



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD**  
**OCUPACIONAL**

**Trabajo Académico**

Salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de una institución  
pública de Lima 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado por:**

**Autora:** Alarcón Asenjo, Magna

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-4437-2412>

**Asesora:** Mg. Barreda Paredes, Ruby Inés

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9612-008X>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo, Macna Alarcón Asenjo, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LIMA 2025 Asesorado por el docente: Mg Ruby Inés Barreda Paredes, DNI 07936275 ORCID 0000-0001-9612-008x tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código OID: 14912:543214147 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  
 Macna Alarcón Asenjo  
 DNI: 27429425



(Firma)

.....  
 Firma  
 Mg Ruby Inés Barreda Paredes  
 DNI: 07936275

Lima, 26 de agosto de 2025 (fecha de finalización del taller)

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El trabajo presenta un 17% de similitud en reporte general y 6% en la base de datos de trabajos entregados fuentes primarias, superando el límite permitido del 4%. Este exceso se debe principalmente a elementos formales recurrentes como la carátula, el índice y la estructura común del documento. Además, incluye más de 20 citas correctamente referenciada, cada una con un porcentaje individual inferior al 1%. Por lo tanto, el nivel de coincidencia no implica plagio, sino responde a la naturaleza metodológica y académica del contenido presentado.

---



---



---

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mí misma, a mi esfuerzo, constancia, dedicación y al estrés afrontado durante este proceso, en el cual me privé de muchas cosas con el firme propósito de superarme como profesional.

Lo dedico con profundo amor y cariño a mi hijo Luis Ángel, quien, a su corta edad, me brindó un valioso apoyo en los diseños, gráficos y tabulaciones. Su comprensión y valoración fueron un motor fundamental para seguir adelante. Asimismo, dedico este logro a mi madre, ejemplo de sencillez y humildad, quien estuvo siempre presente y fue un pilar esencial para alcanzar este objetivo. Finalmente, lo dedico al **Dr. Flores**, por su apoyo emocional y su ayuda incondicional, que hicieron posible la culminación de esta importante etapa.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios Todopoderoso por brindarme salud, entendimiento, fortaleza y voluntad para culminar este trabajo académico de investigación.

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad Norbert Wiener y a su plana docente, quienes estuvieron presentes a lo largo de toda mi formación académica. Su acompañamiento y apoyo constante hicieron posible la culminación del programa de Segunda Especialidad en Salud Ocupacional.

De manera especial, agradezco a la Dra. Ruby Inés Barreda Paredes, mi asesora de tesis, por su guía permanente durante los talleres, su paciencia, dedicación y firme carácter profesional. Bajo su supervisión, paso a paso y de forma continua, logré alcanzar la meta propuesta.

## ÍNDICE

DEDICATORIA: .....	2
AGRADECIMIENTO: .....	3
ÍNDICE .....	4
RESUMEN .....	6
ABSTRACT.....	7
I. CAPITULO: EL PROBLEMA.....	8
1.1. Planteamiento del problema.....	8
1.2. Formulación del problema .....	10
1.2.1 Problema general .....	10
1.2.2 Problemas específicos.....	10
1.3. Objetivos de la investigación .....	10
1.3.1. Objetivo general .....	10
1.3.2. Objetivos específicos .....	10
1.4. Justificación de la investigación.....	11
1.4.1 Teórica .....	11
1.4.2. Metodológica .....	11
1.4.3 Practica .....	11
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	12
1.5.1 Temporal:.....	12
1.5.2 Espacial.....	12
1.5.3 Población o unidad de análisis: .....	12
II. CAPITULO: MARCO TEÓRICO .....	13
2.1. Antecedentes .....	13
2.1.1 Internacionales.....	13
2.1.2 Nacionales .....	14
2.2. Bases teóricas .....	15
2.2.1 Salud ocupacional.....	15
2.2.2 Calidad de Vida Laboral (CVL) .....	19
2.2.2.1 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.....	21
2.3. Formulación de hipótesis .....	22
2.3.1 Hipótesis general .....	22
2.3.2. Hipótesis específicas.....	23
III. CAPITULO: METODOLOGÍA .....	24

3.1 Metodología de la investigación. ....	24
3.2 Enfoque investigativo.....	24
3.3 Tipo de investigación. ....	24
3.4 Diseño de la investigación. ....	24
3.5 Población, muestra y muestreo. ....	24
3.5.1 Población .....	24
3.6. Variables y operacionalización .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnica.....	28
3.7.2. Descripción de los instrumentos por variable.....	28
3.7.3. Validación.....	29
3.7.4. Confiabilidad .....	29
3.7.5. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.8. Aspectos éticos.....	29
IV. CAPITULO: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	31
4.1. Cronograma de actividades .....	31
4.2 Presupuesto.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	40

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una institución pública de salud de la ciudad de Lima-Perú durante el periodo 2025, considerando las dimensiones de empleo, puesto, salud y prevención de riesgos, así como su vínculo con la satisfacción profesional, el bienestar general y el equilibrio en la vida laboral. El estudio será de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, con una población de 90 trabajadores y un muestreo censal. Se empleará la técnica de la encuesta, con 2 cuestionarios para determinar la percepción de los trabajadores sobre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral, ambos con escalas Likert de cinco puntos. El análisis de datos se realizará mediante estadística descriptiva e inferencial, aplicando la prueba de correlación de Spearman con un nivel de significancia de  $p < 0.05$ . Se espera identificar los factores que afectan el bienestar laboral del personal de salud y que esta evidencia sirva de base para el diseño de políticas y estrategias organizacionales que conlleven a una mejor gestión del talento humano.

**Palabras clave:** bienestar laboral, riesgos laborales, satisfacción profesional, seguridad en el trabajo

## ABSTRACT

The present study aims to determine the relationship between occupational health and quality of work life among employees of a public health institution in Lima, Peru, during 2025. It considers the dimensions of employment, job conditions, health, and risk prevention, as well as their connection with professional satisfaction, overall well-being, and work–life balance. The study adopts a quantitative, correlational, non-experimental, and cross-sectional design, with a population of 90 workers using a census sampling approach. Data will be collected through surveys, employing two questionnaires to assess workers' perceptions of occupational health and quality of work life, both based on five-point Likert scales. Data analysis will include descriptive and inferential statistics, applying Spearman's correlation test with a significance level of  $p < 0.05$ . The study is expected to identify the main factors that affect the occupational well-being of healthcare personnel and to provide evidence that supports the design of organizational policies and strategies aimed at improving human resource management.

**Keywords:** occupational well-being, occupational risks, professional satisfaction, workplace safety

## **I. CAPITULO: EL PROBLEMA**

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

La salud ocupacional constituye una prioridad tanto para las organizaciones como para los trabajadores, ya que diariamente estos se encuentran expuestos a condiciones laborales que incrementan los riesgos físicos, sociales y organizacionales(1). Asimismo, representa un derecho fundamental del trabajador, cuyo propósito es la prevención de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. (2). A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo reporto la muerte de que casi 1,9 millones de trabajadores por inseguridades laborales y que anualmente se dan 360 millones de sucesos negativos no letales, que tiene como consecuencia una inasistencia de 4 días al trabajo (3)

Hay mucho desconocimiento sobre este tema en el mundo por ejemplo el 72,0% de los españoles pensaba que en su trabajo faltan programas de salud y bienestar (4). En México se reportan condiciones laborales deplorable en trabajadores de hospitales debido a la mala rotación del personal en todas las provincias (5).

Por otra parte, a nivel latinoamericano, la Asociación Americana de Psicología (6) enfatizo que el 52% de los trabajadores tuvo estrés laboral debido a la mala calidad del trabajo, lo que afectó sus resultados familiares, el entorno familiar y sus resultados laborales (7). En tales casos, quienes padecen un desequilibrio psicológico o emocional debido a eventos adversos pueden transformarlo en trastornos como ansiedad, depresión y estrés, que pueden manifestarse durante la jornada laboral.

Es bueno mencionar que Perú recibió el puntaje más alto de empleados que experimentaron desgaste en los centros de labor en el periodo de pandemia, 89,09% comparando Argentina y Colombia (8). Según el informe mensual de informática del

Sistema Informatizado de Notificación de Accidentes de Trabajo [SAT] del 2021 de principios del año pasado, aumento a 1132 reportes puntaje más alto de empleados que experimentaron desgaste laboral lo que significó una reducción del 52,8% en relación al anterior y 57,9% en comparación con diciembre de 2021. De todos los accidentes reportados no hubo accidentes fatales, 0,62% accidentes fatales, 1,68% latentemente peligrosos y 0,27% males profesionales (9), al respecto la pesquisa de Heresi encontró que la salud ocupacional (SO) se desarrolla de manera adecuada en la sede hospitalaria, previniendo accidentes y mejora la calidad de vida laboral [CVL] (10). En el mismo sentido, Zambrano en un hospital público halló que los trabajadores presentan riesgos psicosociales ergonómicos y químicos de manera predominante y que la CV es buena. (11)

En relación a lo anterior se puede acotar que la CVL y el desempeño son dos aspectos clave de la atención sanitaria y de la asistencia sanitaria en los trabajadores (12), porque están indisolublemente vinculados y desempeñan un papel vital para garantizar la satisfacción, el bienestar y la eficiencia de profesionales de las instituciones y o empresas de tal manera que la salud ocupacional es el elemento infaltable dentro de cualquier organización (13). Si no se toma en cuenta las disposiciones de seguridad en el trabajo, los accidentes laborales van a aumentar, el ausentismo en el personal va a ser notorio, ocasionando afectación a la CV.

De acuerdo con lo referido anteriormente es necesario resaltar la importancia que tiene la SO con el bienestar laboral, porque es un elemento que impacta no solo en el trabajador si no también en la productividad de la empresa, de la misma manera todo trabajador tiene derecho a la seguridad en el trabajo, las instituciones deben de desarrollar capacitaciones para exponer las medidas de seguridad que se deben de considerar en el

centro laboral para evitar inseguridades. Por todo esto ha surgido la idea de investigación que propone el presente estudio de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo la salud ocupacional está relacionada con la calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública IP de salud , Lima 2025?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ✓ ¿Cómo la dimensión condiciones del empleo de la SO se relaciona con la CVL en los trabajadores de una IP de salud, Lima en 2025?
- ✓ ¿Cómo la dimensión condiciones del puesto de la SO se relaciona con la CVL en los trabajadores de una IP de salud, Lima 2025?
- ✓ ¿Cómo la dimensión condiciones de salud de la SO se relaciona con la CVL en los trabajadores de una IP de salud, Lima 2025?
- ✓ ¿Cómo la dimensión prevención de riesgos de la SO se relaciona con la CVL en los trabajadores de una IP de salud, Lima 2025?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la SO y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una institución pública de salud, Lima 2025

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ✓ Conocer cómo se relacionan la dimensión condiciones del empleo de la SO y la CVL en los trabajadores de una institución de salud de Lima 2025.

- ✓ Analizar la relación entre la dimensión puesto de SO y la CVL en los trabajadores de una institución de salud de Lima el 2025.
- ✓ Identificar la relación entre la dimensión condiciones de salud de la SO y la CVL en los trabajadores de una institución de salud de Lima 2025.
- ✓ Conocer cómo se relaciona la dimensión prevención de riesgos de la SO y la CVL en los trabajadores de una institución de salud de Lima 2025.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1 Teórica**

Se sustenta en la teoría Naturalista de Florencia Nightingale centrada en el cuidado del medio para la reparación o sostenimiento de la fortaleza de las personas, en donde se constituyen los cinco elementos esenciales para un ambiente salubre como oxígeno de calidad, luminosidad, agua libre de contaminantes, desecho de residuos y la higiene, de modo que beneficie a los trabajadores.

##### **1.4.2. Metodológica**

Los aportes del trabajo se deben al uso de instrumentos que luego de su validación serán puestos a disposición de la comunidad académica.

##### **1.4.3 Practica**

Es muy importante considerar que los resultados van a permitir mejorar las condiciones de trabajo de otros trabajadores. Asimismo, a los responsables de la gestión a generar espacios educativos para mejorar los servicios sanitarios.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal:**

En relación a la temporalidad del estudio tendrá lugar entre septiembre y noviembre del año 2025, tiempo en el que se recolectará, analizará e interpretará la información obtenida.

### **1.5.2 Espacial**

El espacio geográfico del estudio será un hospital nivel III de la ciudad de Lima, específicamente en el área/servicio de hospitalización.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis:**

Los participantes del estudio estarán conformados por 235 recursos humanos que se desempeñan como personal de salud asistencial de un Hospital nivel III de Lima.

## II. CAPITULO: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 Internacionales

Arias (14) 2022, en Ecuador realizo una pesquisa cuyo fin fue determinar la dependencia entre la calidad de vida y la salud ocupacional en el personal de enfermería del centro de salud comunitario de la ciudad de Guayaquil. Fue un trabajo cuantitativo, correlacional y no experimental. Se estudiaron a 132 enfermeras, se aplicaron 2 instrumentos. De acuerdo a los hallazgos se evidencio que existe una relación estadística entre las variables con un Rho de ,795;  $p < .01$ ; siendo que calidad de vida explica un 63% por los Males que no se transmiten, mientras que la salud ocupacional con 15.6% de versatilidad expuesta por las mismas enfermedades. Concluye que las enfermeras muestran niveles moderados de CV (59.09%) y las enfermedades no transmisibles (54.55%) en promedio.

Saltos (15) el 2022 en Ecuador su finalidad fue conocer si la SO y la CVL de los miembros del grupo sanitario tanto del primer como del segundo nivel de atención. Fue un estudio correlacional con enfoque cuantitativo. Se estudiaron 223 entre galenos, y personal de enfermería. Según los resultados la salud ocupacional está considerada como buena globalmente, de igual forma, no hay diferencias entre las otras categorías. La CVL es moderadas para ambas variables de estudio, se comprueba una relación entre CVL y SO en personal de salud en el nivel evaluado.

Ojeda et al. (16) 2020 en Yucatán analizaron la CVL de las enfermeras de un nosocomio distrital. Se utilizó un diseño no experimental, la unidad de análisis fue de 84 profesionales, a ellos se les dio el ProQQL (cuestionario estandarizado para evaluar CV laboral). Los resultados evidenciaron que un buen porcentaje de estos trabajadores están en

etapas altas de deleite y bajo en estrés. Se concluye que el personal tiene buenos niveles de CVL en el hospital.

### **2.1.2 Nacionales**

Heresi (10) 2022 analizo la relación entre la SO y la CVL en un hospital limeño, bajo un estudio transversal, no experimental, recogió datos de 156 trabajadores, con el uso de dos instrumentos uno para cada variable, los resultados indican que en cuanto a la salud ocupacional considerando aspectos de higiene en salud y seguridad en niveles moderados según Rho ,670. Concluyen que la correlación entre la SO y la CVL es alta para todos los empleados del centro asistencial.

Barrientos (17) en Arequipa tuvo como meta considerar si existía relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional (CVP) de las personas que integran la Microred de Cayma. Se desarrolló un diseño transversal con 77 profesionales, aplicando el cuestionario CPV-35 y una ficha de datos generales; los resultados fueron procesados mediante la prueba chi cuadrado. El 50,6% reportó una CVP regular, siendo más frecuente en mujeres, personas casadas o convivientes, y trabajadores con contratos CAS o de terceros. En contraste, los médicos, quienes contaban con contratos estables y los que percibían mayores ingresos presentaron una mejor CVP. Se concluye que el género, estado civil, régimen laboral y nivel salarial impactan en la percepción de la CVP del personal de salud.

Chavarri (18) el 2023 en su estudio tuvo como propósito analizar la relación existente entre la SO y la percepción de CVL en el personal de seguros de un centro hospitalario. La investigación fue básica, correlacional, tomando como muestra a 73 personales. Entre los principales hallazgos se identificó un 63% de participantes calificó

regular la SO y el 53% percibió como media la CVL. Se concluyó un alta (,745) asociación entre las variables, una alta SO mejora la CVL reportada.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Salud ocupacional**

La organización Mundial de la Salud (OMS) junto con el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determinaron la SO (salud ocupacional) con base en cuatro aspectos: a) El desarrollo y amparo de un adecuado bienestar físico, mental, y social de cada empleado; b) prevenir todas las situaciones peligrosas que afecten la salud del empleado en el trabajo; c) Salvaguardar a los empleados contra los riesgos que puedan surgir en el trabajo; d) ubica al trabajador según sus habilidades y talentos en determinadas actividades para proteger la salud física o mental (19), esto quiere decir que se está privilegiando el cuidado de la persona, que puede estar expuesta, por su naturaleza de trabajo a riesgos.

De tal manera que la sanidad de los trabajadores es una condición sustancial para asegurar las entradas de los núcleos familiares, la producción y el progreso monetario. Por ello, restablecer y conservar las capacidades físicas idóneas es fundamental en las entidades sanitarias (20). Los peligros para la sanidad en el área de trabajo, como las temperaturas altas, la contaminación acústica, presencia de polvareda, exposición a compuestos químicos riesgosos, la maquinaria peligrosa y el estrés laboral latente, causan padecimientos profesionales y pueden intensificar otras dificultades de salud, en muchos casos las ausencias laborales en este medio están relacionada a estos temas. La salud también se ve afectada por el entorno laboral, la actividad desempeñada y el nivel de ubicación dentro de la estructura jerárquica de la organización. Los individuos que laboran con mucha presión o en circunstancias de trabajo limitadas probablemente consuman

cigarros, ejecuten poca acción corporal y lleven insalubres dietas (21). Es por ello necesario conocer cómo se relaciona con la CVL.

Igualmente la atención de la sanidad general, el personal entero, y fundamentalmente aquellos que desempeñan trabajos de riesgo elevado, requieren asistencia sanitaria que evalúen y reduzcan los peligros latentes relacionados con el trabajo, de la misma manera brindar prestaciones de custodia clínica con el fin de detectar de forma prematura riesgos ocupacionales, malestares e traumatismos relacionados con la actividad laboral (20), estos servicios deben estar habilitados y desarrollar actividades que busquen prevenirlas.

Por otra parte, las afecciones respiratorias de origen crónico, los padecimientos musculoesqueléticos, las enfermedades auditivas inducidas por los sonidos estridentes y las dificultades en la dermis son los malestares profesionales más frecuentes(21). Pero únicamente un tercio de las naciones tiene esquemas que afrontan estas problemáticas (22). Los padecimientos que no se transmiten vinculados con las actividades laborales, al igual que las enfermedades cardíacas y los cuadros depresivos provocadas por el estrés laboral desencadenan un aumento del número de enfermedades y ausencias laborales más prolongadas. La OMS manifestó que las enfermedades profesionales no transmisibles son las apariciones de cáncer, bronquitis aguda prolongada y el asma provocada por la inoculación de las corrientes de aire y la radiación en el espacio laboral (23), la organización mundial sugiere por ello, que se debe realizar estimaciones regulares de la condición sanitaria de los trabajadores de la salud.

## **Dimensiones de la salud ocupacional**

### **Condiciones del empleo**

La dimensión de "Condiciones del Empleo" bajo el escenario sanitario laboral se refiere a distintos elementos vinculados con la naturaleza del empleo y cómo estos afectan el aspecto sanitario y el confort de los trabajadores. Esta dimensión abarca la siguiente serie de factores: estabilidad laboral, contrato de trabajo, salarios, horarios, oportunidades de crecimiento, capacitación, inclusión entre otros; estas condiciones del empleo poseen una incidencia valiosa en el aspecto sanitario ocupacional, ya que consiguen respaldar tanto como de manera provechosa como adversamente en el estado de salud corporal y psicológico del personal de trabajo (24). Gracias a ello, es esencial que las organizaciones y los empleadores tomen en cuenta estos factores y trabajen para mejorar las condiciones laborales, promoviendo un entorno laboral invulnerable, saludable y satisfactorio destinado a todo el personal de trabajo.

Condiciones de puesto que se enfoca en detalles específicos del lugar en que se realiza el trabajo, por ejemplo, se considera la ergonomía del espacio laboral, la presencia de promotores contaminantes (agente químico o físico) y la distribución del sitio de trabajo. Existe un impacto en la salud y desempeño del trabajador por estos elementos, porque pueden determinar la seguridad, y comodidad al desarrollar las labores (25).

### **Condiciones de puesto**

Esta dimensión centraliza los aspectos específicos del lugar donde desarrolla sus labores, entre ellas desarrollar elementos ergonómicos del espacio, manifestación de promotores externos como los agentes tanto químicos como físicos, y la distribución del área propiamente. Una adecuada proporción en los espacios posee un impacto continuo en

la sanidad y el desempeño del colaborador, determinando el nivel de comodidad, seguridad y eficiencia para realizar las labores propias del día a día (23). La gestión adecuada de las condiciones es fundamental con objeto de prever los padecimientos en el trabajo e infortunios laborales.

### **Condiciones de salud**

Esta dimensión se refiere a los elementos vinculados con la salud corporal y psicológica de los trabajadores, y por qué estos factores influyen en su competencia a fin de ejecutar sus asignaciones laborales de forma segura y eficiente. Esta dimensión abarca una serie de factores: evaluaciones médicas y exámenes de salud, vigilancia epidemiológica, programas de fomento sanitario y previsión de padecimientos, condiciones higiénicas y sanitarias adecuadas, sanidad mental y estrés laboral, control y exposición a riesgos entre otros. Las condiciones de salud en el espacio laboral son primordiales a fin de mantener el confort del plantel de empleados y con objeto de funcionamiento eficiente de las organizaciones. La implementación de estrategias gubernamentales y esquemas efectivos de sanidad laboral puede prevenir enfermedades y lesiones, aliviar el bienestar del plantel de empleados, e incrementar el rendimiento y recompensa en el trabajo (24).

### **Prevención de riesgo**

La dimensión que prevé las amenazas en el contexto de la salud ocupacional son todas las operaciones y disposiciones designadas a reconocer, estimar e inspeccionar los componentes de amenaza de sanidad en el trabajo que pueden afectar el bienestar sanitario y la protección del plantel de empleados. Esta dimensión abarca diversas áreas y prácticas que buscan minimizar la posibilidad de accidentes, padecimientos de ámbito laboral y alguna distinta especie de perjuicio asociado con el trabajo. La prevención de riesgos en el lugar de trabajo no trata exclusivamente de preservar la sanidad y el amparo del cuerpo de

empleados, más bien que además incrementa el rendimiento y merma los importes gastados vinculados con contratiempos y padecimientos de ámbito laboral. Es una dimensión crítica que requiere el compromiso y la colaboración de toda la organización (25).

### **2.2.2 Calidad de Vida Laboral (CVL)**

Se determina como la impresión del empleado acerca de su confort dentro de la organización. Esta percepción abarca múltiples dimensiones, como la satisfacción con las condiciones laborales, las ocasiones de progreso personal y profesional, la estabilidad sobre el ámbito laboral y el ámbito privado, y el respeto por los derechos laborales (26). Un ambiente de trabajo que fomenta la protección, el apoyo social y la autonomía contribuye de manera significativa a un prominente bienestar en el trabajo, esto a su vez impacta positivamente en la productividad, el compromiso y la salud general del empleado.

La naturaleza del ámbito de trabajo se refleja en cinco variantes primordiales: cómo las compañías solucionan las disputas de trabajo, la gestión de talento, el mando de verificación, la transigencia comunitaria en el área laboral y la retribución concluyente tácita por los servicios brindados que el personal de empleados recibe; el conjunto de ello se evidencia de manera peculiar de un específico hecho y requisitos de trabajo (27), es deber de las instituciones velar por mejorar las condiciones de manera que la CVL se mantenga en buen estatus.

Asimismo, el bienestar laboral debe contemplarse a modo de un elemento esencial del progreso del plantel de trabajadores, en calidad de ser un fragmento de la normativa de la compañía y el insertar consideración de los derechos humanos primarios internamente, de igual modo, deben integrar el absoluto de los elementos que se vinculen con sus operaciones: ejercicio, rumbo laboral, normativo de la compañía, tácticas de

administración y dirección, tácticas empresariales vinculadas con la efectividad y rendimiento, etcétera (28).

En el ámbito sobre la CVL se detectan atisbos que poseen un cercano vínculo con esta, en particular resalta la satisfacción en el ámbito de trabajo, retribución, privilegios y compensaciones, entre otros (29), de igual manera, se le añaden particularidades inherentes de la compañía como cultura corporativa, entorno de trabajo, asistencia a la sociedad, entre otros (30). Es importante destacar lo significativo de la vida profesional, estaría el bosquejo entre las peticiones laborales y sus modos acatados a esta, acudido así de empleados o inclusive la misma compañía, llegando a coincidir una subdivisión de elementos subjetivos que se exponen a por mediación de los raciocinios de los empleados, por el contrario, sostenemos a las finalidades de quienes poseen el pensamiento de que la subsistencia debe ser tranquila y portadora de beneficios para el ser humano (31). Distintos autores sostienen que el ámbito laboral constituye un modelo heterogéneo que se expande en función de las exigencias del entorno, las cuales son reconocidas por organizaciones, así como por empresas nacionales e internacionales. Dicho proceso se vincula con la incorporación de nuevos enfoques y disciplinas, lo que se relaciona con el modelo teórico de demandas, control y apoyo social (32).

Desde este punto de vista, el CVP-35, diseñado por Salvador García a partir del modelo teórico de Karasek (33) y aprobado por Carmen Cabezas, ha demostrado ser un válido y confiable. Este permite abordar el desarrollo del estrés, la motivación y la formación en el entorno laboral, teniendo en cuenta los factores psicosociales propios de las condiciones profesionales y sus repercusiones en la salud y en el rendimiento, que explica el sistema de salud que existe en ámbito de la localidad de este estudio, con una ciudad con mal tráfico, donde los trabajadores se desplazan por horas antes de llegar al centro

asistencial. De igual forma, la escasez de personal de salud, genera problemas en la producción y cumplimiento de metas.

### **2.2.2.1 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral**

La carga de trabajo es más que solo la cantidad de tareas que hacemos; es la suma de todas las exigencias que el empleo coloca encima del trabajador. Esto incluye el exceso de labores, las obligaciones, las restricciones y lo que se espera de nosotros. El trabajo en sí mismo nos pide un esfuerzo físico y mental. La dificultad de una tarea depende de lo que nos pida intelectualmente, es decir, de la energía cognitiva que debemos invertir para hacerla bien, en el caso de las labores en los hospitales, se suma la carga emotiva por las dificultades que pasan los pacientes. Por otro lado, también se debe considerar los escasos de personal (31).

Una distinta dimensión relevante corresponde al Apoyo Directivo, el cual resalta la importancia del respaldo que reciben los trabajadores, señalando que este resulta esencial para su desempeño de igual forma que debe buscar un vínculo positivo con los miembros de su equipo, orientado a generar un ambiente favorable, con el propósito de que exista un ambiente de camaradería en el trabajo. Los directivos tienen la responsabilidad de ejercer una influencia directa que permita desarrollar un trabajo organizado, coordinado y armónico junto a los colaboradores. Para alcanzar este propósito, es necesario aplicar estrategias eficaces y accesibles al servicio, orientadas a lograr tanto los objetivos de la empresa como los de los colaboradores (32).

Por último, la Motivación Intrínseca: se entiende como el impulso que lleva a una persona a desempeñar una tarea por la satisfacción que le produce el simple hecho de realizarla. Esta se sustenta en la autonomía y en la complacencia personal, pues refiere a la disposición de ejecutar una actividad únicamente por el disfrute que genera, sin perseguir

otro interés más allá del placer propio y el logro de la acción. Las actividades que despiertan este tipo de motivación suelen experimentarse con entusiasmo y alegría, fomentando sensaciones de autodeterminación y espíritu competitivo. Los profesionales de salud tienen una vocación de servicio, que los lleva a sentir satisfacción cuando trabajan buscando el confort corporal y psicológico de los demás (33).

En este sentido, resulta indispensable entender la satisfacción en el ámbito laboral como un componente esencial de la calidad de vida del empleado. Al abordarla desde una perspectiva afectiva, se reconoce que está determinada por las actitudes del individuo, es decir, por sus emociones y sentimientos; mientras que, desde el plano cognitivo, se relaciona con la manera en que interpreta y valora sus experiencias en el ámbito laboral (34). A ello se suma la influencia del entorno, cuya naturaleza puede impactar positiva o negativamente en su percepción. Por tanto, no solo deben considerarse las tareas propias del puesto, sino también aspectos como las relaciones interpersonales con compañeros, superiores y clientes, así como la cultura organizacional. (35)

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>**. Existe relación estadísticamente significativa entre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública de Lima 2025

**H<sub>0</sub>**. No Existe relación estadísticamente significativa entre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública de Lima 2025

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

✓ **H1-** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones del empleo y la calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública de Lima 2025

✓ **H2-** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones del puesto y la calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública de Lima 2025

✓ **H3-** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones de salud y la calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública de Lima 2025

✓ **H4-** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión prevención de riesgo y la calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública de Lima 2025.

### **III. CAPITULO: METODOLOGÍA**

#### **3.1 Metodología de la investigación.**

El método de investigación es hipotético deductivo porque se parte de aspectos generales para llegar a plantear una hipótesis, luego de revisar los aspectos teóricos se llega a una respuesta anticipada (36).

#### **3.2 Enfoque de investigación**

Debido a que se llegara a resolver los objetivos mediante un análisis estadístico es que la investigación se considera dentro del enfoque cuantitativo (37).

#### **3.3 Tipo de investigación.**

Bunge (38) es uno de los principales defensores de la separación entre la ciencia básica (o pura) y la ciencia aplicada. Para él, la ciencia básica es aquella que busca el conocimiento por el conocimiento mismo, impulsada por la curiosidad y el deseo de entender la realidad, mientras que la aplicada busca resolver problemas concretos, en base a estos conceptos esta investigación se define como básica.

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

El diseño de investigación que es la ruta metodológica para llegar a los objetivos, es para el caso de este trabajo no experimental, porque no se va a modificar o manipular las variables de estudio. De igual manera es transversal al recoger la información en un solo momento (39).

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

##### **3.5.1 Población**

La población estará conformada por 235 trabajadores de un Hospital Nivel 3-1 del distrito de Lima. La muestra ha sido obtenida a través del cálculo muestral siendo 147.

El muestreo será probabilístico ya que todos los trabajadores podrán participar de la investigación.

**Criterios de inclusión:** Se considera a los trabajadores que tienen más de 6 meses de contrato, trabajadores que deseen participar de la investigación.

**Criterios de exclusión:** No participaran quienes tengan menos de 6 meses de contrato, tampoco quienes no deseen participar de la investigación.

### 3.6. Variables y operacionalización

#### Variable independiente: Salud Ocupacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Se orienta a promover y mantener la salud física, mental y social de los trabajadores en distintos ámbitos laborales. Su propósito es prevenir los efectos negativos que el entorno de trabajo puede generar en la salud, proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de la exposición a agentes y condiciones dañinas, y asegurar que las condiciones laborales se adecuen a las capacidades físicas y psicológicas de cada trabajador (40).	Se orienta a promover y mantener la salud física, mental y social de los trabajadores en una Institución pública de Lima el cual será evaluado mediante un instrumento que evalué las dimensiones de Condiciones de empleo, condiciones del puesto, condiciones de salud y prevención de riesgos (41).	Condiciones del empleo  Condiciones del puesto  Condiciones de salud  Prevención de riesgos	Estabilidad laboral, tipo de contrato, jornadas laborales, descansos, permisos, remuneración.  Riesgos físicos (ruido, iluminación, posturas), químicos y biológicos carga laboral  Salud física y mental, estrés laboral, calidad del sueño, satisfacción personal.  Uso de EPP, charlas de prevención, comités de seguridad, controles de riesgos	Ordinal	Baja (51- 119 puntos)  Media (- 187 puntos)  Alta (188 – 255 puntos).

### Variable dependiente: Calidad de vida laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Se define como el grado de satisfacción personal y profesional que experimenta el trabajador en relación con su puesto y entorno de trabajo. Esta satisfacción está determinada por factores como el estilo de dirección, las condiciones laborales, las compensaciones, el interés por las actividades realizadas y las oportunidades de logro, desarrollo personal y trabajo en equipo (42).	Se define como el grado de satisfacción personal y profesional que experimenta el trabajador en una Institución pública de Lima el cual será evaluado mediante un instrumento que evalúe las dimensiones de Interrelación trabajo-hogar, bienestar general, condiciones laborales y control en el trabajo (43).	Interrelación trabajo-hogar  Bienestar general  Condiciones laborales  Control en el trabajo	Flexibilidad horaria, equilibrio vida-trabajo, apoyo institucional .  Satisfacción global, salud mental, promoción de bienestar  Motivación, logros, desarrollo profesional, oportunidades de capacitación.  Seguridad, ambiente laboral, relaciones interpersonales.	Ordinal	Baja (24 - 56 puntos)  Media (57 - 88 puntos)  Alta (89 – 120 puntos)

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

#### **3.7.1. Técnica**

Se utilizará la técnica de la encuesta, puesto que, permite recolectar información de manera organizada sobre la percepción de los trabajadores respecto a las variables de estudio; Salud ocupacional (VI) y Calidad de vida laboral (VD). La encuesta será administrada de forma individual a cada trabajador de la entidad de salud pública seleccionada (44).

#### **3.7.2. Descripción de los instrumentos por variable**

##### **Instrumento 1: Salud ocupacional**

Se utilizará un cuestionario de Salud ocupacional creado por basado Sagastizabal en el 2020(41).

Consta de 51 preguntas enfocadas en 4 dimensiones; condición del empleo, condiciones del puesto, condiciones de salud y prevención de riesgos. Cada pregunta se ponderará en escala de Likert de 5 puntos, siendo 1=siempre y 5 =nunca, las respuestas se interpretarán en 3 niveles; baja (51- 119 puntos), media (- 187 puntos), y alta (188 – 255 puntos). Se estima una duración de 20 minutos por encuestado.

##### **Instrumento 2: Calidad de vida laboral**

Se utilizará el cuestionario de Calidad de Vida Laboral creado por Easton & Van en el 2012, validado y adaptado por Alejo y Chavez en el 2021 (43).

Consta de 24 preguntas que evalúan seis dimensiones; interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo-satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo. Cada pregunta se ponderará en escala de Likert de 5 puntos, siendo 1=siempre y 5 =nunca, las respuestas se interpretarán en 3 niveles; baja (24 - 56 puntos), media (57 - 88 puntos), y alta (89 – 120 puntos). Se estima una duración de 15 minutos por encuestado.

### **3.7.3. Validación**

Para determinar la validez del contenido, de los instrumentos serán revisados por un panel de expertos en seguridad ocupacional y calidad de vida laboral, quienes evaluarán la coherencia, claridad y pertinencia entre las preguntas y las dimensiones.

### **3.7.4. Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad, se aplicará una prueba piloto a una muestra de trabajadores (10%), se calcular el indicador estadístico de Alfa de Cronbach

para determinar la confiabilidad del instrumento se acuerdo a los criterios siguientes:

- ✓ Valores de  $\alpha \geq 0.70$  se considerarán aceptables.
- ✓ Valores de  $\alpha \geq 0.80$  se interpretarán como buenos.
- ✓ Valores de  $\alpha \geq 0.90$  se considerarán excelentes.

En el estudio de Sagastizabal. el índice de confiabilidad hallado fue de 0,850, considerado bueno. De todas maneras, se tomará la prueba piloto, para conocer la fiabilidad en este estudio.

### **3.7.5. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Los datos se ingresarán en una matriz utilizando el software estadístico SPSS. Se realizarán un análisis descriptivo a través de frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar para cada dimensión de las variables, los resultados organizarán en tablas y gráficos. Finalmente, para contratar las hipótesis, se aplicará análisis inferencial mediante la prueba de Rho de Spearman.

### **3.8. Aspectos éticos**

El presente estudio considera estándares éticos internacionales establecidos en la Declaración de Helsinki y el código de ética del Colegio de Enfermeros del Perú, y se guiará por los siguientes principios:

Consentimiento informado: se garantizará que la participación sea voluntaria e informada, para ello los participantes serán instruidos sobre los objetivos de estudio, los procedimientos a realizar, y los derechos de los participantes.

- ✓ Confidencialidad: se garantizará que los datos recopilados se manejen con estricta confidencialidad y para uso exclusivo del estudio.
- ✓ Respeto: se garantizará que los participantes no sufran daño de ningún tipo; físico, psicológico o laboral derivado de su participación en el estudio.
- ✓ Equidad: Todos los trabajadores tendrán las mismas oportunidades de participar, sin discriminación de ninguna índole.
- ✓ Autorización institucional: se solicitará autorización a las autoridades de la entidad pública de Lima para la aplicación de los instrumentos y el manejo de la información.

De igual forma se respetará el código de ética de la Universidad Norbert Wiener y se reitera que la información obtenida será usada para fines académicos.

## IV. CAPITULO: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

El proyecto se ejecutará en 4 meses conforme al cronograma establecido en la Tabla 2.

**Tabla 2**

Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Revisión bibliográfica	X			
Elaboración final de instrumentos y validación por expertos	X			
Gestión de autorizaciones institucionales	X			
Prueba piloto de cuestionarios	X			
Aplicación de cuestionarios (trabajadores)		X		
Revisión, codificación y tabulación de datos		X		
Análisis estadístico descriptivo e inferencial			X	
Interpretación y discusión de resultados			X	
Redacción de informe final				X
Revisión, correcciones y entrega del informe				X

### 4.2 Presupuesto

El presupuesto total del proyecto asciende a S/. 975.00 (novecientos setenta y cinco con 00/100 soles) y se detalla en la tabla 3.

**Tabla 3**

Presupuesto del proyecto

Categoría	Detalle	Unidad	Cantidad	Costo Unitario (S/.)	Subtotal (S/.)
<b>1. Materiales y servicios</b>	Impresión de cuestionarios	Pagina	1500.00	0.20	300.00
	Útiles de oficina (folders, lapiceros, papel bond, clips)	Global	1.00	250.00	250.00
	Encuadernado y copias de informe final (5 ejemplares)	Global	5.00	35.00	175.00
<b>2. Gastos Operativos</b>	Movilidad local (traslados a la institución, 10 visitas)	Movilidad	10.00	25.00	250.00
<b>TOTAL, ESTIMADO</b>					975.00

## REFERENCIAS

1. Caicedo, E, Fandiño, H. La Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Metaanálisis. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión, 11(2), 41-62. 2020. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
2. Palomino A. La Seguridad, Salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima, 2019.[Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial]. Perú: Universidad Privada de Tacna,2021. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1846/Palomino-Gomez-Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. OIT. Seguridad y salud en el trabajo. 2022. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
4. Martínez, L. M. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud, 10(2), Art. 2. 2020. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
5. Montañez M, et al. Condiciones de empleo y precariedad laboral de los médicos de México: Análisis basado en una encuesta nacional. Cárdenos de Saúde Pública, 38. 2022. <https://doi.org/10.1590/0102-311XES042321>
6. American Psychological Associations Stress relief is within reach. 2020. <https://www.apa.org/topics/stress/>
7. López, J. y Ulloa, I. Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. Universidad & Empresa,17(29),181-211.2020. <https://www.redalyc.org/journal/1872/187243745008/html>
8. Echegaray, D, Luperdi, X. Burnout y calidad de vida laboral en empresas públicas y

privadas. 2021. <https://www.bumeran.com.mx/noticias/el-sindromede-burnout-y-bienestar-laboral/>

9. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín Estadístico Mensual Notificaciones De Accidentes De Trabajo, Incidentes Peligrosos Y Enfermedades Ocupacionales. Lima, Perú: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información comunicación. Obtenido de 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925291/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20ENERO%202022.pdf>
10. Heresi Jara, M. E. Salud Ocupacional y Calidad de Vida Laboral en una Entidad Pública de Salud – Lima - 2022. 2022. [Tesis de titulación]. Universidad de las Américas. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2394>
11. Zambrano C, Guadalupe P. Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones\\_CuevaZambrano\\_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones_CuevaZambrano_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. López, Martínez B, E, Aragón, Castillo J, Muñoz-Palomeque M, Madrid Tovilla S, Tornell-Castillo I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac Med Humana [Internet]. 2021 [citado 2 de mayo de 2024];21(2):316-25. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S230805312021000200316&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S230805312021000200316&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
13. Quiroz, Campos, C, Y, Beltrán González, J ,D. Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. Rev Investig Académica Sin Front Div Cienc Económicas Soc.

[Internet]. 2021 [citado 2 de mayo de 2024];(36):1-23. Disponible en: <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/articloe/view/421>

14. Arias R. Salud ocupacional y calidad de vida como predictores de enfermedades no transmisibles en personal de enfermería comunitaria de Guayaquil, 2022. [Tesis para optar al grado de maestro es gestión de los servicios de salud]. 2022. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97259/Arias\\_REDSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97259/Arias_REDSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Saltos LI, I Salud Ocupacional y calidad de vida laboral en equipo de salud. [Tesis para optar al grado de Doctor]. 2022. Universidad de Concepción. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10104/1/Tesis%20Irma%20Saltos.pdf>
16. Ojeda López RN, Mul Encalada J, Jiménez Díez O. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. RICSH Rev Iberoam las Cienc Soc Humaníst [Internet]. 2020;9(17):430–58. Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ricsh.v9i17.205>
17. Barrientos Mantari, W.E. Relación entre condición laboral y calidad de vida profesional del personal de salud de la Microred de salud Buenos Aires. Arequipa, 2022. [Tesis para optar al grado de maestro]. 2023. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/2ba138b8-c3fe-49b8-b2e2-7f5399f8488b>
18. Chavarri Mena, L.E. 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 maestro]. 2023. Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108968>

19. ILO/WHO Joint Committee on Occupational Health. Report of the first session of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, defining occupational health as the promotion and maintenance of the highest degree of physical, mental and social well-being of workers in all occupations. Geneva; 1950.
20. Canova-Barrios C, Oviedo-Santamaría P. Health-related quality of life among intensive care unit workers. *Enferm Intensiva (Engl )* [Internet]. 2021;32(4):181–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfi.2020.11.002>
21. López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S. y Tornell-Castillo, I. (2021) Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230805312021000200316&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230805312021000200316&script=sci_arttext)
22. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, Tepal I. Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Rev Iberoam Cienc* [Internet]. 2001 [citado 2025 agosto 22];5(6):118-28. Disponible en: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
23. World Health Organization. Protecting workers' health [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2017 [cited 2025 Aug 22]. Available from: WHO Fact Sheet on protecting workers' health.
24. Merino-Salazar P, Cornelio C, L López-Ruiz M, Benavides FG, Red Experta en Encuestas de Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud. Propuesta de indicadores para la vigilancia de la salud ocupacional en América Latina y el Caribe. *Rev Panam Salud Publica*. 2018;42:e125. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.125>
25. Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), Ministerio de Trabajo, Empleo y

- Seguridad Social de la República Argentina. Encuesta nacional a trabajadores, empleo, trabajo, condiciones y medio ambiente laboral. Buenos Aires: SRT; 2013. Disponible en: [http:// biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/ EncuestaNac2009.pdf](http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/EncuestaNac2009.pdf).
26. Lara A. La calidad de vida laboral como factor clave en el bienestar de los trabajadores: un análisis desde la perspectiva psicosocial. *Rev Salud Ocup.* 2021;16(2):125-134.
27. García, A. Sistema de seguridad y salud ocupacional y condiciones de trabajo del personal de salud en un hospital de Guayaquil 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96923/Barcia\\_SMAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96923/Barcia_SMAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. La Organización Panamericana de la Salud. Bringing Health to every corner of the Americas. 2021. Disponible en: <https://www.paho.org/en#gsc.tab=0>
29. Temkin B, Cruz Ibarra J. Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estud. Sociol.* [Internet]. 6 de agosto de 2018 [citado 27 de agosto de 2025];36(108):507-38. Disponible en: <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1608>
30. Grote, G. y Guest, D. The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 2017. 149-167. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726716654746>
31. Hernández-Vicente IA, Lumbreras-Guzmán M, Méndez-Hernández P, Rojas-Lima E, Cervantes-Rodríguez M, Juárez-Flores CA. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Publica Mex* [Internet]. 14 de marzo de 2017 [citado 27 de agosto de 2025];59(2, mar-abr):183-92. 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)
32. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre

- su relación con las variables organizacionales. Rev. Pensamiento & Gestión, [Internet] 2022 [citado 25 de agosto del 2025] 45(1), pp. 58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
33. Martín J, Gómez T, Martínez C, del Cura I, Cabezas C, García S. Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. Atención Primaria. 2008;40(7):327-334. Disponible en: DOI: [10.1157/13124124](https://doi.org/10.1157/13124124)
34. Chiavenato, I. (2022). Gestión del Talento Humano (Tercera Edición ed.). Mexico. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
35. La Organización Panamericana de la Salud. Bringing Health to every corner of the Americas. 2021. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_topics&view=article&id=244&Itemid=40893&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&view=article&id=244&Itemid=40893&lang=es#gsc.tab=0)
36. López-Roldán P, Facheli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès)| Barcelona Dipòsit Digital de Documents Universitat Autònoma de Barcelona, 2015.
37. Bunge M. La ciencia, su método y su filosofía. Buenos Aires: Editorial Sudamericana; 1989. [https://users.dcc.uchile.cl/~cguetierr/cursos/INV/bunge\\_ciencia.pdf](https://users.dcc.uchile.cl/~cguetierr/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf)
38. Acosta S. Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. OGMIOS [Internet]. 2023; Vol. 3 (8) 82-95.[Consultado el 26 de diciembre del 2025]. Disponible en: [file:///C:/Users/sigas/Downloads/796%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/sigas/Downloads/796%20(2).pdf)
39. Vizcaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina [Internet]. 27 de septiembre de 2023 [citado 26 de diciembre de 2025];7(4):9723-62. Disponible en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

40. Retamozo R. La salud ocupacional y su relación con la productividad en empresas agrícolas en Huanta-Ayacucho, 2024.[Tesis para obtener el título de Maestro en Ciencias de Ingeniería].Perú: Universidad Nacional de Huancavelica;2024. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ca5bf4be-673d-43e0-a448-ac01f2eaf345/content>
41. Sabastizagal,I., Astete, J., y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
42. Gómez G. Síndrome de burnout y calidad de vida laboral del personal de salud del Centro de Salud Pichari, 2024.[Tesis para obtener el título de Especialista en Salud Mental y Psiquiatría].Perú: Universidad Norbert Wiener; 2024.Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/00ff4671-4410-4891-920a-82be51b9f7be/content>
43. Alejo J. Chavez K. Calidad de vida laboral del personal administrativo en la empresa Agrícola Santa Azul - Supe, 2021.[Tesis para optar el título de Licenciado en Trabajo Social].Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión,2021.Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4840/ALEJO%20y%20CHAVEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
44. Gutierrez P, Alegre-Quintana J, Agustini-Paredes L. Diseño y validación de un instrumento para medir el nivel de participación de los trabajadores en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 15 de julio de 2024 [citado 26 de diciembre de 2025];27(3):250-68. Disponible en:

<https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/339>

## ANEXOS

### Anexo 1: Ficha del instrumento de la variable independiente Salud Ocupacional

Nombre	Cuestionario Salud Ocupacional
Autora original	Sabastizagal et al.
Año de publicación	2020
País	Perú
Universo de estudio	Enfermeras de un hospital de Lima, 2023
Administración	Individual
Nivel de confianza	<b>95%</b>
Margen de error	5%
Tamaño muestral	Ciento cuarentaisiete (147) trabajadores sanitarios de un hospital de Lima
Duración	15 – 20 minutos
Dimensiones	Condiciones del empleo, Condiciones del puesto, Condiciones de salud, Prevención de riesgo
Escala	Ordinal, con cinco opciones de respuesta según la Escala de Likert, las cuales indican: Siempre (1), Usualmente (2), A veces (3), Rara vez (4) y Nunca (5).
Niveles/Rangos	Baja [51-119], Media [120-187] y Alta [188-255]
Validez estadística	Validado por juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,850

## Cuestionario para medir la Variable Salud Ocupacional

Estimados colegas de la institución, a continuación, se le presenta un cuestionario de 51 preguntas el cual trata de medir el nivel de Salud Ocupacional que se está teniendo en la institución, es importante mencionar que la participación es voluntaria y que su trabajo no se verá afectado desee participar o no de la investigación. Antes de resolver el cuestionario siga las siguientes instrucciones: Lea con atención cada enunciado y marque con una “X” en el recuadro al que le corresponda, para ello considere la siguiente escala:

Siempre	Usualmente	A veces	Rara vez	Nunca					
1	2	3	4	5					
<b>Condiciones del empleo</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1. Le solicitan trabajar más horas diarias a las de su jornada regular.									
2. Es muy probable que le pidan trabajar en días de descanso.									
3. Sus jornadas laborales interfieren con su vida personal.									
4. Modifican la programación de sus vacaciones.									
5. Es imposible programar sus días de descanso.									
6. Hay inconvenientes por las faltas justificadas.									
7. Los permiso o licencias demandan muchos trámites para obtenerlos.									
8. El contrato que tiene es considerado inadecuado para el tipo de trabajo que realiza									
<b>Condiciones del puesto</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
9. El servicio cuenta con pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída.									
10. Cuenta con la debida señalización Trabaja en las proximidades de desnivel, escaleras en mal estado.									
11. Diariamente trabaja con herramientas y/o instrumentos que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.).									
12. El ruido al que está expuesto constantemente altera su concentración y desempeño, que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.									
13. Está expuesto a sustancias toxicas y/o (radiaciones).									

14.Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas.					
15.Respira sustancias químicas en forma de polvo, aerosoles, vapores, gases (excluido el humo de tabaco), sin protección adecuada.					
16.Manipula o está en contacto con materiales, o personas que pueden estar infectados (desechos, fluidos corporales, material de laboratorio, etc.)					
17.Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas.					
18.Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, u otros objetos pesados.					
19.Realiza movimientos repetitivos, con los dedos, manos o brazos cada segundo					
20.Su actividad diaria es tan demandante que requiere apoyo.					
21.Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez.					
22.Su trabajo altera sus emociones o sentimientos					
23. Su actividad diaria le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades.					
24.Su trabajo le permite aprender cosas nuevas.					
25.El personal con el que Ud trabaja influye en su rendimiento.					
26.Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo					
27.Sus compañeros ayudan en la realización de sus tareas diarias.					
28.Considera que su salario está en relación con su exigencia laboral.					
29.Constantemente está preocupado/a en su rendimiento para no perder su trabajo.					
<b>Salud</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30.Considera que su trabajo ha deteriorado su estado de salud					
31.Es capaz de concentrarse bien que en lo que hace.					
32.Considera que su esfuerzo en el trabajo es útil en la vida.					
33.Considera que tiene la capacidad de tomar decisiones adecuadas en todo momento.					
34.Disfruta de sus actividades diarias en su trabajo					

35.Tiene la capacidad de resolver sus problemas del trabajo					
36.Se siente feliz considerando todas las cosas de su vida					
37.Las preocupaciones del trabajo alteran las horas de sueño.					
38.Se ha sentido constantemente bajo presión.					
39.Le cuesta superar sus dificultades.					
40.Se ha sentido triste o deprimido/a por temas debido a su trabajo.					
41.Desconfía de su desempeño.					
42.Ha estado pensando que usted no vale nada					
43.Es frecuente ver accidentes en el trabajo					
44.Existe un riesgo alto en sufrir accidentes laborales.					
45.El riesgo de contraer una enfermedad en el trabajo es alto.					
<b>Prevención de riesgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
46.Ha recibido charlas en su trabajo, en relación con los riesgos a salud y seguridad.					
47.Dispone de equipos de protección personal (mascarilla, guantes, mandilones) según su área de trabajo.					
48.En su trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud.					
49.En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral las 24 horas del día.					
50. En su centro de trabajo, ¿existe delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?					
51.Se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación con la salud y seguridad en el trabajo					

## Anexo 2: Ficha del instrumento de la variable dependiente Calidad de vida en el trabajo

Nombre	Cuestionario Calidad de vida en el trabajo
Autora original	Easton y Van
Año de publicación	2018
País	Inglaterra
Universo de estudio	Enfermeras de un hospital de Lima, 2023
Administración	Individual
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Tamaño muestral	Ciento cuarentaisiete (147) trabajadores sanitarios de un hospital de Lima, 2023
Duración	15 – 20 minutos
Dimensiones	Interrelación trabajo-Hogar, Bienestar general, Trabajo-Satisfacción profesional, Condiciones Laborales, Control en el trabajo
Escala	Ordinal, con cinco opciones de respuesta según la Escala de Likert, las cuales indican: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Niveles/Rangos	Malo [24-56], Regular [57-88] y Bueno [89-120]
Validez estadística	Validado por juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,845

## Cuestionario 2 Cuestionario para medir la Variable Calidad de Vida en el Trabajo

Estimados colegas de la institución, a continuación, se le presenta un cuestionario de 24 preguntas el cual trata de medir la Calidad de Vida en el trabajo que se está teniendo en la institución, es importante mencionar que la participación es voluntaria y que su trabajo no se verá afectado desee participar o no de la investigación. Antes de resolver el cuestionario siga las siguientes instrucciones: Lea con atención cada enunciado y marque con una “X” en el recuadro al que le corresponda, para ello considere la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>Dimensión 1: Interrelación trabajo-Hogar.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Los horarios de trabajo me permiten equilibrar mis responsabilidades laborales y personales.					
2. Los horarios de trabajo son flexibles y se pueden ajustar según mis necesidades personales					
3. Tengo la flexibilidad para cambiar mi turno de trabajo cuando sea necesario.					
4. Puedo solicitar cambios en mi horario de trabajo sin problemas.					
<b>Dimensión 2: Bienestar general</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5. En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo como enfermera.					
6. Me siento realizada con la elección de mi profesión como enfermera.					
7. Mi hospital promueve activamente el bienestar físico y emocional de sus empleados.					
8. Se ofrecen programas de bienestar, como actividades deportivas o de relajación, para los empleados.					
9. Me siento emocionalmente equilibrado/a en mi trabajo como enfermera.					
10. Mi trabajo como enfermera no afecta negativamente mi salud mental.					

Dimensión 3: Trabajo-Satisfacción profesional	1	2	3	4	5
11.Estoy motivado/a para dar lo mejor de mí en mi trabajo.					
12.Me siento inspirado/a en mi rol y en la atención que brindo.					
13.En el trabajo donde me desempeño dispongo de los medios necesarios para lograr mis metas y objetivos					
14.Me siento realizada con mis logros y contribuciones					
15.Mi institución ofrece oportunidades para el desarrollo profesional y la capacitación continua.					
16.Siento que puedo crecer y avanzar en mi carrera dentro de mi institución					
Dimensión 4: Condiciones Laborales	1	2	3	4	5
17.Me siento seguro/a en mi entorno de trabajo en cuanto a la salud y la seguridad laboral.					
18.Mi hospital proporciona el equipo y la capacitación necesarios para garantizar mi seguridad en el trabajo.					
19.El ambiente laboral en mi hospital es positivo y colaborativo.					
20.Los compañeros de trabajo y los superiores se tratan con respeto y apoyo mutuo					
Dimensión 5: Control en el trabajo	1	2	3	4	5
21.Siento que mi trabajo como enfermera es valorado y reconocido por mi hospital.					
22.Mi hospital reconoce públicamente las contribuciones y esfuerzos de los enfermeros/as.					
23.Tengo la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo como enfermera					
24.Se me permite tomar decisiones sobre la atención de los pacientes dentro de los límites de mi competencia.					

## **Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** Salud ocupacional y Calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública de Lima 2025

**Investigadora:** Lic. Alarcón Asenjo, Macna

### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Salud ocupacional y Calidad de vida laboral en trabajadores de una institución pública de Lima 2025”, cuyo objetivo es Determinar la salud ocupacional y la relación que tiene con la calidad de vida laboral en los trabajadores de una institución pública de salud, Lima en el año 2025. Esta investigación es desarrollada en mi calidad de estudiante del programa de Segunda especialidad de la Universidad Norbert Wiener, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

### **Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación, se realizarán los siguientes procedimientos:

1. Se aplicará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas relacionadas con la investigación.
2. La encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de su preferencia.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas mediante un número de identificación para garantizar el anonimato de los participantes.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

\*Usted tiene la libertad de formular todas las preguntas necesarias para aclarar sus dudas antes de decidir su participación, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

\*Se informa que no existen riesgos o daños asociados a su participación en la investigación. Sin embargo, si alguna pregunta le resulta incómoda, tiene la libertad de optar por no responderla.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Los resultados de la investigación se compartirán con la institución al finalizar la investigación. No se otorgará ningún beneficio económico ni de otra índole a los participantes. Aunque el estudio no tiene impacto directo en la salud individual, sus resultados pueden contribuir al bienestar de la salud pública.

### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados son anónimos y no permitirán la identificación de los participantes, garantizando que la información proporcionada sea completamente confidencial y no será utilizada para ningún \* propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo la custodia del investigador principal y serán eliminados de manera adecuada después de un periodo determinado.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación, puede contactar con la investigadora **Alarcón Asenjo Macna** con email: [macnaalarconasenjo@gmail.com] y Asesora: Dra :Ruby Inés Barreda Paredes con email:(ruby.barreda@uwiener.edu.pe)

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Investigador:

Nombre y apellidos: **Alarcón Asenjo Macna**

Fecha y hora: \_\_ de octubre de 2025.

Participante:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha y hora: \_\_ de octubre de 2025.




# 17% 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

- 15%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  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

- 15% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 14% 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	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-29	<1%
5	Trabajos entregados	Integración Moodle Presencial 4.3 on 2025-11-30	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-09	<1%
7	Internet	core.ac.uk	<1%
8	Trabajos entregados	Submitted on 1690995319503	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-12-10	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%
11	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2023-08-25	<1%