales de las guardias de neurología en un hospital de tercer nivel* [Universidad Miguel Hernández]. [http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5594/1/CARREON GUARNIZO%2CESTER TFM.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5594/1/CARREON_GUARNIZO%2CESTER_TFM.pdf)
- Chang, L.-Y., Yu, H.-H., & Chao, Y.-F. C. (2019). The Relationship Between Nursing Workload, Quality of Care, and Nursing Payment in Intensive Care Units. *Journal of Nursing Research*, 27(1). <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000265>
- Comité Mixto de la OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. 85. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/SAJIP.V37I2.974>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica (1º)*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12501>
- EU-OSHA. (2021). *Psychosocial risks and stress at work*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Ortega-Moreno, M., & Navarro-Abal, Y. (2021). Relationship Between Work Engagement, Psychosocial Risks, and

- Mental Health Among Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 8(627472), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.627472>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237–241. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- González Ayala, M. T., & López García, M. del C. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1). <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M. de L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO.” *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332–340. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>
- Henry, M. L. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 32(44), 171–196. <https://doi.org/10.26489/RVS.V32I44.8>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Huhtala, M., Geurts, S., Mauno, S., & Feldt, T. (2021). Intensified job demands in healthcare and their consequences for employee well-being and patient satisfaction: A multilevel approach. *Journal of Advanced Nursing*, 77(9), 3718–3732. <https://doi.org/10.1111/JAN.14861>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención*, 926, 1–6. <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuite>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). *Qué son los riesgos psicosociales*. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos->

laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales

- Instituto Sindical de Trabajo, A. y S. (2021). *Qué son los riesgos psicosociales*.  
<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>
- Kalimo, R., El-Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud.  
[http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022\\_spa.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf)
- Kim, Y., Lee, E., & Lee, H. (2019). Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *PLOS ONE*, 14(12), e0226506.  
<https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0226506>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2019.04.002>
- Kowalczyk, K., Krajewska-Kułak, E., & Sobolewski, M. (2017). The Reciprocal Effect of Psychosocial Aspects on Nurses' Working Conditions. *Frontiers in Psychology*, 8(1386), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01386>
- Kowitlawkul, Y., Yap, S. F., Makabe, S., Chan, S., Takagai, J., Tam, W. W. S., & Nurumal, M. S. (2019). Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *International Nursing Review*, 66(1), 61–69. <https://doi.org/10.1111/INR.12457>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., Yu, B., & Fan, Y. (2019). Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 198–203. <https://doi.org/10.1016/J.IJNSS.2018.12.005>

- Maglalang, D. D., Sorensen, G., Hopcia, K., Hashimoto, D. M., Katigbak, C., Pandey, S., Takeuchi, D., & Sabbath, E. L. (2021). Job and family demands and burnout among healthcare workers: The moderating role of workplace flexibility. *SSM - Population Health*, 14, 100802. <https://doi.org/10.1016/J.SSMPH.2021.100802>
- Manapragada, A., Bruk-Lee, V., Thompson, A. H., & Heron, L. M. (2019). When safety climate is not enough: Examining the moderating effects of psychosocial hazards on nurse safety performance. *Journal of Advanced Nursing*, 75(6), 1207–1218. <https://doi.org/10.1111/JAN.13911>
- Martínez Gamarra, M., & Ros Mar, R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 28, 5–55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3610086>
- Mestanza Cabrera, M. A. (2017). *Factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de nivel III Lima -2017* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8847/Mestanza\\_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8847/Mestanza_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Salud. (2020). *Guía Técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19* (R.M. N° 180-2020-MINSA). 36. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Misiak, B., Sierżantowicz, R., Krajewska-Kułak, E., Lewko, K., Chilińska, J., & Lewko, J. (2020). Psychosocial Work-Related Hazards and Their Relationship to the Quality of Life of Nurses—A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 755. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17030755>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5156978.pdf>
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 127–162.

[http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.2956/%0Apr.2956.pdf](http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/%0Apr.2956.pdf)

- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* (1º). Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. <http://repositorio.unne.edu.ar/xmlui/handle/123456789/9158>
- Organización Panamericana de la Salud. (2000). *Anexo No. 6: Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe*. [https://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf](https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf)
- Ortiz Valdés, J. A., & Arias Galicia, F. (2009). El Desgaste Profesional (Burnout) y Calidad de Vida Laboral Como Predictores de la Búsqueda de Otro Trabajo en Profesionales de la Salud y de la Educación en el Occidente de México. *Ciencia y Trabajo*, 11(34), 222–226. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3115754>
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 31–67. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11516/214421444665>
- Pérez-Francisco, D. H., Duarte-Clíments, G., Del Rosario-Melián, J. M., Gómez-Salgado, J., Romero-Martín, M., & Sánchez-Gómez, M. B. (2020). Influence of Workload on Primary Care Nurses' Health and Burnout, Patients' Safety, and Quality of Care: Integrative Review. *Healthcare*, 8(1). <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE8010012>
- Pérez Zapata, D., & Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Salud & Sociedad*, 5(2), 172–180. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00002>
- Raeissi, P., Rajabi, M. R., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., & Kakemam, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association* 2019 94:1, 94(25), 1–8. <https://doi.org/10.1186/S42506-019-0029-2>
- Reyes Barrionuevo, R. M. (2021). *Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel*

*San Juan de Lurigancho Lima 2019* [Universidad de San Martín de Porres].  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>

- Rostamabadi, A., Shouroki, F. K., Jalilian, H., Choobineh, A., Azmoon, H., & Shakerian, M. (2019). The relationship between work-related psychosocial factors and burnout among Iranian nurses: Job Demand-Control-Support model. *La Medicina Del Lavoro*, 110(4), 312–320. <https://doi.org/10.23749/MDL.V110I4.8025>
- Rouhi-Balasi, L., Elahi, N., Ebadi, A., Jahani, S., & Hazrati, M. (2020). Professional Autonomy of Nurses: A Qualitative Meta-Synthesis Study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 25(4), 273. [https://doi.org/10.4103/IJNMR.IJNMR\\_213\\_19](https://doi.org/10.4103/IJNMR.IJNMR_213_19)
- Rubio-Avila, S. M., & Gómez-Sánchez, R. V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 54–55. [https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc\\_salud\\_ocupa.1.2018.5427](https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5427)
- Saltos Rivas, M., Pérez Cardoso, C. N., Suárez Mella, R., & Linares Giler, S. M. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
- Sánchez-Sellero, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36(1), 109–131. <https://doi.org/10.1590/S0102-6992-202136010006>
- Sánchez Oliván, A. M. (2019). *Impacto del trabajo a turnos en la salud y la conciliación laboral/ familiar del personal de enfermería en el Hospital General San Jorge de Huesca* (1º). 3ciencias. <https://doi.org/10.17993/Med.2019.66>
- Skår, R. (2010). The meaning of autonomy in nursing practice. *Journal of Clinical Nursing*, 19(15–16), 2226–2234. <https://doi.org/10.1111/J.1365-2702.2009.02804.X>
- Swiger, P. A., Vance, D. E., & Patrician, P. A. (2016). Nursing workload in the acute-care setting: A concept analysis of nursing workload. *Nursing Outlook*, 64(3), 244–254. <https://doi.org/10.1016/J.OUTLOOK.2016.01.003>

- Travezaño Aguilar, S. B. (2020). "Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020" [Universidad Autónoma de Ica]. In *Universidad Autónoma de Ica*. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>
- Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., & Medranda-Zambrano, R. G. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 5(4), 4–18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7152618>
- Vásquez Pérez, M. E. (2019). *Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de ESSALUD. Chiclayo – 2018* [UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4621/BC- TES-3441 VASQUEZ PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villegas Castro, D. Z. (2021). *Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°.11 Galápagos. Riobamba, 2021*. [Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7901>

**ANEXO N° 1**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES**

<b>VARIABLE 1: Factores de riesgo psicosociales</b>				
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	<b>NIVELES Y RANGOS</b>
1. Tiempo de trabajo	Trabajo en sábados	1	Escala tipo Likert  Método de Evaluación FPSICO 4.0	Situación adecuada  Riesgo moderado  Riesgo elevado  Riesgo muy elevado
	Trabajo en domingos y festivos	2		
	Tiempo de descanso semanal	5		
	Compatibilidad vida laboral - vida social	6		
2. Autonomía	Autonomía temporal	3,7,8,9		
	Autonomía decisional	10a-10h		
3. Carga de Trabajo	Presiones de tiempos	15,16,17		
	Esfuerzo de atención	14,18,21,22,23,34		
	Cantidad y dificultad de la tarea	4,19,20,35		
4. Demanda psicológica	Exigencias cognitivas	24a-24e		
	Exigencias emocionales	24f,25,26,32a-32d		
5. Variedad / contenido	Trabajo rutinario	37		
	Sentido del trabajo	38		
	Contribución del trabajo	39		

	Reconocimiento del trabajo	33a-33d		
6. Participación / supervisión	Grado de participación	27a-27g		
	Control ejercido por el inmediato superior	28a-28d		
7. Interés por el trabajador / compensación	Información proporcionada al trabajador	29a-29d		
	Facilidades para el desarrollo profesional	40		
	Valoración de la formación	41		
	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas	42		
	Satisfacción con el salario	43		
8. Desempeño de rol	Ambigüedad de rol	30a-30f		
	Conflicto de rol	11a-11d		
	Sobrecarga de rol	11e		
9. Relaciones y apoyo social	Apoyo social instrumental de distintas fuentes	12a-12d		
	Calidad de las relaciones	36		
	Exposición a conflictos interpersonales	31a		
	Exposición a violencia	31b-31d		
	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	44		
	Exposición a discriminación	13		

**ANEXO N° 2**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

<b>VARIABLE 2: Calidad de vida en el trabajo</b>				
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	<b>NIVELES Y RANGOS</b>
1. Soporte institucional	Supervisión y evaluación del trabajo	6,28,50	Escala tipo Likert	Alta ( $\geq 228$ puntos) Media (de 192 a 227 puntos) Baja ( $\leq 191$ puntos)
	Proceso del trabajo	26,27		
	Apoyo e interés de los superiores	44,45,46,48,49		
	Reconocimiento de superiores	47,51		
	Trato	19,52		
2. Seguridad en el trabajo	Condiciones de trabajo	5,11		
	Salario	7,8,29		
	Insumos de trabajo	30,31		
	Derechos del trabajador	9,10,61,63,72		
	Capacitaciones	12,13,33		
3. Integración al puesto de trabajo	Interrelaciones personales	18,39,41,42,43		
	Motivación	37,40		
	Pertinencia	32,36,65		
4. Satisfacción para el trabajo	Dedicación al trabajo	2,3,4		
	Orgullo por la institución	14		

	Tipo de contrato	1		
	Autonomía	20		
	Renacimiento laboral	21		
	Autovaloración	15,16,17,22		
5. Bienestar logrado a través del trabajo	Compromiso	73		
	Satisfacción de necesidades básicas	71,62,23,24		
	Utilidad a otras personas	35		
	Identificación institucional	34,66		
	Satisfacción personal	38		
	Salud	59,60		
6. Desarrollo personal	Logros personales	54,67,69,70,74		
	Desarrollo de potencialidades	53,64,68		
7. Administración del tiempo libre	Actividades recreativas	55		
	Cuidado familiar	56,57,58		
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	25		

## ANEXO N° 3

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo, por lo cual es importante que usted conteste en forma completa y con sinceridad todos los ítems marcando con una "X" según corresponda. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

**Datos generales:**

- a. Edad: ..... años
- b. Sexo:                      Femenino      (   )                      Masculino      (   )
- c. Estado civil:              Soltera(o)      (   )                      Casada(o)      (   )  
    Conviviente      (   )                      Separada(o)      (   )
- d. Estudios realizados:      Bachillerato      (   )                      Especialidad      (   )  
    Maestría      (   )                      Doctorado      (   )
- e. Condición laboral:      Contratado      (   )                      CAS covid      (   )  
    Nombrado      (   )
- f. Tiempo que labora en Neonatología:      < 1 año (   )                      1 a 2 años      (   )  
    3 a 5 años      (   )                      5 a 10 años      (   )  
    10 a 20 años      (   )                      > 20 años      (   )
- g. Actualmente labora en otra institución de salud:      Si      (   )                      No      (   )

Los siguientes ítems se contestan en escala de frecuencia, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4
Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca

N°	ÍTEMS	CALIFICACIÓN			
		1	2	3	4
1	¿Trabajas los sábados?				
2	¿Trabajas los domingos y feriados?				
3	¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?				
4	¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?				

5	¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?				
6	¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?				
7	¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?				
8	Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?				
9	¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?				
10a	¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?				
10b	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?				
10c	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?				
10d	¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?				
10e	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?				
10f	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?				
10g	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?				
10h	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?				
11a	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales				
11b	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos				
11c	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...				
11d	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)				
11e	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores				
12a	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores				
12b	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros				

12c	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: personal a tu cargo (personal técnico)				
12d	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la institución (personal médico, personal de terapia física...)				
13	¿En tu entorno laboral, te sientes discriminada(o) (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, condición laboral...)?				
14	A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo ( de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?				
15	¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?				
16	¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?				
17	¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?				
18	¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?				
19	El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?				
20	En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?				
21	En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?				
22	En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución e tu trabajo?				
23	¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?				
24a	En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos				
24b	En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones				
24c	En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas				
24d	En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria				
24e	En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo				
24f	En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (pacientes, padres de familia, estudiantes de especialidad o residentado...)				
25	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesta(o) a situaciones que te afectan emocionalmente?				
26	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus pacientes y su familia?				

Los siguientes ítems se contestan de acuerdo a su nivel de participación, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4
Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación

27a	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.				
27b	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.				

27c	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamientos de nuevos o mejores productos o servicios.				
27d	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de áreas de trabajo.				
27e	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.				
27f	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.				
27g	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.				

Los siguientes ítems se contestan de acuerdo a su valoración de la supervisión, usando la siguiente escala:

1	2	3	4
No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva

28a	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.				
28b	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.				
28c	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.				
28d	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.				

Los siguientes ítems se contestan de acuerdo al grado de información, utilizando la siguiente escala:

1	2	3
No hay información	Insuficiente	Es adecuada

29a	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación			
29b	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción			
29c	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción			
29d	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? La situación en sus evaluaciones			

Los siguientes ítems se contestan utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4
Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara

30a	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)				
30b	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)				
30c	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas				
30d	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas				
30e	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo				
30f	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden responsabilizarse de tu actuación y cuáles no)				

Los siguientes ítems se contestan en escala de frecuencia, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4
Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existen

31a	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales				
31b	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física				
31c	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales...)				
31d	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual				

Los siguientes ítems se contestan en escala de frecuencia, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato

32a	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos					
-----	--	--	--	--	--	--

32b	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personal bajo tu cargo					
32c	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo					
32d	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la institución (pacientes, padres de familia, estudiantes de especialidad o resindentado...)					
33a	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores					
33b	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo					
33c	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, los pacientes, alumnos...					
33d	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades					

34. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?  
Muy alta ( ) Alta ( ) Media ( ) Baja ( ) Muy baja ( )
35. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:  
Excesiva ( ) Elevada ( ) Adecuada ( ) Escasa ( ) Muy escasa ( )
36. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?  
Buenas ( ) Regulares ( ) Malas ( ) No tengo compañeros ( )
37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?  
No ( ) A veces ( ) Bastante ( ) Mucho ( )
38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?  
Mucho ( ) Bastante ( ) Poco ( ) Nada ( )
39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la institución?  
No es muy importante ( ) Es importante ( ) Es muy importante ( ) No lo sé ( )
40. ¿Te facilita la institución el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?  
Adecuadamente ( ) Regular ( ) Insuficientemente ( )  
No existe posibilidad de desarrollo profesional ( )
41. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu institución?  
Muy adecuada ( ) Suficiente ( ) Insuficiente en algunos casos ( )  
Totalmente insuficiente ( )
42. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la institución te proporciona es:  
Muy adecuada ( ) Suficiente ( ) Insuficiente en algunos casos ( )  
Totalmente insuficiente ( )

43. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecha(o) con el salario que recibes?

Muy satisfecho ( )      Satisfecho ( )      Insatisfecho ( )      Muy insatisfecho ( )

44. La institución, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema ( )

Pide a los jefes de los afectados que traten de buscar una solución al problema ( )

Tiene establecido un procedimiento formal de actuación ( )

No lo sé ( )

## ANEXO N° 4

### CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

El cuestionario CVT-GOHISALO mide la calidad de vida en el trabajo, cada una de los ítems reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes ítems mencionados y deberá ser contestado en forma completa marcando con una "X" según corresponda, utilizando la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Regularmente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

N°	ÍTEM	CALIFICACIÓN				
		0	1	2	3	4
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					
5	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es					
6	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
7	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento					
9	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
10	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es					
11	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es					
12	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es					
13	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es					
14	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					

18	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
19	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es					
20	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	El grado de satisfacción que tengo ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
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					

Los siguientes ítems se contestan en escala de frecuencia, utilizando la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nunca	Poco	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

25	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida					
32	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
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					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					

40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) 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 compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
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					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
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)					
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					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

En los siguientes ítems deberá de contestar su grado de acuerdo, utilizando la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nada de acuerdo	En desacuerdo	Más o menos de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

63	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
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					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
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 institución					

En los siguientes ítems deberá de contestar su grado de compromiso, usando la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nulo compromiso	Poco compromiso	Regularmente comprometido	Comprometido	Total compromiso

73	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es					
74	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es					

## ANEXO N° 5

### VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	¿Trabajas los sábados?	X		X		X		
2	¿Trabajas los domingos y feriados?	X		X		X		
3	¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	X		X		X		
4	¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
5	¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	X		X		X		
6	¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?	X		X		X		
7	Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?	X		X		X		
8	¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	X		X		X		
9	¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?	X		X		X		
10	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?	X		X		X		
11	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?	X		X		X		
12	¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?	X		X		X		
13	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?	X		X		X		
14	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?	X		X		X		
15	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?	X		X		X		
16	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
17	¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?	X		X		X		
18	¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?	X		X		X		
19	¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	X		X		X		

20	A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo ( de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?	X		X		X	
21	¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?	X		X		X	
22	En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?	X		X		X	
23	En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución e tu trabajo?	X		X		X	
24	¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	X		X		X	
25	En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	X		X		X	
26	¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?	X		X		X	
27	El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?	X		X		X	
28	En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	X		X		X	
29	En general, la cantidad de trabajo que tienes es:	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos	X		X		X	
31	En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones	X		X		X	
32	En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas	X		X		X	
33	En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria	X		X		X	
34	En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo	X		X		X	
35	En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (pacientes, padres de familia, estudiantes de especialidad o resindentado...)	X		X		X	
36	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos	X		X		X	
37	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personal bajo tu cargo	X		X		X	
38	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo	X		X		X	
39	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la institución (pacientes, padres de familia, estudiantes de especialidad o resindentado...)	X		X		X	
40	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesta(o) a situaciones que te afectan emocionalmente?	X		X		X	
41	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus pacientes y su familia?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>

42	El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?	X		X		X	
43	En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?	X		X		X	
44	¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la institución?	X		X		X	
45	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores	X		X		X	
46	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo	X		X		X	
47	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, los pacientes, alumnos...	X		X		X	
48	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
49	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.	X		X		X	
50	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.	X		X		X	
51	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamientos de nuevos o mejores productos o servicios.	X		X		X	
52	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de áreas de trabajo.	X		X		X	
53	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.	X		X		X	
54	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.	X		X		X	
55	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.	X		X		X	
56	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.	X		X		X	
57	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.	X		X		X	
58	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.	X		X		X	
59	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
60	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación	X		X		X	
61	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción	X		X		X	
62	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción	X		X		X	

63	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? La situación en sus evaluaciones	X		X		X	
64	¿Te facilita la institución el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?	X		X		X	
65	¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu institución?	X		X		X	
66	En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la institución te proporciona es:	X		X		X	
67	Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecha(o) con el salario que recibes?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 8</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
68	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	X		X		X	
69	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	X		X		X	
70	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas	X		X		X	
71	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas	X		X		X	
72	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo	X		X		X	
73	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden responsabilizarse de tu actuación y cuáles no)	X		X		X	
74	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	X		X		X	
75	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	X		X		X	
76	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	X		X		X	
77	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	X		X		X	
78	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 9</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
79	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores	X		X		X	
80	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros	X		X		X	

81	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: personal a tu cargo (personal técnico)	X		X		X	
82	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la institución (personal médico, personal de terapia física...)	X		X		X	
83	¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?	X		X		X	
84	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales	X		X		X	
85	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física	X		X		X	
86	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales...)	X		X		X	
87	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual	X		X		X	
88	La institución, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores	X		X		X	
89	¿En tu entorno laboral, te sientes discriminada(o) (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, condición laboral...)?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez            DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

09 de Noviembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez  
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO  
COSP Nº 28

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	X		X		X		
2	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	X		X		X		
3	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X		X		X		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	X		X		X		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	X		X		X		
9	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	X		X		X		
10	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	X		X		X		
11	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	X		X		X		
12	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
13	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	X		X		X		
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
15	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	X		X		X		
16	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es	X		X		X		
17	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	X		X		X		
18	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento	X		X		X		
19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	X		X		X		
20	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias	X		X		X		

21	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida	X		X		X	
22	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	X		X		X	
23	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es	X		X		X	
24	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	X		X		X	
25	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias	X		X		X	
26	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 institución	X		X		X	
27	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es	X		X		X	
28	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es	X		X		X	
29	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X	
31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X		X		X	
32	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	X		X		X	
33	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	X		X		X	
34	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	X		X		X	
35	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X		X		X	
36	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	X		X		X	
37	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X		X		X	
38	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?	X		X		X	
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
40	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	X		X		X	
41	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	X		X		X	
42	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	X		X		X	
43	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es	X		X		X	

44	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X		X		X	
45	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	X		X		X	
46	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X	
47	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es	X		X		X	
48	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es	X		X		X	
49	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	X		X		X	
50	El grado de satisfacción que tengo ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
51	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	X		X		X	
52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	X		X		X	
53	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X	
54	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X	
55	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	X		X		X	
56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X	
57	Me siento identificado con los objetivos de la institución	X		X		X	
58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X		X		X	
59	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X		X		X	
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X	
61	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
62	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	X		X		X	
63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X		X		X	
64	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X		X		X	
65	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X	
66	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	X		X		X	

67	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	X		X		X	
68	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X		X		X	
69	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X		X		X	
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	X		X		X	
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	X		X		X	
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X		X		X	
74	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez            DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

09 de Noviembre del 2021

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

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



Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez  
 ESTADÍSTICO E PSICOMÉTRICO  
 C.O.P.S. N° 228

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	¿Trabajas los sábados?	X		X		X		
2	¿Trabajas los domingos y feriados?	X		X		X		
3	¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	X		X		X		
4	¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
5	¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	X		X		X		
6	¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?	X		X		X		
7	Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?	X		X		X		
8	¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	X		X		X		
9	¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?	X		X		X		
10	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?	X		X		X		
11	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?	X		X		X		
12	¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?	X		X		X		
13	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?	X		X		X		
14	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?	X		X		X		
15	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anómalas o incidencias que ocurren en tu trabajo?	X		X		X		
16	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
17	¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?	X		X		X		
18	¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?	X		X		X		
19	¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	X		X		X		
20	A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo ( de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?	X		X		X		Cambiar la pregunta por frecuencia para poder responder en forma correcta a las alternativas.

21	¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?	X		X		X	
22	En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?	X		X		X	
23	En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	X		X		X	
24	¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	X		X		X	
25	En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	X		X		X	
26	¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?	X		X		X	
27	El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?	X		X		X	
28	En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	X		X		X	
29	En general, la cantidad de trabajo que tienes es:	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos	X		X		X	
31	En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones	X		X		X	
32	En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas	X		X		X	
33	En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria	X		X		X	
34	En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo	X		X		X	
35	En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (pacientes, padres de familia, estudiantes de especialidad o residente...)	X		X		X	
36	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos	X		X		X	
37	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personal bajo tu cargo	X		X		X	
38	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo	X		X		X	
39	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la institución (pacientes, padres de familia, estudiantes de especialidad o residente...)	X		X		X	
40	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto(a) a situaciones que te afectan emocionalmente?	X		X		X	
41	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus pacientes y su familia?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
42	El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?	X		X		X	
43	En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?	X		X		X	
44	¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la institución?	X		X		X	
45	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores	X		X		X	

46	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo	X		X		X	
47	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, los pacientes, alumnos...	X		X		X	
48	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
49	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.	X		X		X	
50	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.	X		X		X	
51	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamientos de nuevos o mejores productos o servicios.	X		X		X	
52	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de áreas de trabajo.	X		X		X	
53	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.	X		X		X	
54	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.	X		X		X	
55	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.	X		X		X	
56	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.	X		X		X	
57	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.	X		X		X	
58	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.	X		X		X	
59	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
60	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación	X		X		X	
61	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción	X		X		X	
62	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción	X		X		X	
63	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? La situación en sus evaluaciones	X		X		X	
64	¿Te facilita la institución el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?	X		X		X	
65	¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu institución?	X		X		X	
66	En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la institución te proporciona es:	X		X		X	

67	Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecha(o) con el salario que recibes?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 8</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
68	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	X		X		X		
69	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	X		X		X		
70	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas	X		X		X		
71	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas	X		X		X		
72	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo	X		X		X		
73	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden responsabilizarse de tu actuación y cuáles no)	X		X		X		
74	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	X		X		X		
75	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	X		X		X		
76	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	X		X		X		
77	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	X		X		X		
78	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 9</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
79	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores	X		X		X		
80	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros	X		X		X		
81	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: personal a tu cargo (personal técnico)	X		X		X		
82	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la institución (personal médico, personal de terapia física...)	X		X		X		
83	¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?	X		X		X		

84	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales	X		X		X	
85	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física	X		X		X	
86	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales...)	X		X		X	
87	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual	X		X		X	
88	La institución, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores	X		X		X	
89	¿En tu entorno laboral, te sientes discriminada(o) (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, condición laboral...)?	X		X		X	

Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:    **Ayme Josefina Espiritu Flores**        DNI:    **40153489**

Especialidad del validador:    **Licenciada en Enfermería. Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud**

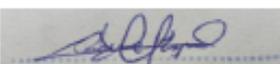
15 de Noviembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Ayme Espiritu Flores  
Lic. Enfermería  
CEP. 96819

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	X		X		X		
2	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	X		X		X		
3	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X		X		X		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	X		X		X		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	X		X		X		
9	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	X		X		X		
10	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	X		X		X		
11	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	X		X		X		
12	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
13	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	X		X		X		
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	X		X		X		
16	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es	X		X		X		
17	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	X		X		X		
18	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento	X		X		X		
19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	X		X		X		
20	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias	X		X		X		
21	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida	X		X		X		

22	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	X		X		X	
23	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es	X		X		X	
24	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	X		X		X	
25	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a curriculum y no a influencias	X		X		X	
26	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 institución	X		X		X	
27	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es	X		X		X	
28	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es	X		X		X	
29	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X	
31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X		X		X	
32	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	X		X		X	
33	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	X		X		X	
34	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	X		X		X	
35	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifiqué en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X		X		X	
36	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	X		X		X	
37	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X		X		X	
38	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?	X		X		X	
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
40	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	X		X		X	
41	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	X		X		X	
42	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	X		X		X	
43	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es	X		X		X	
44	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X		X		X	

45	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	X		X		X	
46	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X	
47	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es	X		X		X	
48	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es	X		X		X	
49	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	X		X		X	
50	El grado de satisfacción que tengo ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X		X		X	
	<b>DIMENSION 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
51	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	X		X		X	
52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	X		X		X	
53	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X	
54	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X	
55	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	X		X		X	
56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X	
57	Me siento identificado con los objetivos de la institución	X		X		X	
58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X		X		X	
59	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X		X		X	
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X	
61	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	X		X		X	
	<b>DIMENSION 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
62	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	X		X		X	
63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X		X		X	
64	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X		X		X	
65	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X	
66	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	X		X		X	
67	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	X		X		X	
68	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X		X		X	
69	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X		X		X	

	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No	
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X		X		X		
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	X		X		X		
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	X		X		X		
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X		X		X		
74	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta	X		X		X		

Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:    Ayme Josefina Espiritu Flores    DNI:    40153489

Especialidad del validador:    Licenciada en Enfermería, Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

15 de Noviembre del 2021

Ayme Espiritu Flores  
Lic. Enfermería  
CEP. 36819

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	¿Trabajas los sábados?	X		X		X		
2	¿Trabajas los domingos y feriados?	X		X		X		
3	¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	X		X		X		
4	¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>							
5	¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	X		X		X		
6	¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?	X		X		X		
7	Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?	X		X		X		
8	¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	X		X		X		
9	¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?	X		X		X		
10	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?	X		X		X		
11	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?	X		X		X		
12	¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?	X		X		X		
13	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?	X		X		X		
14	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?	X		X		X		
15	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?	X		X		X		
16	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3</b>							
17	¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?	X		X		X		
18	¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?	X		X		X		
19	¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	X		X		X		
20	A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo ( de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?	X		X		X		

21	¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?	X		X		X	
22	En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?	X		X		X	
23	En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	X		X		X	
24	¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	X		X		X	
25	En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	X		X		X	
26	¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?	X		X		X	
27	El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?	X		X		X	
28	En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	X		X		X	
29	En general, la cantidad de trabajo que tienes es:	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos	X		X		X	
31	En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones	X		X		X	
32	En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas	X		X		X	
33	En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria	X		X		X	
34	En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo	X		X		X	
35	En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (pacientes, padres de familia, estudiantes de especialidad o resindentado...)	X		X		X	
36	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos	X		X		X	
37	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personal bajo tu cargo	X		X		X	
38	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo	X		X		X	
39	En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la institución (pacientes, padres de familia, estudiantes de especialidad o resindentado...)	X		X		X	
40	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto(a) a situaciones que te afectan emocionalmente?	X		X		X	
41	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus pacientes y su familia?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
42	El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?	X		X		X	
43	En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?	X		X		X	
44	¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la institución?	X		X		X	
45	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores	X		X		X	

46	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo	X		X		X		
47	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, los pacientes, alumnos...	X		X		X		
48	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
49	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.	X		X		X		
50	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.	X		X		X		
51	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamientos de nuevos o mejores productos o servicios.	X		X		X		
52	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de áreas de trabajo.	X		X		X		
53	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.	X		X		X		
54	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.	X		X		X		
55	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.	X		X		X		
56	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.	X		X		X		
57	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.	X		X		X		
58	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.	X		X		X		
59	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
60	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación	X		X		X		
61	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción	X		X		X		
62	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción	X		X		X		
63	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre los siguientes aspectos? La situación en sus evaluaciones	X		X		X		
64	¿Te facilita la institución el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?	X		X		X		
65	¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu institución?	X		X		X		
66	En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la institución te proporciona es:	X		X		X		

67	Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecha(o) con el salario que recibes?	X		X		X	
	<b>DIMENSION 8</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
68	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	X		X		X	
69	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	X		X		X	
70	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas	X		X		X	
71	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas	X		X		X	
72	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo	X		X		X	
73	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden responsabilizarse de tu actuación y cuáles no)	X		X		X	
74	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	X		X		X	
75	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	X		X		X	
76	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	X		X		X	
77	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	X		X		X	
78	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	X		X		X	
	<b>DIMENSION 9</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
79	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores	X		X		X	
80	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros	X		X		X	
81	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: personal a tu cargo (personal técnico)	X		X		X	
82	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la institución (personal médico, personal de terapia física...)	X		X		X	
83	¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?	X		X		X	

84	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales	X		X		X	
85	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física	X		X		X	
86	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales...)	X		X		X	
87	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual	X		X		X	
88	La institución, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores	X		X		X	
89	¿En tu entorno laboral, te sientes discriminada(o) (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, condición laboral...)?	X		X		X	

Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. D<sup>o</sup>/ Mg: **Karina Leyva Bellido**                      **DNI: 41254616**

Especialidad del validador:    **Licenciada en Enfermería. Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud**

15 de ~~Noviembre~~ **Noviembre** del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

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

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



Karina Leyva Bellido  
 Enfermera Especialista  
 CEP 41052 REG. 17118

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	X		X		X		
2	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	X		X		X		
3	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X		X		X		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	X		X		X		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	X		X		X		
9	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	X		X		X		
10	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	X		X		X		
11	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	X		X		X		
12	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
13	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	X		X		X		
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>							
15	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	X		X		X		
16	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es	X		X		X		
17	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	X		X		X		
18	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento	X		X		X		
19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	X		X		X		
20	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias	X		X		X		
21	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida	X		X		X		

22	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	X		X		X	
23	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es	X		X		X	
24	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	X		X		X	
25	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias	X		X		X	
26	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 institución	X		X		X	
27	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es	X		X		X	
28	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es	X		X		X	
29	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X	
31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X		X		X	
32	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	X		X		X	
33	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	X		X		X	
34	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	X		X		X	
35	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X		X		X	
36	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	X		X		X	
37	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X		X		X	
38	¿Con qué frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?	X		X		X	
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
40	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	X		X		X	
41	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	X		X		X	
42	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	X		X		X	
43	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es	X		X		X	
44	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X		X		X	

45	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	X		X		X	
46	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X	
47	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es	X		X		X	
48	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es	X		X		X	
49	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	X		X		X	
50	El grado de satisfacción que tengo ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
51	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	X		X		X	
52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	X		X		X	
53	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X	
54	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X	
55	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	X		X		X	
56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X	
57	Me siento identificado con los objetivos de la institución	X		X		X	
58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X		X		X	
59	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X		X		X	
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X	
61	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
62	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	X		X		X	
63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X		X		X	
64	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X		X		X	
65	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X	
66	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	X		X		X	
67	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	X		X		X	
68	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X		X		X	
69	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X		X		X	



## ANEXO N°6

### CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

#### Cuestionario de Factores de riesgo psicosociales

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.811	89

#### Cuestionario de Calidad de vida en el trabajo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.96	74