



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD**  
**MENTAL Y PSIQUIATRÍA**

**Trabajo Académico**

Calidad de vida laboral y salud mental en trabajadores de un centro de salud  
mental comunitario en Lima, 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

**Presentado por:**

**Autora:** Huaman Jabo, Ruth Angelica

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-7976-2803>

**Asesor:** Dr. Molina Torres, José Gregorio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

**Lima – Perú**

**2026**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, RUTH ANGELICA HUAMAN JABO egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico en Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Calidad de Vida Laboral y Salud Mental en Trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025” Asesorado por el docente: Dr. Molina Torres, José Gregorio C.E: 003560692 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517> tiene un índice de similitud de (13) (TRECE) % con código OID: 14912:583209499 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor  
 RUTH ANGELICA HUAMAN JABO  
 DNI: 42545969



.....  
 Dr. Molina Torres, José Gregorio  
 C.E: 003560692

Lima, 28 de abril de 2026

**“Calidad de vida laboral y salud mental en trabajadores de un Centro de  
Salud Mental Comunitario en Lima, 2025”**

**Línea de investigación:**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Asesor:** Dr. Molina Torres, José Gregorio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

## **DEDICATORIA**

“Dedico este trabajo, en primer lugar, a mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación constante a lo largo de este proceso. A mis padres, quienes con su esfuerzo y ejemplo han sido la base fundamental para alcanzar mis metas. Asimismo, dedico este logro a todas las personas que confiaron en mí y me impulsaron a seguir adelante, recordándome siempre la importancia de la perseverancia y el compromiso..”

## **AGRADECIMIENTO**

“Expreso mi sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de esta investigación. En especial, a los docentes y asesores por su orientación constante, sus valiosos aportes y el tiempo dedicado al fortalecimiento de este trabajo. Asimismo, agradezco a la institución donde se llevó a cabo el estudio, por brindar las facilidades necesarias para la recolección de información, y a todas aquellas personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron al desarrollo y culminación satisfactoria de esta investigación..”

## ÍNDICE

	Pg
Portada	i
Contraportada	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Indice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
1 EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.4. Justificación	5
1.5. Delimitación de la investigación	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de estudio	8
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Calidad de vida laboral	13
2.2.2. Salud mental	18
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general	21
2.3.2. Hipótesis específicas	21

5. REFERENCIAS

26

6. ANEXOS

32

## RESUMEN

El presente estudio busca comprender cómo se relacionan variables como la calidad de vida laboral y la salud mental. Para ello, se empleará un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población está conformada por 45 trabajadores, entre ellos psicólogos, psiquiatras, enfermeros, así como personal administrativo, de limpieza y seguridad, seleccionados mediante muestreo. La recolección de información se realizará a través de dos cuestionarios validados: el primero, sobre calidad de vida laboral (Salazar, 2021), con 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, compensación, condiciones laborales, crecimiento y cultura organizacional; y el segundo, sobre salud mental (Zea, 2021), con 39 ítems. Ambos instrumentos presentan alta confiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach: 0,888 y 0,921). Los datos serán recogidos de manera presencial, previa firma de consentimiento informado, y analizados con el software estadístico SPSS v26. Finalmente, se aplicará la prueba de correlación de Pearson para identificar la fuerza y dirección del vínculo entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y los indicadores de salud mental.

**Palabra Clave:** Calidad de vida laboral; Salud mental, comunidad, trabajadores.

## ABSTRACT

This study aims to explore the relationship between quality of work life and mental health among employees. A quantitative, applied, non-experimental, correlational, and cross-sectional design will be used. The study population consists of 45 workers, including psychologists, psychiatrists, nurses, as well as administrative, cleaning, and security staff, selected through sampling. Data will be collected using two validated questionnaires: one on quality of work life (Salazar, 2021), comprising 20 items across four dimensions, compensation, working conditions, growth, and organizational culture, and another on mental health (Zea, 2021), with 39 items. Both instruments demonstrate high reliability (Cronbach's alpha: 0.888 and 0.921).

Information will be gathered in person after obtaining informed consent, and data will be processed using SPSS v26. Pearson's correlation test will be applied to determine the strength and direction of the relationship between the dimensions of quality of work life and mental health indicators.

**Keywords:** Quality of Work Life; Mental Health; Community; Workers.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En los últimos años la calidad de vida laboral y la salud mental, han sido estudiada a detenimiento en función de la gestión del personal en instituciones de salud, ya que debido a lo largo del tiempo se ha visto un incremento debido a una sobrecarga laboral considerable que en algunas ocasiones no es sobrellevada por los trabajadores (1).

En cuanto lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) la importancia de un ambiente laboral adecuado para de esta forma tratar de mejorar las situaciones emocionales y físicas de los trabajadores, lo que puede generar no tener algún tipo de cuadro clínico como lo son la depresión y ansiedad que pueden generar un desempeño no adecuado para la organización donde labora (2).

Asimismo, Organización Panamericana de la Salud (OPS), se basó en diferentes datos de epidemiología que en el caso de la salud mental que no es vista adecuadamente, se puede ver desordenes como la depresión con un 4.7% de trabajadores debido a carga laboral, donde por ejemplo hay más de sesenta mil personas se han suicidado (3).

La (OIT) menciona que el bienestar integral que experimentan los profesionales sanitarios en su entorno laboral cotidiano, un aspecto crucial dentro del ámbito de la atención médica y hospitalaria, donde por ejemplo en algunos países. el 45 % se encuentra satisfechos dentro de sus trabajos a comparación de los insatisfechos que se encuentran en sudamerica (4).

La falta de apoyo repercute en algunas formas de manera directa en el bienestar y las condiciones laborales del personal sanitario, sino que también influye de manera significativa en la excelencia de la atención brindada y en la experiencia global que viven los pacientes durante su proceso de cuidado. Por ende, promover un buen ambiente de trabajo no solo favorece a los empleados, sino que también garantiza una atención sanitaria más efectiva y

humana (5).

A nivel internacional, en algunos países europeos, se ha observado una problemática donde una gran cantidad de trabajadores (enfermeras) en hospitales han experimentado violencia no física en un 70% y violencia física en un 19% (6).

Se puede observar que en Austria y otros lugares, más del 60% de trabajadores cuentan con niveles altos de estrés laboral, lo que genera de alguna forma calidad de vida no tan adecuada, debido a la falta de condiciones favorables del tema laboral, esto hace que el personal necesite mayor condiciones de apoyo por parte de la institucionalidad (7).

Por otro lado un estudio muestra que más del 60% de profesionales se sienten con una calidad de vida no tan adecuada y estos factores generan una ansiedad en un 55% de encuestados. Estos datos resaltan una clara relación entre las malas condiciones laborales y el deterioro del bienestar de los empleados, lo cual puede impactar negativamente en su salud mental y en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes (8).

En el ámbito nacional, en un centro de salud mental, observa que más del 67% de trabajadores presenta algún tipo de problema en su salud mental, donde por ejemplo se muestra depresión, disfunción social, pérdida de confianza y esto se debe a que hay situaciones en las cuales se evidencia mucho esfuerzo de los trabajadores para determinadas situaciones (9).

Por otro lado se ha demostrado que los problemas de salud mental se observan por ejemplo en trabajadores en un 1% de la población de Lima Metropolitana, 0.7% en la Sierra y 0.6% en la Selva, esto se debe que las condiciones de atención de salud mental y psiquiatría aun están dando sus mejoras de acuerdo a las formas estratégicas del estado y también del sector privado (10).

Por lo tanto, en la realidad local, en un centro de salud mental en Perú, el bienestar

cotidiano de quienes trabajan está profundamente condicionado por un entramado diverso de elementos, tanto del entorno laboral como de su realidad personal, que inciden directamente en su percepción de una vida plena en el bienestar integral que experimenta el equipo humano del establecimiento de salud mental, tanto en su entorno profesional como en su vida cotidiana fuera del trabajo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

“¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025?”

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la compensación adecuada y la salud mental?

¿Cuál es la relación entre la condición de trabajo y la salud mental?

¿Cuál es la relación entre la oportunidad de crecimiento y la salud mental?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la salud mental?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la compensación adecuada y la salud mental

Establecer la relación entre la condición de trabajo y la salud mental

Hallar la relación entre la oportunidad de crecimiento y la salud mental

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la salud mental

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Teórica**

La presente investigación resulta de gran importancia porque busca comprender la relación de estas variables, un espacio donde el bienestar del personal impacta directamente en la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes. Reconocer las condiciones que influyen en la estabilidad psicológica de quienes brindan atención es fundamental para garantizar entornos laborales más saludables y humanos.

Su relevancia radica en que aborda una problemática actual y sensible: el desgaste emocional de los profesionales de la salud. En este sentido, la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson ofrece un marco esencial, ya que no solo centra su mirada en el paciente, sino también en el cuidador, promoviendo la empatía, la compasión y el fortalecimiento de vínculos que dignifican la labor de los trabajadores.

Finalmente, la contribución de este estudio consiste en generar evidencia que permita diseñar estrategias organizacionales y de cuidado basadas en principios humanísticos. De este modo, se favorece no solo la salud mental de los trabajadores, sino también la construcción de una cultura institucional más solidaria, resiliente y orientada al cuidado integral.

### **1.4.2. Metodológica.**

La importancia de la metodología empleada en este estudio radica en el uso del enfoque cuantitativo, que permite recopilar y analizar datos objetivos para comprender de manera más clara cómo se relaciona las variables de estudio. Esta elección metodológica asegura un tratamiento riguroso de la información, fortaleciendo la validez de los hallazgos y permitiendo que las recomendaciones resulten aplicables en contextos similares.

La relevancia se encuentra en la aplicación del método hipotético-deductivo, pues facilita la contrastación de hipótesis a partir de teorías previamente establecidas, generando un puente entre la evidencia empírica y la reflexión académica. Asimismo, al utilizar un estudio de tipo aplicado, con un diseño no experimental, correlacional y transversal, se logra captar la realidad tal como ocurre, sin manipular variables, mostrando así las dinámicas genuinas entre el entorno laboral y el bienestar psicológico.

En cuanto a su contribución, la investigación se apoya en instrumentos validados y reconocidos: el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo de Rubio (2010) y la Escala de Salud Mental de Goldberg (1972). Ambos han demostrado ser confiables y útiles en diversos estudios, lo que no solo fortalece el presente trabajo, sino que también lo enlaza con una tradición investigativa consolidada. De esta manera, la propuesta metodológica no solo respalda la coherencia del estudio, sino que también aporta evidencia que puede enriquecer futuras investigaciones en el ámbito de la salud y el bienestar laboral.

#### **1.4.3. Práctica.**

La importancia de esta investigación radica en que sus resultados permitirán identificar de manera clara la situación estudiada. Estos profesionales cumplen una labor altamente demandante, no solo por la atención directa a pacientes, sino también por las exigencias emocionales que conlleva el entorno de la salud mental. Mejorar sus condiciones no es solo un deber institucional, sino también un acto de reconocimiento a su papel humano y social.

La relevancia de este estudio se evidencia en que no se queda en el plano teórico, sino que busca ofrecer soluciones prácticas para fortalecer el bienestar de quienes cuidan a otros. En este sentido, se plantea como estrategia la implementación de programas institucionales que incluyan talleres de autocuidado, espacios de escucha activa, reconocimiento al desempeño, así como mejoras en las condiciones organizacionales y en las dinámicas de trabajo en equipo.

La contribución se expresa en el impacto directo que estas acciones tendrían tanto en los trabajadores como en los pacientes. Un personal con mayor bienestar psicológico y condiciones laborales saludables podrá brindar un cuidado más humano, empático y efectivo, generando un círculo virtuoso que beneficia a la institución, a los usuarios y a la comunidad en general. De este modo, la investigación no solo ilumina un problema, sino que ofrece un camino hacia la construcción de entornos de trabajo más justos, saludables y humanizados.

## **1.5. Delimitación de la investigación.**

### **1.5.1. Temporal.**

“La investigación se establecerá de agosto a octubre 2025.”

### **1.5.2. Espacial**

“En un CSMC en Lima. “

### **1.5.3. Unidad de análisis**

“Trabajadores CSMC”

## **2. MARCO TEÓRICO.**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. internacionales.**

Busseli, et al. (11), en 2023, en Italia, realizaron un estudio cuyo objetivo fue comprender cómo la calidad de vida laboral impacta en distintos aspectos de la salud mental, tales como el burnout (MBI, en profesionales que trabajan en centros comunitarios de salud mental. Para ello, se consideró una metodología correlacional, con la participación de 265 trabajadores. Además de aplicar los instrumentos, se registraron variables como edad, género y años de experiencia. El estudio cumplió con estrictos protocolos éticos, avalados por un comité de bioética, y se garantizó la confidencialidad de la información mediante el consentimiento informado. Los hallazgos evidenciaron diferencias importantes: el 65 % de las mujeres reportó niveles de estrés clínicamente relevantes frente al 35 % de los hombres. De igual manera, se observó que el 46 % del personal de primera línea percibía su calidad de vida laboral como favorable, mientras que el 54 % del personal de segunda línea expresó insatisfacción. En conclusión, resaltan la urgencia de implementar intervenciones psicosociales adaptadas a las características de cada perfil profesional, con el propósito de fortalecer el bienestar de los trabajadores y mejorar al mismo tiempo la calidad del servicio en los centros comunitarios de salud mental.

Young (12), en 2021, en Estados Unidos, tuvo como objetivo identificar la relación entre distintos factores de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores en un centro de atención ambulatoria de salud mental durante la pandemia. En cuanto a la metodología, se realizó un estudio aplicado, de tipo correlacional y transversal, con la participación de 197 profesionales (enfermeras, médicos y personal administrativo). La muestra estuvo conformada principalmente por trabajadores de Maharashtra (80 %),

pertenecientes a hospitales públicos (66 %) y en su mayoría mujeres (52 %), con una edad media de  $34 \pm 7,8$  años. Los resultados revelaron que la Calidad de vida es baja 40%, mientras que la ansiedad significativa lo hacía por 60%, En conclusión, el estudio destacó la necesidad urgente de implementar intervenciones para la calidad de vida y estrategias psicológicas organizacionales específicas, orientadas a reducir la carga emocional y proteger la salud mental de los trabajadores en entornos de alta presión sanitaria como los vividos durante la pandemia

Suryavanchi (13), en 2022, en Asia, tuvo como objetivo identificar la correlación entre los factores de calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de centros de atención ambulatoria. En la metodología, se aplicó un estudio correlacional. La muestra estuvo conformada por 197 profesionales de la salud, incluyendo un grupo importante de trabajadores menores de 30 años. Los resultados revelaron que los síntomas moderados a graves de depresión y ansiedad se asociaban, el 80 % de los participantes manifestó insatisfacción en su calidad de vida laboral y un 20 % presentó alteraciones psicológicas relevantes. Asimismo, se observó que tanto factores individuales (edad, antigüedad) como organizacionales (tipo de centro, turno) modulaban dichas asociaciones. En conclusión, el estudio determinó que la pandemia intensificó los desafíos para la salud mental del personal sanitario, por lo que resulta prioritario implementar programas de apoyo psicosocial y estrategias de reorganización laboral orientadas a fortalecer la resiliencia y el autocuidado en los trabajadores.

Budur (14), en 2022, en Irak, tuvo como objetivo explorar la relación entre la calidad de vida laboral y los comportamientos innovadores, entendidos como mecanismos de prevención frente a los problemas de salud mental en empleados de instituciones comunitarias psiquiátricas. En la metodología, se empleó un diseño cuantitativo, aplicado, correlacional y transversal. La población estuvo conformada por 212 profesionales (psicólogos, terapeutas

ocupacionales y personal administrativo), quienes fueron encuestados mediante cuestionarios validados: QWL (20 ítems), Knowledge Sharing (KS, 8 ítems), Innovative Culture (IC, 10 ítems) e IB (12 ítems). El estudio, avalado por los comités de bioética de la Universidad de Bagdad y la WMA, garantizó altos estándares éticos. Los resultados indicaron que el intercambio de conocimientos influyó significativamente tanto en la cultura de calidad de vida laboral (65 %) como en los comportamientos innovadores (25 %). En conclusión, se determinó que existe una relación positiva entre calidad de vida laboral e innovación, destacando que una mejor calidad de vida laboral se asocia con un incremento en los comportamientos innovadores del personal.

Salyers et al. (15) en el año 2024 en los EE. UU, tuvieron como objetivo analizar la calidad de vida y el síndrome de burnout en trabajadores de un *Community Mental Health Center* (CMHC). En cuanto a la metodología, se desarrolló un estudio cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental y correlacional, aprobado bajo criterios éticos. La muestra estuvo conformada por 113 profesionales de salud mental. Para la recolección de datos se emplearon instrumentos estandarizados: la Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala Self-Reported Quality of Care, que evalúa atención centrada en el cliente, conciencia profesional (*conscientiousness*) y reporte de errores. El 100 % de los participantes completó la encuesta; de ellos, el 80 % presentó altos niveles de agotamiento emocional y el 20 % mostró despersonalización significativa de calidad de vida. En los resultados, se evidenció que el logro personal medido de manera positiva la calidad de vida (80 %), mientras que la despersonalización, componente del síndrome de burnout, ejerció un efecto negativo moderado (20 %). En conclusión, se determinó que el burnout, en particular la falta de logro personal, deteriora la percepción de calidad de atención en los centros comunitarios de salud mental. Los autores recomendaron implementar programas de manejo del estrés ajustados al perfil laboral,

con el fin de fortalecer el bienestar de los trabajadores y optimizar la eficacia clínica en la atención brindada.

### **2.1.2. Nacionales.**

Bardales (16), en el año 2022, en Ancón, tiene de objetivo: “Establecer relación entre la satisfacción respecto a la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico del personal del Centro de Salud Comunitario Rijchariy, Ancón, junio 2021”. Metodología: nivel correlacional, de tipo transversal. Muestra: 70 trabajadores, los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios). Muestran que mas del 60% de los encuestados dicen que tiene mas de 31 a 40 años, la gran mayoría son nombrados, el 40% de los encuestados son casados, y se evidencia que hay correlación entre el personal que se siente como laboral y también en la calidad de vida. Conclusión de acuerdo a los resultados se puede ver que mientras haya estrategias de condiciones en la mejora del manejo de personal de alguna manera la calidad de vida laboral se enfoca de manera adecuada.

Soria (17), en 2023, en Apurímac, tiene como objetivo: “Determinar en qué grado el bienestar psicológico se vincula con el riesgo psicosocial de la percepción de calidad de vida laboral de los colaboradores de un centro de salud comunitario en Abancay, Apurímac, 2022”. Metodología nivel correlacional, no experimental e hipotético-deductivo. Resultados en relación entre las variables de estudio calidad de vida laboral(43%) y bienestar psicológico (67%) viéndose que las condiciones favorables de bienestar psicológico a través de un buen trato dentro de centros de salud hacen que los trabajadores sientan que su calidad de vida laboral es más adecuada haciendo de su trabajo un desempeño favorable. Conclusiones: De acuerdo a lo mencionado un bienestar psicológico a través de un buen manejo de condiciones de salud mental puede mejorar las situaciones de percepción de la calidad de vida laboral dentro del personal de centros de salud.

Panta (18), en 2021, en Lima, tiene como objetivo: “Determinar la conexión entre la carga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería en diferentes centros de salud mental”. Metodología: nivel correlacional descriptivo, muestra está compuesta por 150 enfermeras. Se desarrolló siguiendo las directrices del Ministerio de Salud y con consentimiento informado. En un diseño descriptivo correlacional, se evaluó a 150 enfermeras con el Nursing Workload Index (35 ítems) y un cuestionario de CVL (20 ítems), hallando una correlación de Pearson  $r = 0,837$  ( $p < 0,001$ ) Resultados entre carga laboral (55%) y disminución de la calidad de vida (45%), particularmente en enfermeras con más de 10 años de experiencia. Los investigadores concluyeron la urgencia de implementar sistemas de monitoreo continuo de carga y programas de balance trabajo-descanso para prevenir la carga laboral.

Chavarry (19), en 2023, en Lima, tiene como objetivo: “Determinar la asociación entre la gestión de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral en empleados de seguros”. Metodología: correlacional. En cuanto a los hallazgos, se mostró relación estadística entre ambas variables con un coeficiente 0.745. Donde a mejores condiciones de gestión en salud ocupacional va haber mejores condiciones de calidad de vida.

Gamarra (20), en el año 2022, en Lima, estableció como objetivo estudiar la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar profesional en 117 funcionarios de salud mental de la Policía Nacional del Perú. Empleó dos encuestas: una de 36 ítems sobre carga laboral y otra de 20 ítems para medir el bienestar profesional. Mediante análisis de Pearson y regresión multivariante, obtuvo un coeficiente  $r = -0,749$  ( $p < 0,001$ ), evidenciando que el 74,9 % del aumento de la carga se relaciona con una marcada caída en el bienestar. Los datos mostraron que el 69,2 % del personal reportó horarios prolongados sin descansos adecuados, y un 52 % describió síntomas de agotamiento emocional. Frente a esto, Gamarra recomendó optimizar turnos, reforzar periodos de descanso y ofrecer servicios de apoyo psicológico continuo. De este modo se podría prevenir el agotamiento extremo, mejorar la satisfacción laboral y garantizar un desempeño óptimo incluso en contextos de alta exigencia operativa.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Calidad de vida laboral**

#### **2.2.1.1. Definición**

El concepto de calidad de vida en el trabajo alude a ese grado de satisfacción personal y bienestar integral que los trabajadores perciben durante su jornada laboral. Esta idea abarca diferentes tipos de factores los cuales condicionan interacción del trabajador frente a las condiciones laborales como por ejemplo equilibrio de empleados con el trato directo con los demás trabajadores, el trato que tienen con la institución, . (21)

#### **2.2.1.2. Teorías**

Hay diferentes tipos de teorías que hablan sobre la calidad de vida de los trabajadores y como este se influencia para la condición de la cultura organizacional, según esta idea se condiciona para que el trabajador debe de tener un buen trato desde la parte de la organización y para ello debe de considerarse la perspectiva del mismo trabajador desde una capacitación como también desde su desarrollo profesional y también laboral (22).

#### **2.2.1.3. Evolución histórica**

En el caso de la evolución de las variables de estudio como la calidad de vida, se debe de estudiar la revolución industrial, en donde en el siglo XIX, las formas en el que se trataba al trabajador por parte de las empresas no era la mas adecuada, ya que se brindaban horas largas de trabajo, esto hizo que los movimientos como las legislaciones lucharon por los derechos laborales, condicionando a mejores horarios y también seguridad (23).

#### **2.2.1.4. Características de la calidad de vida laboral**

Las formas en las cuales se identifican las características de a calidad de vida laboral dentro del rubro de enfermería, a nivel ambiente físico laboral hace que se incluya diversos

tipos de romas como la seguridad, instalaciones, condiciones de trabajo, en el entorno de las consideraciones laborales en el desempeño de los mismos trabajadores (24).

### **2.2.1.5. Dimensiones de la calidad de vida laboral**

a). - Compensación adecuada.. Una compensación equitativa incrementa la motivación y reduce el ausentismo y la rotación laboral (Ruiz & Martínez, 2022). Una remuneración justa asegura que los enfermeros se sientan valorados y reconocidos por su trabajo, lo que a su vez contribuye a una mejor calidad en el cuidado de los pacientes (25).

b). - Condición de trabajo. Incluye tanto los factores físicos (infraestructura, seguridad, higiene, ergonomía) como sociales (clima laboral, respeto, comunicación) del entorno de trabajo. Unas condiciones adecuadas inciden directamente en la salud física y mental del trabajador. Un entorno de trabajo seguro y bien diseñado reduce el riesgo de lesiones y enfermedades laborales, lo que es esencial para el bienestar físico de los enfermeros (26).

c). - Oportunidad de crecimiento. Hace referencia al acceso a procesos de capacitación, promociones internas, incentivos al desarrollo profesional y sistemas de reconocimiento. Estas oportunidades refuerzan la satisfacción laboral y fomentan el compromiso organizacional (Pérez & Gómez, 2021) (27).

d). - Cultura organizacional. Es las formas en las cuales el comportamiento colectivo de los trabajadores se condiciona de acorde a la identificación de la institución para generar un entorno laboral mas adecuado (28).

## **2.2.2. Salud Mental.**

### **2.2.2.1. Definición**

La definición de salud mental en el ámbito de las labores condiciona a que el trabajador debe de buscar el equilibrio tanto emocional como también psicológico en donde este se desenvuelva de una manera eficaz y optima en su entono laboral, resolver los problemas

manteniendo de alguna forma la interacción adecuada con las personas dentro del ámbito laboral (29).

#### **2.2.2.2. Teorías**

Hay diversas teorías que mencionan la salud mental de trabajadores, pero las teorías en función del enfoque de enfermería se basan en la de recursos y demandas laborales de Bakker y Demerouti en donde estos autores hablan que se debe de buscar un equilibrio entre los recursos que dispone la institución con las demandas que tienen los empleados para que de esta manera haya un equilibrio en la salud y bienestar mental de los trabajadores (30).

#### **2.2.2.3. Características de salud mental en trabajadores**

Entre las características más destacadas se incluyen: Equilibrio Emocional; Resiliencia; Autoconciencia y Autoaceptación; Relaciones Interpersonales Saludables (31).

#### **2.2.2.4. Dimensiones de la salud mental**

a).- Dimensión Emocional. Hace alusión a la capacidad del individuo para identificar, comprender y gestionar sus emociones. La estabilidad emocional permite una mejor adaptación al entorno laboral y una mayor resiliencia frente al estrés (Bakker & Demerouti, 2007). Se refiere a esa habilidad que tenemos para darnos cuenta de lo que sentimos en distintos momentos, pero también para entender de verdad lo que otros están experimentando por dentro, lo cual nos permite aprender a manejar mejor tanto nuestros propios estados emocionales como los de quienes nos rodean. Incluye la regulación emocional, la resiliencia y la habilidad para experimentar y expresar emociones de manera saludable (32).

b). - Dimensión Conductual. Comprende los patrones de acción y reacción del individuo frente a situaciones laborales. Comportamientos como la participación activa, la cooperación o el retraimiento pueden reflejar el estado de salud mental del trabajador. Implica los patrones de comportamiento que reflejan el estado mental de una persona. Esta dimensión abarca cómo

las personas actúan en respuesta a sus emociones y pensamientos, así como sus hábitos y elecciones en el día a día (33).

c). - Dimensión Cognitiva. Involucra los procesos mentales relacionados con la atención, percepción, memoria, razonamiento y toma de decisiones. Una alta carga cognitiva sin descansos adecuados puede derivar en agotamiento y errores laborales. Se relaciona con los procesos de pensamiento, percepción y toma de decisiones. Esta dimensión incluye la capacidad de concentrarse, resolver problemas, mantener una perspectiva realista y manejar el estrés a través del pensamiento crítico (34).

d). - Dimensión Física. Engloba las manifestaciones fisiológicas de los trastornos mentales, tales como insomnio, cefaleas, fatiga, taquicardias o alteraciones digestivas, las cuales pueden comprometer el rendimiento del trabajador. Aunque la salud mental se centra en el bienestar psicológico, esta dimensión reconoce la interconexión con la salud física. Incluye el impacto que la actividad física, la alimentación y el sueño tienen sobre la salud mental, así como la gestión de enfermedades físicas que pueden afectar el bienestar emocional (35).

e). - Características de Trabajo. Incluyen la carga laboral, los turnos rotativos, la presión por resultados, el estilo de liderazgo y las relaciones interpersonales dentro de la organización, todos los cuales son factores determinantes del bienestar psicológico. Esta dimensión se refiere a las condiciones y el ambiente laboral que pueden influir en la salud mental de los empleados. Incluye factores como el estrés laboral, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo y el apoyo social, que son determinantes clave del bienestar psicológico en el ámbito laboral (36).

#### **2.2.2.5. Teoría de enfermería**

Hay diferentes tipos de teorías en las cuales se estudia la salud mental entre ellas están la del cuidado humano, autocuidado personal, cuidado integral, la teoría promueve un enfoque holístico que hay una atención desde la consideración del tema espirituales. Esto puede llevar

a una mayor satisfacción profesional, ya que los enfermeros sienten que están haciendo una diferencia significativa. La teoría enfatiza la importancia de la ética y los valores en la práctica de enfermería, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y calidad de vida (37)

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

“H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y salud mental en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025”

“H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y salud mental en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025”

#### **2.3.3. Hipótesis específicas**

H2: Existe relación entre la compensación adecuada y la salud mental

H3: Existe relación entre la condición de trabajo y la salud mental

H4: Existe relación entre la oportunidad de crecimiento y la salud mental

H5: Existe relación entre la cultura organizacional y la salud mental

### **3 METODOLOGÍA**

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

La investigación tendrá un método hipotético-deductivo, ya que considerará una hipótesis de supuesto en el cual se puede buscar una anomalía o parametricidad estadística a través del estudio de las variables deduciendo una correlación (38).

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

La investigación considerará un enfoque cuantitativo, ya que la recolección de datos y sus resultados se harán a base de pesos numéricos a través de las opciones de respuestas en escala de Likert y también cuando los resultados están rangueados de acuerdo al coeficiente de correlación de las estadísticas que se consideran para hallarlas (39).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Esta investigación será de tipo aplicada, ya que de acuerdo al estudio de una metodología se prueba una hipótesis de investigación en la cual se considera pruebas estadísticas en la búsqueda de hallar resultados, conclusiones y recomendaciones (40).

#### **3.4. Diseño de investigación**

El estudio adopta un diseño de investigación no experimental, correlacional y de corte transversal: no experimental porque las variables se analizan en su estado natural, sin intervención del investigador (41); correlacional porque se emplean técnicas estadísticas como el coeficiente de Pearson para estimar la fuerza e intensidad de la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental (42); transversal porque la recolección de datos se efectúa en un único momento temporal, captando simultáneamente las variables de interés en la muestra (43). Este enfoque ha sido recomendado por organismos internacionales para estudios de salud mental en el ámbito laboral (44) y se fundamenta en la validación de escalas específicas de calidad de vida laboral y salud mental con adecuados coeficientes de confiabilidad (45).

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

#### **Población**

Estará constituida por 45 trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lima, en donde comprende, psicólogos, psiquiatras, enfermeros, enfermeras, personal administrativo, personal de seguridad y también personal de limpieza.

#### **Muestra:**

Se debe de considerar que de acuerdo a la facilidad de la cantidad que se tiene en el número de población del estudio, según autores se puede indicar una muestra censal, donde toda la población es considerada como muestra, ya que es un numero fácil de encuestar.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal que haya firmado voluntariamente el consentimiento informado, demostrando su disposición consciente a participar en el estudio.
- Personal que cuente con una antigüedad laboral mínima de tres meses consecutivos en el Centro de Salud Mental Comunitario de Lima, asegurando así un conocimiento básico del entorno laboral.
- Personal con vinculación activa durante el periodo de recolección de datos, excluyendo a quienes se encuentren de licencia prolongada o suspendidos temporalmente de sus funciones.

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal que no haya firmado el consentimiento informado, lo que implica falta de autorización formal para participar.
- Personal con menos de tres meses de permanencia laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario, dado que no han sido suficientemente expuestos al entorno institucional.

- Personal que se encuentre en procesos administrativos o con funciones no asistenciales que los desvinculen del trabajo clínico o comunitario directamente relacionado con la investigación.

### 3.6. Variables y operacionalización

“Variable 1: Calidad de vida laboral”

“Variable 2: Salud mental”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de niveles o rangos
<b>V1. Calidad de vida laboral</b>	“entendida un proceso en el que las organizaciones responden a las necesidades de los empleados desarrollando procesos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que diseñan sus vidas en el lugar de trabajo” (7)	Se relaciona con la calidad de vida personal por eso se estudia cuatro dimensiones	Compensación adecuada	Condiciones para cumplir la función Incentivos y remuneraciones	Nunca 1 Pocas veces 2 Regularmente 3 Muchas veces 4 Siempre 5	20 – 48 Baja 49 – 78 Medio 79 – 100 Alto
			Condición de trabajo	Horario de trabajo Clima laboral		
			Oportunidad de crecimiento	Capacitaciones actualización Desarrollo profesional		
			Cultura organizacional	Comunicación asertiva Organización del personal		
<b>V2. Salud mental</b>	Organización Mundial de la Salud describe “la salud mental no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de alto nivel de bienestar psicológico, autoestima y capacidad para mantener relaciones sociales” (2).	Conjunto de elementos que contiene a un mejor ambiente laboral sobre los cuales actúa la condición humana, se estudia cinco dimensiones	Emocional	Ansiedad Estrés Tristeza Irritabilidad	Nunca 1 Pocas veces 2 Regularmente 3 Muchas veces 4 Siempre 5	20 – 48 Baja 49 – 78 Medio 79 – 100 Alto
			Conductual	Aislamiento Hiperactividad		
			Cognitiva	Falta de toma de decisiones y recordar sucesos Confusión		
			Física	Hiperventilación Cefalea Molestias musculares		
			Características de trabajo	Horas de trabajo Sobrecarga laboral Relaciones interpersonales		

### **3.7. Técnicas e Instrumento de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnicas**

Técnica es la encuesta, donde el investigador recopila la información de manera directa. El principal instrumento utilizado es el cuestionario tipo Likert, compuesto por afirmaciones sobre las que los encuestados expresan su grado de acuerdo en una escala ordinal de cinco puntos. Esta técnica permite analizar tendencias, identificar patrones y establecer correlaciones entre las variables estudiadas. La encuesta se realiza de manera presencial, asegurando el consentimiento informado de los participantes y resguardando la confidencialidad de sus respuestas.

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

Para recoger de manera integral las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral y su propio bienestar psicológico, se aplican dos cuestionarios cuidadosamente estructurados y validados. El primero, diseñado por Salazar en 2021, consta de 20 afirmaciones agrupadas en cuatro dimensiones: Compensación adecuada (ítems 1–5, p. ej. “Las remuneraciones que percibo satisfacen mis expectativas”), Condiciones para cumplir la función (ítems 6–10, p. ej. “El horario laboral asignado me favorece”), Oportunidad de crecimiento (ítems 11–15, p. ej. “Percibo oportunidad de realización profesional”) y Cultura organizacional (ítems 16–20, p. ej. “Existen canales adecuados de información permanente”). Cada afirmación se valora en una escala Likert de cinco puntos (Nunca–Siempre), con puntajes que permiten clasificar la calidad de vida laboral como baja (20–48), media (49–78) o alta (79–100).

El segundo instrumento, elaborado por Zea en 2021, ofrece 39 enunciados distribuidos en cinco ejes de salud mental: Emocional (ansiedad, estrés, tristeza, irritabilidad), Conductual (aislamiento, hiperactividad), Cognitiva (confusión, dificultad en la toma de decisiones), Física (cefalea, molestias musculares) y Características de trabajo (sobrecarga, relaciones

interpersonales, horas laboradas). Emplea idéntica escala Likert de cinco puntos y rangos análogos para categorizar niveles de bienestar mental. Ambos instrumentos fueron revisados por paneles de expertos en salud ocupacional y mostraron alta consistencia interna, con coeficientes de Cronbach de 0,888 para el cuestionario de calidad de vida laboral y de 0,921 para el de salud mental, lo que respalda la fiabilidad de las mediciones obtenidas en el estudio.

### **3.7.3. Validez**

En el caso del instrumento de la calidad de vida laboral, se validó por tres especialistas de salud ocupacional, quienes revisaron cada uno de los ítems del instrumento de recolección de datos, los cuales encontraron congruencia en la redacción, también evaluaron la operacionalización del cuestionario, el cual es adecuado para su aplicación en personal de enfermería (46).

Por su parte, el Cuestionario de Salud Mental fue validado por cinco especialistas en el campo de la salud organizacional, donde también consideraron la congruencia de las preguntas por ítems como la relevancia y representatividad operacional de la variable. La revisión de consideración que estudia esa variable esta en función de las cinco dimensiones que están la teoría (47).

### **3.7.4. Confiabilidad del instrumento**

En el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral, el Alfa obtenido ( $\alpha = 0,888$ ) refleja una cohesión alta entre las preguntas que exploran compensación, condiciones de trabajo, oportunidades de desarrollo y cultura organizacional, lo que sugiere que estas dimensiones están adecuadamente interrelacionadas y que el instrumento es estable al replicarse (48). De modo similar, el Cuestionario de Salud Mental alcanzó un Alfa de 0,921, un nivel que se considera excelente y que avala la fiabilidad de las cinco áreas evaluadas (emocional, conductual, cognitiva, física y características del trabajo) (49). Estos resultados cumplen con

los umbrales recomendados en la literatura metodológica y garantizan que los datos recabados sean consistentes, comparables y aptos para el análisis estadístico riguroso.

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

Se recopilarían datos sobre factores como el bienestar psicológico, el ambiente laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Posteriormente, los datos se procesarían mediante análisis estadísticos correlacionales para identificar relaciones significativas las variables de estudio, como, por ejemplo, la relación entre el apoyo social en el trabajo y el nivel de estrés, esto a través de pruebas estadísticas  $R$  de Pearson. Los resultados se presentarían en gráficos y tablas para facilitar su interpretación, permitiendo así recomendaciones para mejorar el bienestar de los trabajadores a través de programas como Spss

### **3.9 Aspectos éticos**

#### **Principio de autonomía:**

Se debe de decir que los trabajadores tienen el derecho a participar voluntariamente en la investigación, tomar decisiones informadas sobre su participación y expresar sus opiniones y necesidades sin coerción.

#### **Principio de beneficencia:**

Se refiere a la obligación de los investigadores de diseñar el estudio de manera que busque mejorar las variables de estudio, asegurando que los beneficios de la investigación superen cualquier riesgo potencial.

#### **Principio de no maleficencia:**

Este principio establece que los investigadores deben evitar causar daño a los participantes, garantizando que la investigación no genere estrés adicional ni afecte negativamente su salud mental o bienestar laboral.

**Principio de justicia:**

Implica que todos los trabajadores deben ser tratados de manera equitativa en el proceso de investigación, asegurando que los beneficios y cargas de la investigación se distribuyan de manera justa entre todos los participantes, sin discriminación.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

DESCRIPCIÓN	2024-2025																			
	Sep.				Oct.				Nov.				Ago.				Set.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Precisar el problema																				
Indagar referencias bibliográficas																				
Realizar la situación problemática																				
Formular el objetivo general y específico, además de justificación.																				
“Especificar las delimitaciones del estudio, sus recursos importantes. Fundamentar teorías y realizar las hipótesis de investigación																				
“Realizar la metodología de la investigación”																				
“Detallar los aspectos éticos”																				
“Realizar el aspecto administrativo del estudio.” Elaborar los anexos																				
“La aprobación de la investigación.”																				
presentación de proyecto de investigación(sustentación)																				

## 4.2. Presupuesto

	<b>Consideraciones Humana</b>		
<b>Consideraciones Humanas</b>	Asesoría metodológica	1	2,340.00
	<b>Consideraciones Materiales</b>		
<b>Consideraciones Materiales</b>	Consideraciones materiales		
	Libros	10 unidades	700.00
	Impresión		
	Copias e impresiones	Dos meses	330.00
	Escritorio		
	Papel Bond Paquete de Millar	5 paquetes	64.00
<b>Algún tipo de servicios</b>	Servicios		
	Servicio de telefonía	1 mes	110.00
	Servicio de transporte	2 meses	290.00
	<b>TOTAL DE COSTOS</b>		<b>3984.00</b>
<b>Consideraciones Financieras</b>	El proyecto será autofinanciado		

## 5. REFERENCIAS

1. Nigam, Jeannie AS. "Vital signs: health worker–perceived working conditions and symptoms of poor mental health—Quality of Worklife Survey, United States, 2018–2022." *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*; [Internet]. 2023; 2(7). Disponible en:  
<https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/72/wr/mm7244e1.htm>
2. OMS. Salud mental. [Internet]. 2019; [Consultado el 10 de agosto, 2025]. Disponible en: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/).
3. OMS. Salud mental en las Américas. [Internet]; 2023 [Consultado el 18 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?tag=mental-health>.
4. OIT. La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores; [Internet]; 2021 [citado el 24 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-calidad-del-empleo-interesa-todos-los-trabajadores>
5. Nielsen, Karina, et al. Quantitative process measures in interventions to improve employees' mental health: A systematic literature review and the IPEF framework. *Work & Stress* 37.1 [Internet]. 2023; 1-26. Disponible en:  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2022.2080775>
6. Adamopoulos, Ioannis Pantelis, and Niki Fotios Syrou. Administration safety and occupational risks relationship with job position training quality and needs of medical public health services workforce correlated by political leadership interventions. *Electronic Journal of Medical & Educational Technologies*, [Internet]; 2023, 16 (3). Disponible

en:

<https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A12%3A23659068/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A174198798&crl=c>

7. Rughoobur-Seetah, Soujata. An assessment of the impact of emotional labour and burnout on the employees' work performance. *International Journal of Organizational Analysis*. [Internet], 2025: 1264-1284. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-09-2022-3429/full/html>
8. Sharma, Garima, et al. Prevalence and professional impact of mental health conditions among cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology* [Internet]; 2023, 81(6) 574-586. Disponible en: <https://www.jacc.org/doi/abs/10.1016/j.jacc.2022.11.025>
9. Terrones Morillos, L. Nivel de la salud mental en el personal sanitario del Centro de Salud el Bosque, Chiclayo 2023." [Tesis para optar al grado de maestro en Gestión de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12536>
10. Gavilanes J, Moreta R. Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*. [Internet]. 2020; 20(2): p. 7-19. Disponible en: [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2451-66002020000200007](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002020000200007)
11. Buselli, Rodolfo, et al. "Professional quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to Sars-Cov-2 (Covid-19)." *International journal of environmental research and public health* [Internet] 2020; 6180 Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/17/6180>

12. Young, Kevin P., et al. Health care workers' mental health and quality of life during COVID-19: results from a mid-pandemic, national survey. *Psychiatric Services* [Internet]; 2021; 122-128. Disponible en:  
<https://psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ps.202000424>
13. Suryavanshi, Nishi, et al. "Mental health and quality of life among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic in India." *Brain and behavior*. [Internet]; 2020:: e01837 Disponible en:  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/brb3.1837>
14. Budur, Taylan, Halil Demirer, and Chnar Abdullah Rashid. "The effects of knowledge sharing on innovative behaviours of academicians; mediating effect of innovative organization culture and quality of work life." *Journal of Applied Research in Higher Education*. [Internet]; 2024, 16: 405-426. Disponible en:  
<https://www.emerald.com/jarhe/article-abstract/16/2/405/1217061/The-effects-of-knowledge-sharing-on-innovative?redirectedFrom=fulltext>
15. Javanmardnejad, Somayeh, et al. "Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran." *Health and Quality of Life Outcomes* [Internet]; 2021; 19, 1-8. Disponible en:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33794917/>
16. Bardales Arevalo, Bianca. Satisfacción Laboral Y Salud Mental En El Personal Del Centro De Salud Comunitario Rijchary, Ancón, Junio 2021. [Tesis para optar al grado de maestro Gestion de Servicio de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/4132?locale-attribute=es>
17. Soria Zegarra, Semíramis Angélica. "Salud mental y riesgo psicosocial de los colaboradores de un centro de salud de Abancay, Apurímac, Perú 2022." [Tesis para

- optar al grado de maestro en Servicio de Gestión de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124090>
18. Panta More, Magda Francisca. "Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2022." [Tesis para optar al grado de licenciado de enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/4be99372-37fb-4a8d-8ceb-7f619424e969>
19. Chavarry Mena, Leslie Elizabeth. "Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022." [Tesis para optar al grado de licenciado de enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108968>
20. Gamarra Gonzales, Claudia Mabel. "Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en los trabajadores de un hospital de la Policía Nacional, Lima 2022." [Tesis para optar al grado de maestro en Servicio de Gestión de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97984>
21. Fernández, M., Martínez, R., & López, J. *La calidad de vida laboral en el ámbito organizacional: Aspectos y medición. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, [Internet]; 2022; 38(1), 25-34 Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2021.12.003>
22. Martínez, A., & Pérez, M. *Calidad de vida laboral y su impacto en la productividad: Un análisis empírico. Journal of Organizational Behavior*, [Internet]; 2021; 42(3), 370-386. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.2531>

23. Borges A. personal de enfermería: condiciones de trabajo de alto riesgo. [Citado el 18 de agosto del 2024]. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf>
24. Rodríguez V, Valenzuela S. teoría de los cuidados de Swanson y sus fundamentos, una teoría de mediano rango para la enfermería profesional en Chile. Enfermería global. [Internet]. 2012; 11(28): 316 – 322. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S1695-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1695-)
25. Quintana M, Paravic T. calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería. Revista Brasil enfermería. [Internet]. 2014; 6782): 302 – 305. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S1695-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1695-)
26. La enfermería más allá del año 2000: Informe de un Grupo de Estudio de la OMS. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1994 (OMS, serie de informes técnicos, N° 842) [Internet] [Citado el 18 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/37207>
27. Muñoz A, Velásquez M. Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería. Colombia [internet] 2015 [citado el 12 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v34n2/v34n2a09.pdf>
28. Ladman C, Canales S, Garay V, García P, López C, Pérez J, et al. Cuidado humanizado desde la perspectiva del enfermero de emergencia de un hospital de Quillota, Chile [internet]. 2014; 1(1) 10. Disponible <http://revista.ucu.edu.uy/index.php/enfermeriacuidadoshumanizados/article/.../56>
29. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en las emergencias [Internet]. 2019 [citado 2 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-emergencies>

30. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo [Internet]. 2018 [citado 20 de marzo de 2020]. Disponible en:  
[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=list&slug=salud-mental-emergencias-7358&Itemid=270&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=list&slug=salud-mental-emergencias-7358&Itemid=270&lang=es)
31. Cabello I, Meneses J, Serrano M, Fraile D, Fiol M, Pastor G, et al. Impact of viral epidemic outbreaks on mental health of healthcare workers: a rapid systematic review. medRxiv [Internet]. 2020;04(02). Disponible en:  
<https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.04.02.20048892v1>.
32. Trucco M, Trucco D. Occupational stress in health care personnel. Rev Med Chile [Internet]. 1999;127(12). Disponible en:  
<https://www.researchgate.net/publication/237203482>
33. Peña R, Viamonte V, Zegarra S. Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencias en un hospital nacional de Lima Metropolitana [Tesis para optar el título profesional]. [Lima]: Universidad Peruana Unión; 2017. Disponible en:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/14802/Regalado%20Per ez%2c%20Anayeli%20%26%20Rengifo%20Babilonia%2c%20Synddy.pdf?sequence=1>
34. Hui D, Azhar E, Madani T, Noumi F, Kock R, Dar O. The continuing 2019 nCoV epidemic threat of novel coronaviruses to global health -The latest 2019 novel coronavirus outbreak in Wuhan, China. Int J Infect Dis [Internet]. 2020;91:264-6. Disponible en:  
[https://www.ijidonline.com/article/S12019712\(20\)30011-4/fulltext](https://www.ijidonline.com/article/S12019712(20)30011-4/fulltext) 20.
35. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang B, et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. The Lancet

- Psychiatry [Internet]. 2020;7(3):e14. Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS22150366\(20\)30047-X/abstract](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS22150366(20)30047-X/abstract)
36. Salazar, I. Calidad de vida laboral y salud mental de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP– Huancayo 2021. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73594>
37. Zea, K. El impacto en la salud mental del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia covid-19, en un hospital del Minsa, Nasca 2021. [Tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad Cayetano Heredia. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11432/Impacto\\_ZeaAngulo\\_Karina.pdf?sequence=4](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11432/Impacto_ZeaAngulo_Karina.pdf?sequence=4)
38. Sanchez. L. *Metodología y Diseños en la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales*. 2014. Lima: Mantaro. Disponible en: [https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%3%8DA\\_Y\\_DISE%3%91OS\\_EN\\_LA\\_INVESTIGACI%3%93N\\_CIENT%3%8DFICA](https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%3%8DA_Y_DISE%3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%3%93N_CIENT%3%8DFICA)
39. Hernández-Vicente, I., Lumbrearas-Guzman, M., Méndez-Hernández, P., Rojas- Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M. y Juárez-Flores, C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala, 2017; 59(2). Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342017000200183](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183)
40. Huamancaja. Fundamentos de investigación científica en la elaboración de tesis. edit. 2017. Gradif, Huancayo. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/748654581/Fundamentos-de-Investigacion-2017-Sampieri-R-Mendez-S-Mendoza-C-y-Cuevas-A>
41. Salyers, M. P., Fukui, S., Rollins, A. L., Firmin, R. L., Gearhart, T., Noll, J. P., Williams, S., & Davis, C. J. (2015). Burnout and self-reported quality of care in

community mental health. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(1), 61–69. Disponible en:

<https://doi.org/10.1007/s10488-014-0544-6>

42. Esquerre Villalobos, A. Y., & Huamani Llallahue, B. M. E. (2024). Carga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería en un establecimiento de salud Lima. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/159129>

43. Sánchez L. Metodología y Diseños en la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales. Lima: Mantaro; 2014. Disponible en:

[https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%3%8DA\\_Y\\_DISE%3%91OS\\_EN\\_LA\\_INVESTIGACI%3%93N\\_CIENT%3%8DFICA](https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%3%8DA_Y_DISE%3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%3%93N_CIENT%3%8DFICA)

44. Huamancaja E. Fundamentos de investigación científica en la elaboración de tesis. Huancayo: Gradif; 2017. Disponible en:

<https://es.scribd.com/document/748654581/Fundamentos-de-Investigacion-2017-Sampieri-R-Mendez-S-Mendoza-C-y-Cuevas-A>

45. Peña R, Viamonte V, Zegarra S. Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencias en un hospital nacional de Lima Metropolitana [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2017.

Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342017000200183](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183)

46. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo [Internet]. 2018 [citado 20 de marzo de 2020]. Disponible en:

[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=list&slug=salud-mental-emergencias-7358&Itemid=270&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=list&slug=salud-mental-emergencias-7358&Itemid=270&lang=es)

47. Hernández-Vicente I, Lumbrearas-Guzman M, Méndez-Hernández P, Rojas-Lima E, Cervantes-Rodríguez M, Juárez-Flores C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Rev Salud Pública*. 2017;59(2). Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342017000200183](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183)
48. Salazar I. Validación de contenido y apariencia del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. *Rev Psicol Organ*. 2021;12(3):45–53. Disponible en: <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>
49. Zea K, Martínez P. Evaluación de la validez de constructo del Cuestionario de Salud Mental en poblaciones laborales. *Salud Ocup Organ*. 2021;18(2):101–110. Disponible en: <https://openjournal.insm.gob.pe/revistasm/asm/article/view/31>
50. Cronbach LJ. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 1951;16(3):297–334. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02310555>
51. Tavakol M, Dennick R. Making sense of Cronbach’s alpha. *Int J Med Educ*. 2011;2:53–55. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28029643/>

**ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia lógica

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025.	<b>Variable independiente:</b> Calidad de vida laboral (índice global).	• <b>Diseño:</b> No experimental, correlacional, corte transversal. • Población y muestra: 45 trabajadores del CSMC de Lima (muestra censal).
¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025?	Determinar cómo se relacionan la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025.	<b>H<sub>1</sub>:</b> Sí existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores de un Centro de Salud Mental Comunitario en Lima, 2025.	<b>Variable dependiente:</b> Salud mental (índice global).	• <b>Instrumentos:</b> – Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (20 ítems, Likert 1–5, $\alpha = 0,888$ ). – Cuestionario de Salud Mental (39 ítems, Likert 1–5, $\alpha = 0,921$ ). • <b>Análisis:</b> Correlación de Pearson.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
• ¿Cómo se relaciona la dimensión <b>compensación adecuada</b> de la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores?	• Identificar cómo se relaciona la dimensión compensación adecuada de la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores.	• Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compensación adecuada de la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores.	<b>Vi.</b> Compensación adecuada (puntuación media ítems 1–5 CVL). <b>Vd.</b> Salud mental (índice global).	• <b>Instrumento:</b> Dimensión “Compensación” del Cuestionario CVL (5 ítems, $\alpha = 0,888$ ) + Cuestionario de Salud Mental (39 ítems, $\alpha = 0,921$ ). • <b>Análisis:</b> Correlación de Pearson.
• ¿Cómo se relaciona la dimensión <b>condición de trabajo</b> de la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores?	• Identificar cómo se relaciona la dimensión condición de trabajo de la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores.	• Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condición de trabajo de la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores.	<b>Vi.</b> Condición de trabajo (puntuación media ítems 6–10 CVL). <b>Vd.</b> Salud mental (índice global).	• <b>Instrumento:</b> Dimensión “Condición de trabajo” del Cuestionario CVL (5 ítems, $\alpha = 0,888$ ) + Cuestionario de Salud Mental (39 ítems, $\alpha = 0,921$ ). • <b>Análisis:</b> Correlación de Pearson.
• ¿Cómo se relaciona la dimensión <b>oportunidad de crecimiento</b> de la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores?	• Identificar cómo se relaciona la dimensión oportunidad de crecimiento de la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores.	• Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión oportunidad de crecimiento de la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores.	<b>Vi.</b> Oportunidad de crecimiento (puntuación media ítems 11–15 CVL). <b>Vd.</b> Salud mental (índice global).	• <b>Instrumento:</b> Dimensión “Oportunidad de crecimiento” del Cuestionario CVL (5 ítems, $\alpha = 0,888$ ) + Cuestionario de Salud Mental (39 ítems, $\alpha = 0,921$ ). • <b>Análisis:</b> Correlación de Pearson.
• ¿Cómo se relaciona la dimensión <b>cultura organizacional</b> de la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores?	• Identificar cómo se relaciona la dimensión cultura organizacional de la calidad de vida laboral con la salud mental en trabajadores.	• Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cultura organizacional de la calidad de vida laboral y la salud mental en trabajadores.	<b>Vi.</b> Cultura organizacional (puntuación media ítems 16–20 CVL). <b>Vd.</b> Salud mental (índice global).	• <b>Instrumento:</b> Dimensión “Cultura organizacional” del Cuestionario CVL (5 ítems, $\alpha = 0,888$ ) + Cuestionario de Salud Mental (39 ítems, $\alpha = 0,921$ ). • <b>Análisis:</b> Correlación de Pearson.

## Anexo 2. Instrumentos

a) Instrumento de medición para la primera variable: “Calidad de vida laboral”

### Cuestionario

<b>Compensación adecuada</b>		Siempre	Muchas veces	Regularmente	Pocas veces	Nunca
01	Considero que el centro de salud mental tiene las condiciones para ejercer mi función					
02	Siento seguridad laboral en la institución					
03	Recibo el incentivo de la labor que realizo					
04	Las remuneraciones que percibo satisfacen mis expectativas					
05	Recibo reconocimientos laborales.					
<b>Trabajo condiciones</b>						
06	Encuentro apoyo permanente de mis colegas					
07	El horario laboral asignado me favorece					
08	Recepcionó las tareas oportunamente					
09	Cumplo mi función asignada por la institución					
10	El clima laboral es adecuado para ejercer mi trabajo					
<b>Oportunidad de crecimiento</b>						
11	Se aprecia que están contento con mi labor					

12	Me capacitan y actualizan permanentemente					
13	Me delegan funciones de acuerdo a mi perfil					
14	Percibo oportunidad de crecimiento laboral					
15	Tengo oportunidad de realizar la Carrera profesional					
<b>Cultura organizacional</b>						
16	Existe comunicación adecuada					
17	Nos organizamos para realizar actividades conjuntas					
18	Siento apoyo permanente de los demás órganos.					
19	Se percibe un ambiente laboral bien organizado					
20	Existen canales adecuados de información permanente					

**ANEXOS: 3****INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PARA “SALUD MENTAL”****Cuestionario**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presentan diferentes enunciados, basándose en situaciones y experiencias que se dan diariamente en su ambiente laboral.

Marque con un “X” según la respuesta que considere apropiada.

**ID:**

**INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA:**

**EDAD:**                      **SEXO:** F ( ) M ( )

**ESTADO CIVIL:** Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( ) Divorciado ( )

**CONDICIÓN LABORAL:** Nombrado ( ) CAS ( ) Tercero ( )

**EXPERIENCIA LABORAL:** Más de 10 años ( ) -5 a 10 años ( ) 1 a 5 años ( )

**Preguntas sobre el impacto en la salud mental**

	<b>CARACTERISTICAS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>ALGUNAVEZ</b>	<b>FRECUENTEMENTE</b>	<b>SIEMPRE</b>
	Dimensión emocional				
1	Recibe críticas sobre su trabajo por parte de sus compañeros.				
2	Recibe llamadas de atención por parte de sus superiores.				
3	Realiza varias tareas de forma simultánea.				
4	Ve sufrir y/o agonizar al paciente.				
5	Se siente nervioso al ingresar a su servicio				
6	Presenta sudoración y temblores de manos al realizar algún procedimiento.				
7	Se siente motivado al realizar su trabajo.				
8	Siente interés en la recuperación de la salud del paciente.				

9	Se enoja si le aumentan las tareas a realizar.				
10	Contesta agresivamente si le aumenta más actividades a realizar.				
Dimensión conductual					
11	Siente que su comportamiento cambia a medida que transcurre su día de trabajo.				
12	Expresa sus dudas y molestias a sus compañeros.				
13	Acude a las reuniones de su servicio para expresar sus inquietudes.				
14	Se siente sola y aislada durante su horario de trabajo.				
Dimensión cognitivo					
15	Se siente preparado para atender a un paciente crítico.				
16	Siente miedo a cometer un error en la realización de un procedimiento y/o cuidado.				
17	Se siente preparado para brindar apoyo emocional				
18	Logra cumplir todo el protocolo de bioseguridad durante su trabajo.				
19	Toma una decisión sobre el cuidado del paciente ante una emergencia o necesidad prioritaria, sin la indicación médica, pero luego se informa.				
20	Se olvida realizar una tarea en el horario establecido.				
21	Maneja adecuadamente los equipos especializados.				
22	Demora en tomar decisiones para ejecutar algún cuidado o tarea.				

Dimensión físico					
23	Presenta dolores musculares al terminar su horario de trabajo.				
24	Presenta edemas de pies al finalizar su horario de trabajo.				
25	Tiene que cargar o movilizar a los pacientes o los balones de oxígeno Ud. solo.				
26	Presenta cefaleas cuando tiene que realizar varias tareas.				
27	Puede tomar un receso entre sus horas de trabajo.				
28	Presenta cansancio en el trabajo a pesar de descansar en su hogar.				

Características del Trabajo					
29	Siente que el ambiente estructural es adecuado para la realización de su trabajo.				
30	Recibe equipos de protección personal completa al ingresar a su servicio.				
31	Realiza turnos de más de 24 horas seguidas.				
32	Realiza horas extras.				
33	Atiende a más pacientes de los cuales está destinado a atender.				
34	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar un receso.				
35	La alimentación brindada por el hospital es adecuada y equilibrada.				
36	El hospital presta servicios de transporte al personal de salud.				
37	Tiene sobre carga laboral por ausentismo laboral.				
38	Si no hay personal de limpieza Ud. realiza esas funciones.				
39	Si no hay personal Ud. realiza esas funciones.				

### **ANEXO 3. Consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION**

**Institución:** Universidad privada Norbert Wiener

**Investigador:** Aurora ....

---

#### **Título.**

#### **Propósito de estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado .... Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad privada Norbert Wiener Aurora ..... El propósito de este estudio es Determinar como la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Su ejecución permitirá contribuir a la mejora de medidas correctivas y oportunas en el área de hospitalización.

#### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

- responder dos cuestionarios
- los datos que se recojan serán confidenciales y no se usarán para ningún otro propósito fuera de esta investigación
- Sus respuestas al cuestionario, serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

La encuesta puede demorar unos 45 minutos y los resultados de los instrumentos se le entregaran a usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

#### **Riesgos**

Su participación en el estudio no tendrá ningún riesgo, solo se pedirá responder el cuestionario.

#### **Beneficios**

Usted se beneficiará conociendo los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le pueda ser de mucha utilidad. **Costos e incentivos:**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

Se guardará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del paciente:**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación de la encuesta del presente estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal de estudio. Puede comunicarse con Aurora ..... o al comité que, valido el presente estudio, ....., presidenta del comité de Ética para la investigación de la Universidad privada Norbert Wiener, tel. .... E-mail: .....

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participaren este estudio. Comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

Participante  
Nombres  
DNI:

---

Investigador  
Nombres  
DNI:




# 13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-25	4%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
5	Internet	core.ac.uk	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-03-25	<1%
7	Internet	www.coursehero.com	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-07	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-06	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-17	<1%