



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

“RIESGO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL  
ENFERMERO DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA 2021”

TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE  
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y  
DESASTRES

Presentado por:

**AUTORA:** ZAPATA SOLANO, ERIKA FABIOLA

**ASESOR:** Jeannelly Cabrera

CODIGO ORCID: 0000-0001-8642-2797

2021

Lima – Perú

“Riesgo psicosocial y calidad de vida del profesional del enfermero del  
servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati  
Martins, Lima 2021”

Asesor(a)

Jeannelly Cabrera

CODIGO ORCID: 0000-0001-8642-2797

## **DEDICATORIA**

Nuestro trabajo va dirigido para todas aquellas personas quienes nos brindaron su apoyo y confiaron en nosotras, además para aquellos docentes quienes nos compartieron sus conocimientos y experiencias que nos han servido como modelo para seguir mejorando cada día más, ya sea en el ámbito personal o laboral.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darnos la sabiduría y fuerza para culminar esta etapa académica.

A nuestros profesores por su guía, comprensión, paciencia, entrega y valiosos consejos a lo largo del proceso de investigación.

Al personal multidisciplinario del Hospital Edgardo Rebagliati Martins por ofrecernos la información requerida para lograr los objetivos trazados en este proyecto.

Y, por supuesto, el agradecimiento más profundo y sentido va para mi familia. Sin su apoyo, colaboración e inspiración habría sido imposible llevar a cabo este proyecto de investigación.

A mis padres, por su ejemplo de lucha y honestidad; a mi esposo por su tenacidad y superación; a mis hijos por su apoyo, inteligencia y generosidad capacidad y superación por ellos y para ellos.

## INDICE

1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Recursos.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Formulación de hipótesis.....	14
2.3.1. Hipótesis general.....	14
2.3.2. Hipótesis específicas.....	15
3. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Método de la investigación.....	16
3.2. Enfoque de la investigación.....	16
3.3. Tipo de investigación.....	16
3.4. Diseño de la investigación.....	16
3.5. Población, muestra y muestreo.....	16
3.6. Variables y operacionalización.....	18
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.1 Técnica.....	22
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	22

3.7.3. Validación .....	22
3.7.4. Confiabilidad .....	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos .....	23
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	24
4.1. Cronograma de actividades .....	24
4.2. Presupuesto.....	25
5. REFERENCIAS .....	26
ANEXOS .....	30

## RESUMEN

**Objetivo:** determinar la relación entre el riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021. **Metodología:** estudio de tipo aplicada, diseño correlacional no experimental, contará con una población de 120 enfermeros y una muestra seleccionada por fórmula de población finita, con lo cual se obteniendo 92 profesionales, a quienes se les aplicará dos cuestionarios previamente validados en estudio similares al presente proyecto, se estima recolectar la información en cinco días, posterior a la obtención de datos se procesaran en el programa Excel y finalmente obtener los resultados mediante el análisis estadísticos en el programa SPSS Statistics 25.

**Términos clave:** “riesgo psicosocial”, “calidad de vida profesional”, “enfermero”.

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the relationship between psychosocial risk and professional quality of life of the nurse in the emergency service of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital, Lima 2021. **Methodology:** Applied study, non-experimental correlational design, will have a population of 120 nurses and a sample selected by a finite population formula, obtaining 92 professionals, to whom two questionnaires previously validated in a study similar to the present project will be applied, it is estimated that the information will be collected in five days, after obtaining the data they will be processed in the Excel program and finally obtain the results through statistical analysis in the SPSS Statistics 25 program.

**Key terms:** "psychosocial risk", "quality of professional life", "nurse

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

A lo largo de la historia, el trabajo se ha considerado un riesgo para la salud, puesto que las condiciones laborales son entornos donde surgen los riesgos psicosociales que ocasionarían accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo. Donde la expansión de los servicios en el mercado va acorde con el ascenso de los riesgos psicosociales físicos y ambientales (1). Esta prevalencia repercute en la salud de los trabajadores, al punto que Organización Mundial de la Salud estima que cerca de 2 millones de personas mueren cada año por enfermedades y traumatismos asociadas al trabajo (2).

Según la OMS en tasas de mortalidad vinculadas a entornos laborales se suma la lucha por frenar la el avance de la pandemia que día a día suma casos de contagios y defunciones en la población en general, así como en los trabajadores sanitarios, específicamente para los enfermeros profesionales quienes conviven a diario cuidando de los pacientes contagiados pese al temor de contagiarse o contagiar a su entorno familiar.

En este contexto de la pandemia por Covid-19 penetró en una crisis global en todas las esferas del mundo laboral, a consecuencia del mismo se instauran nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo, nuevas oportunidades laborales con contratos temporales, que a su vez dan origen a la prevalencia de los riesgos psicosociales en los ambientes laborales (3).

Por su lado, la Organización Internacional del Trabajo según información analizada entre el 2000 y 2016 estimó que las principales muertes relacionadas con la actividad laboral fueron patologías cardiovasculares (400 000 fallecimientos) y respiratorios (450 000 muertes). Atribuyó que las cardiopatías y los accidentes cerebrovasculares se relacionan a las largas horas de trabajo continuo (750 000 defunciones), con un aumento del 29% de casos en relación a las cifras del 2020 (4).

En Asia sudoriental y regiones del Pacífico Occidental, al año 2020, los fallecimientos de origen laboral relacionados a los riesgos psicosociales afectan en mayor proporción a la población masculina (72%) y en edades de 60 a 79 años, que reportaron actividades

laborales cerca de 55 horas a la semana, respecto a la población de 45 a 75 años que trabajaron más de 55 horas semanales, con lo que la OMS indica que trabajar más de 55 horas semanales incrementa el riesgo de un accidente cerebrovascular en un 35% y un 17% de riesgo de muerte por alguna cardiopatía isquémica, en comparación con llevar una jornada de 35 a 40 horas laborales a la semana (5).

De ahí la relevancia de los riesgos psicosociales en el trabajo, situándolo entre uno de los problemas de mayor dificultad para la seguridad y salud en el trabajo, que afectan notablemente la salud del trabajador, de las instituciones y la economía nacional (6).

En el Perú la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según Decreto Supremo N°005-2012-TR(7), registra la existencia de riesgos psicosociales en los entornos laborales, por lo que el empleador debe prever que la exposición no genere daños en el bienestar de sus trabajadores. Pese a su gran importancia, este tema es poco tratado tanto en las organizaciones privadas y públicas, obviando la presencia a agentes químicos, físicos, biológicos y disergonómicos, más aún al recurso humano que es pieza elemental de toda organización, a su vez; este recurso humano cumple un rol importante de comportamiento, debido a que aproximadamente el 80% de los accidentes ocupacionales se deben a factores comportamentales (8).

Siendo importante considerar que los riesgos psicosociales pueden ser directas e indirectas, estas afectan negativamente el desarrollo de las funciones del trabajador, alteraciones en su bienestar (física, psicológica y social)(9), derivando de ellas el estrés laboral, violencia laboral, Mobbing, acosos sexuales, síndrome de burnout, entre otros que repercutirían en la calidad de vida del profesional de la salud, sumado a las jornadas laborales que pasan en tiempo estimado de horas de trabajo semanal, lo último ha sido demostrado en estudios del año 2020 en 13 países de las tres regiones de las Américas (Américas, Europa y Pacífico Occidental) (5).

Por su parte el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según informe desarrollado por el consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana, refiere que el riesgo psicosocial en los entornos laborales se convertirían en problemas laborales que causarían dificultades emocionales, cognitivas, fisiológicos y comportamentales en los trabajadores, ante lo cual plantea medidas preventivas para

abordar los riesgos psicosociales , creando ambientes favorables en los lugares de trabajo y construyendo políticas públicas de trabajo (10).

Así, lo demostró Figueroa (11), en el año 2021 en un estudio realizado en un hospital de Ecuador, en la evaluación de los riesgos psicosociales que el 24.32% expresó ansia, 21.62% estrés, 18.92% depresión, 12.16% alteraciones de sueño, 8.11% disturbios de conducta alimentaria, 4.05% pensamientos suicidas y 2.70% consumen alcohol, distanciamiento familiar con 37.84%

Otro estudio realizado por Abouzeid, et al. (12) en el año 2020, mostró que la calidad de vida profesional en un Hospital de España. que el 94% de los enfermeros expresan una alta calidad de vida profesional, el 48% manifiesta un bajo apoyo directivo, existiendo asociaciones significativas entre los ámbitos sociodemográficos y su asociación a las tres dimensiones analizadas

Asimismo, el Perú cuenta con el Sistema de Salud del Seguro Social, ESSALUD, ente responsable de brindar servicios de salud a todo usuario asegurado a nivel nacional, cuenta con diversidad de especialidades médicas y recurso humano multidisciplinario, siendo su sede central el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, ubicado en la ciudad de Lima, que dentro de sus instalaciones cuenta con dos áreas de emergencias, debido a la pandemia por Covid-19, se instaló el ambiente de emergencias Covid y se mantiene la emergencia no Covid, al ser un Hospital de referencia no solo cubre la demanda de la población local sino a nivel nacional, lo cual muchas veces satura los ambientes disponibles para su uso.

En el ambiente de emergencia laboran cerca de 120 profesionales de enfermería desarrollan las Laboral asistenciales para manejo de pacientes confirmados o sospechosos por infección del virus SarsCoV-2, dicho sea de paso que el personal sanitario desarrolla sus turnos de 12 a 24 horas continuas, experimentando estados de tensión, estrés, carga mental, sobre exigencias del cargo, por ejemplo en los cambios de turno el profesional expresan: *“he tenido un turno muy agitado”*, *“me siento muy cansada, me duele todo el cuerpo”*, *“necesito unas vacaciones”*, *“tengo que ir a mi otro trabajo y me muero de sueño”*, entre otras expresiones que se inclinan a los riesgos psicosociales atribuibles al trabajo, y estaría repercutiendo en la forma de desenvolverse profesionalmente.

Cabe recalcar que las áreas de emergencia son consideradas unidades críticas no solo por la complejidad de los casos que se atienden, sino también por la sobrecarga emocional, física, social que exige la prestación de servicios, es por ende que se plantea el desarrollo del estudio es esta población a fin de determinar la relación entre los riesgo psicosocial y calidad de vida del profesional Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021, a fin de planear sugerencias que contribuyan al manejo de los riesgos psicosociales en variantes estudiadas y favorecer una óptima calidad de vida laboral del profesional de enfermería.

## **1.2 Formulación del problema**

### 1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de participación, implicación y responsabilidad de los riesgos psicosociales y la calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de formación información comunicación de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión del tiempo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión cohesión de grupo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Mobbing de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre la dimensión de participación, implicación y responsabilidad de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021
- Establecer la relación entre la dimensión de formación información comunicación de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021
- Especificar la relación entre la dimensión gestión del tiempo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021
- Establecer la relación entre la dimensión cohesión de grupo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021
- Identificar la relación entre la dimensión de Mobbing de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 TEÓRICA**

El estudio presentado contará con el valor teórico puesto que proporcionará información reciente sobre los riesgos psicosociales y la calidad de vida profesional del enfermero emergencista del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, que sirva de bases teóricas a estudios similares ya que hasta el momento no hay investigaciones al respecto y los hallazgos contribuya en la generación de estrategias de mejora para disminuir los riesgos mencionados y mejorar la calidad de vida del profesional sanitario responsable del cuidado de los pacientes.

### **1.4.2 PRÁCTICO**

El estudio proporcionará información relevante para estudios futuros que sigan el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, asimismo el estudio considera los instrumentos ya validados en estudios de Lahera y Góngora del año 2002, para la variable Factores Psicosociales el empleado por Sosa Cerda del año 2018 para medir la Calidad de Vida Profesional, extrapolando hallazgos a nivel nacional; puesto que los factores psicosociales están presentes en todo contexto laboral y su manejo no adecuado conllevaría a perjuicios para la salud del trabajador, incumplimiento de los objetivos institucionales y atención deficiente al usuario o paciente.

### **1.4.3 METODOLÓGICA**

Mediante los instrumentos se recolectará información sobre las variables estudiadas a fin de delinear estrategias e implementar políticas de mejora en el recurso humano que trabaja en las áreas del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, de tal manera que la salud del profesional no se vea alterado por no saber controlar los riesgos psicosociales del ambiente laboral, empleando el método hipotético deductivo y dos instrumentos validados con de Alfa de Cronbach para la variable riesgo psicosocial obteniendo un 0.89, mientras que para la variable calidad de vida profesional fue de 0.816 en estudios previos.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Enfermeras modalidad contrato Cas Covid, donde la permanencia es igual al estado de emergencia por la pandemia del Covid-19.

### **1.5.2 Espacial**

En el servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

### **1.5.3 Recursos**

Limitado recurso humano, temporal por estado de emergencia sanitaria, para el área de emergencias Covid.

## MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### *Internacionales*

Figueroa. (11). En el año 2021, en Ecuador efectuó un estudio con el objetivo: “Determinar los riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020”. En un hospital de Ecuador. Utilizo el método: epidemiológico-descriptivo, con una muestra de 74 enfermeros a quienes aplicó la observación y un cuestionario de 44 preguntas; entre sus resultados: 68.92% personal femenino 33.78%, el 58.11% son casados y el 60.81% tienen hijos, para la variable riesgo psicológico el 24.32% expresó ansias, el 21.62% tensión, 18.92% depresión, el 12.16% presentaron alteraciones del sueño, 8.11% disturbios en los hábitos alimentarios, el 4.05% expresaron ideas suicidas, en el 2.70% expresaron consumo de alcohol finalmente el 37.84% manifestó distanciamiento social. Concluyo que el riesgo biológico es el más habitual entre los riesgos laborales, causando ansiedad que repercutiría en la calidad de atención brindada a los pacientes.

Abouzeid, et al., (12). En el año 2020, en España efectuó un estudio tuvo como objetivo: “Analizar la calidad de vida laboral percibida por los enfermeros en un centro hospitalario, asociados a factores psicosociales y sociodemográficos”. Metodología: cuantitativo, descriptivo, observacional, en una población de 240 enfermeros, empleó como técnica la el cuestionario de Jefferson CVP35. Resultados: el 94% de los enfermeros expresan una alta calidad de vida profesional, el 48% manifiesta un bajo apoyo directivo, existiendo asociaciones significativas entre los ámbitos sociodemográficos y su asociación a las tres dimensiones analizadas.

Bejarano, et al. (13). En el 2020, en Colombia realizó su investigación que tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en enfermeros”. Metodología: cuantitativo, descriptivo, transversal. Empleó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) para la variable estrés laboral y la escala de Escala Gencat para la variable calidad de vida. Resultados: el 37% expresaron realización personal como alto, el 16,3% cansancio emocional alto y

3.1% despolarización alto. Concluyen: que la mayoría de los entrevistados expreso tener una buena calidad de vida profesional, sin embargo, la exposición a mayores factores estresores menor es su calidad de vida profesional.

Vidotti, et al. (14). En el año 2019, en Brasil presentó su investigación que tuvo como objetivo: “Analizar la ocurrencia del Síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida profesional del enfermero”, en Brasil. Metodología: transversal, descriptivo, en una población de 502 enfermeros, a quienes aplicaron la escala de Maslach y World Health Organization Quality of Life - Bref.WHOQOL-BREF. Resultados: el 20,9% de la ocurrencia del Síndrome de Burnout se relacionaba al aumento de servicios, poco control y apoyo social, menor relación con respecto a la calidad de vida psicológica y física, la relación social y su medio ambiente. Concluyen que el Sd. de Burnout se relaciona al alto nivel de estrés y la idea negativa en la calidad de vida profesional del enfermero.

### *Nacionales*

Becerra, et al. (15).En el año 2021, efectuó un estudio que tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el síndrome de burnout del enfermero en el Hospital Santa María del Socorro – Ica, 2020”, en Ica. Metodología: enfoque cuantitativo, correlacional, trasversal, en una muestra de 100 enfermeros, a quienes aplicó el Cuestionario CVP35 y el cuestionario de Maslach. Entre sus resultados destaca que, 91% de las enfermeras no presentan el síndrome de Burnout y solo estuvo presente en el 9%, para la variable calidad de vida profesional expresó el 26% un grado deficiente, el 64% experimentó un grado regular y solo el 10% manifestó que es bueno. Concluyen: no existe relación entre la calidad de vida profesional y el Sd. Burnout, en el enfermero del que no existe una relación entre la calidad de vida profesional y el síndrome de Hospital Santa María del Socorro – Ica, demostrado mediante Rho de Spearman = 0, 429.

Quispe M. (16).En el año 2021, en Cuzco, efectuó el estudio que tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del Centro de Salud de Ocongate, 2020”. En Cuzco. Empleo el método: enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental, con una muestra de 50

trabajadores, donde empleo el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Encontrando: 30,0% percibe estrés laboral bajo, 10,0% medio, el 40,0% alto y el 20,0% marcaron que es muy alto. Concluye: a mayor estrés laboral y mayor factor de riesgos psicosociales.

Adanaqué, et al. (17). En el año 2020, en Lima, presentó su estudio que tuvo como objetivo: “Determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada de Lima” en Lima. Empleó como metodología: cuantitativo, correlacional, de corte transversal, contó con una muestra de 109 profesionales de enfermería a quienes aplicó el cuestionario Factores Sociolaborales y el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Hallazgos: 76.1% de encuestados expresaron calidad de vida profesional media, el 16.5% lo calificó de alto y el 7.3% consideró como baja. Concluyen, la vinculación de los elementos sociolaborales en la calidad de vida profesional expresado en sucesos discriminatorios y en la condición de empleo estadísticamente según  $OR=4.672$  y  $OR=9.087$  proporcionalmente, lo cual determinó relación significativa entre las variables.

Mamani D. (18). En el año 2020, en Lima, efectuó su investigación que tuvo como objetivo: “Determinar la calidad de vida profesional del enfermero emergencista de un Hospital de Lima, 2020”, en Lima. Empleó el método descriptivo, transversal, no experimental, en una muestra de 30 enfermeros, donde aplicó el cuestionario CVP-35. Obteniendo como resultado: el 73% de los encuestados expresó tener una calidad de vida profesional regular en comparación con el 27% que lo calificó como bueno. Con lo que concluye que el grado de calidad de la vida profesional del enfermero emergencista es regular seguido de bueno.

Ortega y Reyes (19). En el año 2018, efectuó su estudio que tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre la violencia laboral y el riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”, en Lima. Metodología: Enfoque cuantitativo, no transversal, diseño no correlacional, en una población de 120 profesionales, a quienes aplicó dos cuestionarios. Entre sus resultados encontró que el 64,2% expresó haber violencia laboral con poca frecuencia, el 85,0% experimentó en poca frecuencia la violencia física; respecto al riesgo psicosocial el 55,8% de la muestra indicó un riesgo medio, asimismo, un rango de apoyo social medio en el

68,8%. Con lo cual concluye que, existe correlación, entre las variables estudiadas, con un valor de Spearman=0,735 expresado como relación estadísticamente fuerte y proporcional.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Variable I: Riesgo psicosocial**

Para la Organización Internacional del Trabajo el riesgo psicosocial puede ser cualquier característica dentro de las condiciones laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores en sus esferas psicológicas y fisiológicas, que pueden contrariar la salud y originar un grado de estrés en el trabajador (20).

De acuerdo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se define a los Riesgos Psicosociales como: aquellas condiciones que se encuentran en un entorno laboral, que a su vez estén directamente vinculadas a la organización del trabajo, al contenido de la labor y al desarrollo de la tarea, que puedan afectar el curso del trabajo a desarrollar y repercutir en la salud del trabajador (21).

Por su parte Gómez y Alastruey, expresan que los riesgos psicosociales son las situaciones actuales que se encuentran el ámbito laboral asociadas a condiciones técnicas, ambientales y metodológicas, que influyen en la salud del individuo a través de mecanismos fisiológicos y psicológicas, que se pueden expresar en el desempeño de sus funciones(22).

Diversos autores concuerdan que los riesgos psicosociales pueden generar alteraciones en la salud del trabajador y su manifestación podría ser mediante estados de agotamiento mental y físico, estrés, poca seguridad personal, déficit en la organización de las tareas, etc. (23).

En tanto el Instituto de Seguridad laboral, clasifica los riesgos psicosociales en esferas: participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo, cohesión del grupo; hostigamiento o Mobbing (24).

Por lo que el riesgo se define como toda aquella situación de trabajo que está vinculada con la organización, el contenido y realización de la labor, y puede afectar el bienestar o a la salud del trabajador tanto en la parte psicológica, social, físico y en la ejecución de sus funciones laborales (25).

### **Dimensiones de la variable Riesgo Psicosocial**

- **Participación, Implicación y Responsabilidad:** se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para controlar su propio trabajo basándose en la independencia y autonomía para poder elegir tomas decisiones (25)
- **Formación Información y Comunicación:** es la capacidad o grado de interés que la empresa demuestra y ofrece a sus trabajadores, brindando la información necesaria para el mejoramiento de las tareas (26).
- **Gestión del tiempo:** permisividad que la empresa otorga al empleado para ejecutar la consonancia y compás de su trabajo, así como también el manejo de las pausas y ofrecer la elección de las vacaciones (27).
- **Cohesión del grupo:** es el modelo de relación grupal que se origina entre miembros de un grupo laboral, se aplica la solidaridad, atracción, atracción, y clima de comunidad (25).
- **Hostigamiento o Mobbing:** es un evento observable en una persona o un grupo de personas que se encuentren bajo efecto de agresiones agrupadas y expresados en un tipo de violencia por violencia caracterizado por ser de índole psico ponderado, exagerado y escalonada que persiste en un espacio de tiempo largo (24).

### **Instrumento para medir la variable Riesgo Psicosocial**

Para medir la variable Riesgo Psicosocial se empleará el instrumento adaptado por Rumay Chanduco (28), en el año 2020, del cuestionario original de Lahera y Góngora (25), que consta de 30 preguntas, distribuido en 5 dimensiones; a dimensión participación, implicación y responsabilidad de 9 preguntas, la dimensión formación, información y comunicación con 7 preguntas, la dimensión gestión del tiempo con 5 preguntas; la dimensión cohesión de grupo con 6 preguntas y finalmente la dimensión Mobbing con 2 preguntas, el instrumento obtuvo una confiabilidad de 0.89 según Alfa de Cronbach.

## **Variable II: Calidad de vida del profesional**

Según Fernández define la calidad de vida del enfermero como el sentimiento de bienestar que surge del equilibrio que la persona percibe en medio de la carga de la profesión y los recursos psicológicos, relacionales y organizacionales con los cuales se cuenta para afrontar estas demandas (29).

La calidad de vida del profesional engloba una multidimensionalidad de conceptos, por su estrecha relación entre las características personales y laborales que puedan influir en el rendimiento laboral de la persona, en la familia, la cultura, el manejo del tiempo libre, la carga laboral y los salarios percibidos (30).

En tal sentido el profesional de salud se encuentra inmerso en la diversidad de sus funciones, encontrándose expuesto a un sinnúmero de riesgos laborales que podrían afectar su calidad de vida, en el equilibrio social, emocional y en el contexto laboral del enfermero.

### **Definición conceptual**

Calidad de vida del profesional como el ambiente o medio que presente un evento favorable, que mejora la condición y satisfacción del personal de enfermería, mediante a estabilidad, seguridad, estímulos y oportunidades de crecer profesionalmente (31).

### **Dimensiones de la variable Calidad de vida del profesional**

- **Apoyo directivo:** es la capacidad de liderazgo para ofrecer un buen servicio profesional, influyendo el éxito y el mejoramiento de aprendizaje en el centro laboral (32).
- **Carga de trabajo:** conjunto de situaciones a las que se ve sometida el profesional a lo largo de su jornada laboral, ya sea por la cantidad de tareas y compromisos que la compañía exige a sus trabajadores (33).
- **Motivación intrínseca:** aquella fuerza que nace del interior de cada profesional y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo, logrando recompensas internas como: satisfacción personal, independencia, confianza, etc (26).

### **Instrumento para medir la variable Calidad de Vida Profesional**

Para medir la variable Calidad de Vida Profesional se empleará el cuestionario de “CVL-35”, adaptado por Sosa Cerda (34), en el año 2018, la cual está constituido de 35 preguntas, compuesta con 3 dimensiones: dimensión carga de trabajo con 12 preguntas; dimensión apoyo directivo con 12 preguntas y dimensión motivación intrínseca con 11 preguntas; se tiene valores cuantitativos con su similar cualitativa de manera: (1-2) Nada, (3- 4- 5) Algo, (6-7- 8) Bastante, (9 -10) Mucho; se tendrá la categorización de: CVL alto al obtener entre 106 y 140 puntos, medio en el rango de 70 a 105 y bajo cuando se obtiene puntajes entre 35 a 70. Dicho instrumento contó con un Alfa de Cronbach 0.816.

## **TEORIZANTE DE ENFERMERIA**

Marcos (35), en el año 2014, señala que la teoría de Dorotea Orem propone las acciones de autocuidado se van adquiriendo conforme la persona madura y estas están emparentadas a la creencia, la cultura, las prácticas y tradiciones familiares, así como las sociales. Donde la edad, el progreso y la situación de salud se relacionan a la capacidad que posee la persona para efectuar el autocuidado, donde el objetivo es lograr conservar el propio bienestar, la salud y el progreso de la humanidad.

Por ende, esta teoría se ajusta a la capacidad de respuesta que el profesional de enfermería tiene frente a la presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral y mejorar su calidad de vida profesional, cuidar de uno para poder cuidar con calidad al otro y/o a los pacientes.

### **2.3 Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021

Ho= No existirá relación estadísticamente significativa entre riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión participación, implicación y responsabilidad de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021
- Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de formación información comunicación de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021
- Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión gestión de tiempo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021
- Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cohesión de grupo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021
- Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de Mobbing de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de la investigación**

El proyecto de investigación se realizará empleando la metodología hipotética deductiva, que ofrece la posibilidad de plantear afirmaciones expresadas como hipótesis y de las cuales se pueden deducir conclusiones que se confrontaran con los hechos reales (36).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

El proyecto de investigación contendrá el carácter cuantitativo, al determinar relaciones causales entre las variables planteadas a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del problema planteado (37).

#### **3.3 Tipo de investigación**

El proyecto de investigación será de tipo aplicada, se verificará conocimientos ya generados los cuales se contrastarán con el nivel correlacional evidenciando relaciones entre las variables de estudio y su direccionalidad (37).

#### **3.4 Diseño de la investigación**

El estudio planteado, tendrá un diseño no experimental, puesto que no se manipulará las variables; corresponderá a un estudio observacional ya que se ser ver la realidad de los fenómenos estudiados teniendo para ello un tiempo determinado, por cuanto se considerará corte transversal (37).

#### **3.5 Población, muestra y muestreo**

El universo poblacional estará conformado por 120 licenciados con mención en Enfermería que se encuentren trabajando en la unidad de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins durante el año 2021.

La muestra se alcanzará efectuando la fórmula para una población finita, obteniendo un total de 92 licenciados de enfermería que laboran para la unidad de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins durante el año 2021.

Formula:

$$n = \frac{z^2 * P(P-1) N}{e^2 (N-1) + z^2 * P(P-1)} = 92$$

Donde:

n= tamaño de la muestra que deseo hallar

N= total de la población

z= nivel de confianza 95%

P= probabilidad de ocurrencia de lo estudiado 5%

e= error estimado 5%

El muestreo será la expresión de una parte de la muestra de la población, en donde se respetará la naturaleza y rasgos seleccionados para el estudio.

#### **CRITERIO DE INCLUSION**

Para el estudio se incluirá a licenciados con mención en Enfermería que se encuentren trabajando en la unidad de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, independiente al sexo, raza, religión, modalidad de contrato: CAS, CAS COVID, NOMBRADA, con un tiempo de trabajo mínimo de 1 año en el área.

#### **CRITERIO DE EXCLUSION**

Para el proyecto se excluirá a todo a licenciados de enfermería que laboran para la emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, que se nieguen a participar del estudio, personal administrativo y personal que no se encuentre laborando al momento de realizar el estudio, así mismo, a los licenciados que en el momento del estudio se encuentren de vacaciones, de licencia y aquellos que realicen trabajo remoto.

### 3.6 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Riesgo Psicosocial

**Definición Operacional:** es la condición laboral que está relacionada al trabajo y ocasiona el bienestar del trabajador.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Participación Implicación Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo</li> <li>• Atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones</li> <li>• Incidentes en su puesto de trabajo</li> <li>• Respeto a sus subordinados</li> <li>• Formación para el desempeño de funciones</li> <li>• Organización para el trabajo en equipo</li> <li>• Control de resultados del trabajo</li> </ul>	ORDINAL	<p>Adecuado 23-36</p> <p>Inadecuado 9-22</p>
Formación Información Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición de la información y de los medios necesarios (equipo, material)</li> <li>• Formación sobre los riesgos generales y específicos del servicio</li> <li>• Formalidad al transmitir informaciones y comunicaciones al personal</li> <li>• Instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas</li> <li>• Comunicación interpersonal</li> <li>• Información suficiente sobre los resultados del trabajo</li> <li>• Instrucción para adaptarlo a estas nuevas situaciones (incorporación de equipos y/o dispositivos)</li> </ul>	ORDINAL	<p>Adecuado 18-28</p> <p>Inadecuado 7-17</p>
Gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control del trabajo</li> <li>• Posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo físico Y/ mental) requerido por la actividad</li> <li>• Recuperación de tardanzas</li> <li>• Criterio de retribución del trabajo</li> <li>• Ausentismo</li> </ul>	ORDINAL	<p>Adecuado 13-20</p> <p>Inadecuado 5-12</p>

Cohesión de grupo	• Solicitud de ayuda	ORDINAL	Adecuado
	• Manejo de conflictividad entre el personal		15-24
	• Formación de relaciones amistosas		Inadecuado
	• Participación en eventos institucionales		6-14
	• Clima laboral		
	• Relaciones institucionales		
Mobbing	• Conflictos		Adecuado
	• Renuncias por factor psicológico		8-12
	• Personal que sea aislada, ignorada o exclusiva del grupo en virtud de características físicas o personales		Inadecuado
			3-7

**Variable 2:** Calidad de Vida Profesional

**Definición Operacional:** La Calidad de Vida Profesional expresada como bienestar de equilibrio que percibe el profesional en el trabajo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Carga de trabajo	. Cantidad de trabajo que tengo.	Ordinal	
	. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.		
	. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.		
	. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.		
	. Desconecto al acabar la jornada laboral.		
	. Conflictos con otras personas de mi trabajo.		
	. Falta de tiempo para mi vida personal.		
	. Incomodidad física en el trabajo.		
	. Carga de responsabilidad. / Interrupciones molestas		
	. Estrés (esfuerzo emocional).		
	. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud		
	. Satisfacción con el sueldo.		
	. Posibilidad de promoción.		
	. Reconocimiento de mi esfuerzo.		
Apoyo directivo	. Apoyo de mis jefes.		Alto 105-140
	. Apoyo de mis compañeros.		
	. Posibilidad de ser creativo.		
	. Recibo información de los resultados de mi trabajo.		Medio 70-104
	. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.		
	. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.		Bajo 35-69
	. Tengo autonomía o libertad de decisión / Variedad en mi trabajo.		
	. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.		

---

Motivación  
intrínseca

- Satisfacción con el tipo de trabajo.
  - Motivación (ganas de esforzarme).
  - Apoyo de mi familia.
  - Ganas de ser Creativo.
  - Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.
  - Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.
  - Lo que tengo que hacer queda claro.
  - Me siento orgulloso de mi trabajo. / Calidad de vida de mi trabajo.
  - Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas).
-

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

El proyecto empleará como técnica serán dos encuestas estructuradas, consistirá en la aplicación a la muestra seleccionada, las cuales serán hechas de manera virtual mediante un enlace web, y mediante esta técnica se recopilará información de los procedimientos que integra la estructura del estudio.

Se utilizará el Cuestionario sobre Factores Psicosociales y el cuestionario “CVL-35”, que se describen en el punto 3.7.2.

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

Los instrumentos a utilizarse para la investigación y poder recolectar datos serán 2 encuestas orientadas a la población de estudio.

La primera encuesta es el instrumento utilizado por Rumay (28) en el año 2020, la cual permitirá medir la variable factor psicosocial, consta de 30 preguntas, distribuido en 5 dimensiones; a dimensión participación, implicación y responsabilidad de 9 preguntas, la dimensión formación, información y comunicación con 7 preguntas, la dimensión gestión del tiempo con 5 preguntas; la dimensión cohesión de grupo con 6 preguntas y finalmente la dimensión Mobbing con 2 preguntas.

La segunda encuesta es relacionada a la Calidad de Vida Profesional se empleará el cuestionario de “CVL-35”, adaptado por Sosa Cerda (34), en el año 2018, la cual está constituido de 35 preguntas, compuesta con 3 dimensiones: dimensión carga de trabajo con 12 preguntas; dimensión apoyo directivo con 12 preguntas y dimensión motivación intrínseca con 11 preguntas; se tiene valores cuantitativos con su símil cualitativa de manera:(1-2) Nada, (3- 4- 5) Algo, (6-7- 8) Bastante, (9 -10) Mucho; se tendrá la categorización de: CVL alto al obtener entre 106 y 140 puntos, medio en el rango de 70 a 105 y bajo cuando se obtiene puntajes entre 35 a 70.

#### **3.7.3. Validación**

Los instrumentos fueron validados para sus respectivos estudios, para el Cuestionario sobre Factores Psicosociales fue por juicios de expertos y el cuestionario “CVL-35”,

también fue validado por juicio de expertos quienes evaluaron las preguntas de cada cuestionario dando la aceptación para los estudios planteados, por consistencia interna y nivel exigible apropiado.

#### **3.7.4 Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos será determinada por las pruebas estadísticas de la prueba estadística de Alfa de Cronbach para la variable riesgo psicosocial obteniendo un 0.89, mientras que para la variable calidad de vida profesional fue de 0.816.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

El proyecto de investigación acopiará la información en el programa Microsoft Excel, programa del cual se obtendrá los resultados descriptivos, expresados en tablas y gráficos; asimismo, se trabajará con el programa SPSS versión 25, se determinará el tipo de prueba a emplear según los criterios de normalidad y la regla de decisión, que establecerá el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas el cual obtendrá los resultados estadísticos, aceptando o negando las hipótesis alternas.

### **3.9 Aspectos éticos**

El proyecto de investigación respetará las disposiciones internacionales y nacionales sobre estudios en seres humano; en cuanto a los principios Bioéticos, se valorará la autonomía, justicia y beneficencia debido a la capacidad del ser humano para reflexionar sobre sus objetivos y tener decisiones tomadas libremente, se tratará al ser humano con el respeto como deben ser tratados; así mismo, se resaltaré el cumplimiento del reglamento de la Universidad Norbert Wiener para el desarrollo de trabajos de investigación (Guía de Trabajos de Investigación, año 2020); a lo referente a nivel de similitudes, se expresa que el presente proyecto de investigación es original y de conformidad a la manifestación de las normas académicas establecidas.

## ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma de actividades

Actividad	2021											
	Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	X											
Búsqueda bibliográfica		X	X									
Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes		X	X									
Importancia y justificación de la investigación			X									
Objetivos de la investigación			X									
Enfoque y diseño del estudio			X									
Población, muestra y muestreo			X									
Técnicas e instrumentos de recolección de datos				X								
Aspectos bioéticos				X								
Métodos de análisis de datos				X								
Elaboración de aspectos administrativos del estudio					X							
Elaboración de anexos						X	X					
Aprobación del proyecto								X				
Trabajo de campo									X	X		
Redacción del informe final: versión 1											X	
Sustentación del informe final												X

Fuente: Elaboración propia

## 4.2 Presupuesto

	<b>UNIDAD DE MEDIDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>HUMANO</b>			
Tesista	Licenciada	01	00.00
Asesor estadístico	Estadista	01	800.00
Subtotal			800.00
<b>MATERIALES Y EQUIPO</b>			
Computadora	Unidad	01	1800.00
Impresora	Unidad	01	1000.00
Escritorio	Unidad	01	1200.00
Subtotal			4000.00
<b>SERVICIOS</b>			
Impresiones	Unidad	1millar	100.00
Logística	Unidad	Diversos	100.00
Material de escritorio	Unidad	Diversos	120.00
Refrigerio	Unidad	150	300.00
Subtotal			620.00
<b>OTROS</b>	Unidad	Diversos	200.00
Subtotal			200.00
<b>TOTAL</b>			<b>5620.00</b>

Fuente: Elaboración propia

## REFERENCIAS

1. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2011; 57(1): p. 4-19.
2. Organización Mundial de la Salud, Acceso/Comunicados de prensa. [Internet].; 2021 [citado 2021 noviembre 11]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>.
3. Naciones U. Anticiparse a las crisis, prepararse y responder: Invertir hoy en sistemas resilientes de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). [Internet].; 2021 [citado 2021 noviembre 08]. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.
4. Frank P, Bálint N, Natalie M, Yuka U, Alexis D, Kai S, et al. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injur. *Environment International*. 2021 septiembre; 154(1).
5. Jian L, Frank P, Yuka U, Chantal B, Els A, Lode G, et al. El efecto de la exposición a largas horas de trabajo sobre la cardiopatía isquémica: una revisión sistemática y un metanálisis de las estimaciones conjuntas OMS / OIT de la carga de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. *Elsevier, Medio Ambiente Internacional*. 2020 septiembre; 142.
6. Agencia Europea S. Agencia Europea para la Seguridad y la salud en el trabajo. [Internet].; 2021 [citado 2021 noviembre 12]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
7. Gobierno del P. Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2012. Reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR.
8. CEPRIT. Boletín Essalud. [Internet].; 2015 [citado 2021 noviembre 11]. Disponible en: [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio\\_2015.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm).

9. Organización Mundial Salud. Estimaciones de la carga de enfermedad y la mortalidad: carga de enfermedad, 2000-2016 Ginebra : Organización Mundial de la Salud; 2020.
10. Ministerio de Trabajo y Empleo. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana Lima: MINSTRA; 2014.
11. Figueroa C, Castillo S, Carranza F, Montenegro C. Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. Boletín de malariología y Salud ambiental. 2021; 15(1).
12. Abouzeid G, López Montesinos M, Martínez Alarcon L. Calidad de vida laboral percibida por los enfermeros en un centro hospitalario, asociados a factores psicosociales y sociodemográficos. Revista Científica de Enfermería. 2020 marzo; 19(19): p. 24-39.
13. Bejarano Martínez E, Espitia Castro GJS. Estrés laboral y calidad de vida de enfermeros en Medellín. [Tesis de grado]. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2020.
14. Vidotti V, Trevisan Martiens J, Quina Galdino M, Perfeito Ribeiro R, Carmo Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de Enfermería. Enfermería Global. 2019 junio;(55): p. 344-354.
15. Becerra Canales B, Sotelo Medina M, Sotomayor Vasquez G. Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro- Ica, 2020. [Tesis de grado]. Universidad Autónoma de Ica, Ica; 2020.
16. QuispeM. Estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en el personal del centro de salud de Ocongate, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima; 2021.
17. Adanaqué Castillo J, Reynoso Valdez A, Contreras Castro F. 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 salud. 2020; 13(1).
18. Mamani Chirapo D. Calidad de vida profesional del enfermero emergencista de un Hospital de Lima, 2020. [Tesis de grado]. Universidad Norbert Wiener, Lima; 2020.

19. Ortega Gómez J, Reyes Valles G. Violencia laboral y riesgo psicosocial en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018. [Tesis de grado]. Universidad Noorbert Wiener, Lima; 2018.
20. Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. 3rd ed.: OIT; 2006.
21. Intituto Nacional de la Salud. Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales. 1st ed. Navarra: Gobierno de Navarra; 2005.
22. Gómez M. Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos México: Instituto Vasco de seguridad y salud laboral; 2013.
23. Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estres y violecia en el mundo del trabajo. 1st ed. Ginebra: Boletin internacional de Investigación; 2016.
24. rosco M. Psychosocial risk factors in personal assistant hospital. Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica. 2018; 20(1).
25. Lahera M, Gongora Y. Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. 1st ed. Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral; 2002.
26. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito. 3rd ed. México: Cámara Nacional de la industria. Editorial Mexicana; 2007.
27. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales y de Organización. In capitulo. Salud mental. Prevención el estrés en el trabajo. Geneve; 2000.
28. Rumay C. Riesgo psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional de Trujillo, Trujilo ; 2020. Report No.: 82.
29. Fernández Aranque A, Clotilde Jiménez S, Casado del Olmo M. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. 3rd ed.: Biblio Las Casas; 2007.
30. Sosa Cerda O, Chevarría Rivera S, Rodríguez Padilla E. Calidad de vida profesional del personal de Enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2010; 18(3).

31. Fernández A, Cuairán M, Curbelo R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Revista electrónica trimestral de enfermería. 2016 abril; 15(42): p. 376- 385.
32. Casas J, Ramón Repullo J, Lorenzo S, Cañas J. Dimensiones y Medición de la Calidad de Vida Laboral en Profesionales Sanitarios. Rev Adm Sanit. 2002; 23(6): p. 143-160.
33. Hernández Mendoza E, Cerezo Reséndiz S, López Sandoval M. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2007; 15(3): p. 161-166.
34. Bernabé Mattos L. Cumplimiento de las normas de bioseguridad y calidad de vida de las enfermeras del hospital Nacional san bartolomé. [Tesis para maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2018.
35. Marcos E. Aplicación del modelo de Dorothea Orem ante un caso de una persona con dolor neoplásico. Gerokomos. 2014;; p. 20-24.
36. Bernal C. Fundamentos de investigación. 1st ed. México: Pearson Edcucación; 2014.
37. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la Invertigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 6th ed. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.; 2019.

## **ANEXOS**

## Anexo N° 1: Matriz de consistencia

### Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021 <b>Autora:</b> Lic. Enf. Erika Fabiola Zapata Solano				
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión de participación, implicación y responsabilidad de los riesgos psicosociales y la calidad de vida profesional del enfermero del del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión de formación información comunicación de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> <b>Determinar la relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</b></p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación entre la dimensión de participación, implicación y responsabilidad de los riesgos psicosociales y la calidad de vida profesional del enfermero del del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</li> <li>• Establecer la relación entre la dimensión de formación información comunicación de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi= Sí existirá relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</p> <p>Ho= No existirá relación entre riesgo psicosocial y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Primera Hipótesis específica</b> Hi=Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de participación, implicación y responsabilidad de los riesgos psicosociales y la calidad de vida profesional del enfermero del del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</p> <p><b>Segunda Hipótesis específica</b> Hi= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de formación</p>	<p><b>Variable Independiente</b> Riesgo Psicosocial</p> <p><b>Dimensión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación implicación responsabilidad</li> <li>- Formación información, comunicación</li> <li>- Gestión del tiempo</li> <li>- Cohesión de grupo</li> <li>- Mobbing</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b> Calidad de Vida</p> <p><b>Dimensión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo directivo</li> <li>- Carga trabajo</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> descriptivo</p> <p><b>Método:</b> hipotético deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> correlacional, no experimental</p> <p><b>Población:</b> enfermeros</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Muestreo probabilístico Reporte de recursos humanos</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión del tiempo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión cohesión de grupo de los riesgos psicosociales y calidad de vida del profesional Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión de Mobbing de los riesgos psicosociales y calidad de vida del profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especificar la relación entre la dimensión gestión del tiempo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</li> <li>• Establecer la relación entre la dimensión cohesión de grupo de los riesgos psicosociales y calidad de vida del profesional Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión de Mobbing de los riesgos psicosociales y calidad de vida del profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</li> </ul>	<p>información comunicación de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</p> <p><b>Tercera Hipótesis específica</b>  Hi=Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión gestión del tiempo de los riesgos psicosociales y calidad de vida profesional del Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</p> <p><b>Cuarta Hipótesis específica</b>  Hi=Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cohesión de grupo de los riesgos psicosociales y calidad de vida del profesional Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</p> <p><b>Quinta Hipótesis específica</b>  Hi=Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de Mobbing de los riesgos psicosociales y calidad de vida del profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2021</p>	<p>- Motivación intrínseca</p>	
--	---	--	--------------------------------	--

## **Anexo 2: Instrumentos**

### **FACTORES PSICOSOCIALES DE LA ENFERMERA**

Instrucciones: a continuación, se le presenta una lista de preguntas marque la respuesta que te parezca mejor para usted

1. ¿Usted tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?
  - A. No
  - B. Si, ocasionalmente
  - C. Si, cuando la tarea se lo permite
  - D. Sí, es la práctica habitual
2. Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por Usted?
  - A. No, no existe
  - B. Si, aunque en la práctica no se utiliza
  - C. Si, se utiliza ocasionalmente
  - D. Sí, se utiliza habitualmente.
3. ¿Tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?
  - A. No
  - B. Si, ocasionalmente
  - C. Si, habitualmente
  - D. Sí, puede adelantar trabajo para luego más tiempo de descanso.
4. ¿Dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, material, etc) para realizar su tarea?
  - A. No
  - B. Si, algunas veces
  - C. Si, habitualmente
  - D. Sí, siempre
5. ¿Ante la incorporación de nuevo personal, se les informa de los riesgos generales y específicos del servicio?
  - A. No
  - B. Si, oralmente
  - C. Si, por escrito
  - D. Sí, por escrito y oralmente

6. Cuando usted necesita ayuda y/o tienen cualquier duda acude a:
- A. un compañero de otro servicio u puesto
  - B. una persona asignada (mantenimiento, etc).
  - C. supervisor y/o jefe supervisor
  - D. no tiene esa opción por cualquier motivo
7. Las situaciones de conflictividad entre el personal ¿se intenta solucionar de manera abierta y clara?
- A. No
  - B. Si, por medio de la intervención del mando
  - C. Si, entre todos los afectados
  - D. Sí, mediante otros procedimientos.
8. ¿Pueden elegir sus días de vacaciones?
- A. No, la institución cierra por vacaciones en periodos fijos
  - B. no, la institución distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores
  - C. Si, la institución concede a demanda del trabajador
  - D. Sí, se organizan entre el personal, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad
9. Usted interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (¿equipo, material, etc?)
- A. No. Es función del mando superior o persona encargada
  - B. Si, solo incidentes menores
  - C. Si, cualquier incidente
10. Tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo físico Y/ mental) requerido por la actividad?
- A. No, por la continuidad del proceso
  - B. no por otras causas
  - C. Si, las establecidas
  - D. Sí, según necesidades
11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones al personal?
- A. No
  - B. charlas asambleas
  - C. comunicados escritos
  - D. Sí, medios orales y escritos

12. ¿En términos generales, el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?
- A. No
  - B. Si, a veces
  - C. Si, habitualmente
  - D. Sí, siempre
13. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:
- A. únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador
  - B. colabora con el trabajador en la consecución de fines
  - C. fomenta la consecución de objetivos en equipos.
14. ¿Se recupera de los retrasos?
- A. No
  - B. Si, durante las pausas
  - C. Si, incrementando el ritmo de trabajo
  - D. Sí, alargando la jornada.
15. ¿Cuál es el criterio de retribución por su trabajo?
- A. salario por hora y fijo
  - B. salario más prima colectiva
  - C. salario más prima individual
16. ¿Se facilitan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?
- A. No
  - B. Si, de forma oral
  - C. Si, de forma escrita
  - D. Sí, de forma escrita y oral
17. ¿Tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?
- A. No, por la ubicación del trabajador
  - B. No por el ruido
  - C. no, por otros motivos
  - D. si algunas palabras
  - E. si, conversaciones más largas
18. ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de funciones?
- A. No
  - B. Si, aunque no habido cambios significativos en el estilo de mando

- C. Si, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente
  - D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando
19. ¿Existe la posibilidad de organizar trabajo en equipo?
- A. No
  - B. Si, cuando la tarea se lo permita
  - C. Si, en función del tiempo
  - D. Sí, siempre se hace en equipo
20. ¿Controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos?
- A. No
  - B. Si, ocasionalmente
  - C. Si, habitualmente
  - D. Sí, cualquier error.
21. ¿Se organiza de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría del personal?
- A. No
  - B. Si, una o dos veces al año
  - C. Si, varias veces al año, según el motivo
22. ¿Pide detener el trabajo o ausentarse de su puesto?
- A. No, por el proceso productivo
  - B. No, por otros motivos
  - C. Si, con un sustituto
  - D. si, sin que nadie lo sustituya
23. ¿Existe en general un buen clima en el lugar de trabajo?
- A. No
  - B. Si, a veces
  - C. Si, habitualmente
  - D. Sí, siempre
24. ¿Recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?
- A. se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad)
  - B. Se le informa a de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados
  - C. se les informa de los objetivos alcanzados por la institución
  - D. se les anima a participar en el establecimiento de metas.

25. Tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?
- A. No
  - B. se cambia de manera excepcional
  - C. Sí, he rota entre compañeros de forma habitual
  - D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador
26. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria Y/o nuevos métodos de ¿recibe instrucción para adaptarlo a estas nuevas situaciones?
- A. No
  - B. Si, oralmente
  - C. Si, por escrito
  - D. Sí, por escrito y oralmente
27. ¿Qué tipo de relaciones son habituales en la institución?
- A. relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas
  - B. relaciones personales positivas sin relaciones de colaboración
  - C. relaciones solo de colaboración en el trabajo
  - D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo
28. De los problemas que existen en un departamento, sección etc. ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?
- A. Si B. No
29. ¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?
- A. Si B. No
30. Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o exclusiva del grupo en virtud de características físicas o personales
- A. Si B. No



