Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL

Trabajo Académico

Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2026

Para optar el Título de

Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Ramos Legua, Hilda Elena

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1298-6116

Asesora: Dra. Rojas Delgado, Lucila

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4575-3722

Lima – Perú

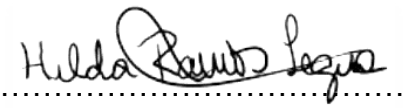
2026

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, **RAMOS LEGUA HILDA ELENA**, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, de **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional,** la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima – 2026", Asesorado por el Docente Rojas Delgado, Lucila, DNI N° 09235762, ORCID https://orcid.org/0000-0002-4575-3722, tiene un índice de similitud de 18 % (dieciocho), con código oid: :14912:617882409 , 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(a)
RAMOS LEGUA HILDA ELENA
DNI N° 09670218_



……

Firma del Asesor
Rojas Delgado, Lucila
DNI N° 09235762

Lima, 27 de Agosto de 2026.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a mi familia, por su apoyo incondicional, su paciencia y comprensión en cada etapa de este proceso. De manera muy especial, a mi hijo, quien ha sido mi mayor fortaleza, mi inspiración constante y el motor que me impulsa a seguir superándome para alcanzar mis metas y objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría y la perseverancia necesaria para culminar esta importante etapa de mi formación profesional.

A mi hijo, por ser mi mayor inspiración y el motor que me impulsa a seguir adelante. Su amor y compresión han sido fundamentales en este camino

A mis compañeros por su apoyo, compañerismo y trabajo en equipo y a los profesores por su apoyo, guía y enseñanzas, fundamentales para la realización de este proyecto.

Asesora: Dra. Rojas Delgado, Lucila

Código Orcid: https://orcid.org/0000-0002-4575-3722

JURADO

Presidente	**:**	Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth
Secretario	**:**	Mg. Barreda Paredes Ruby Ines
Vocal	**:**	Mg. Enriquez Mendoza Ramiro

INDICE

Dedicatoria…….……i
Agradecimiento……..ii
Índice…….iii
Resumen……iv
Abstract……..v
CAPITULO I: EL PROBLEMA
1.1. Planteamiento del Problema……1
1.2. Formulación del Problema……..5
1.2.1. Problema General…….5
1.2.2. Problemas Específicos……..5
1.3. Objetivos……6
1.3.1. Objetivo General……..6
1.3.2. Objetivos Específicos……...6
1.4. Justificación de la Investigación……..7
1.4.1. Teórica……..7
1.4.2. Metodológica……....7
1.4.3 Práctica……..7
1.5 Delimitación de la Investigación……..8
1.5.1 Temporal……...8
1.5.2 Espacial…….....8
1.5.3 Población o Unidad de análisis…….....8
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO
2.1 Antecedentes de la Investigación…….....9
2.1.1 Antecedentes Internacionales……....9
2.1.2 Antecedentes Nacionales…….10
2.2 Bases teóricas……12
2.2.1 Definición de riesgos psicosociales……12
2.2.2 Teoría de Riesgos Psicosociales……..13
2.2.3 Dimensiones de los Riesgos Psicosociales……..14
2.2.4 Definición de calidad de vida laboral……..16
2.2.5 Teorías de Calidad de Vida Laboral……17
2.2.6 Dimensiones de Calidad de Vida Laboral……...18

2.3 Formulación de Hipótesis……...20
2.3.1 Hipótesis General……20
2.3.2 Hipótesis Nula……20
2.3.3 Hipótesis Específicas……...20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA
3.1 Método de Investigación……21
3.2 Enfoque de la Investigación……...21
3.3 Tipo de investigación……21
3.4 Diseño de Investigación……21
3.5 Población, muestra y muestreo……...22
3.5.1. Población……22
3.5.2. Muestra……...22
3.5.3. Muestreo……23
3.6. Variables y operacionalización……25
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos……27
3.7.1 Técnica……27
3.7.2 Descripción de Instrumentos……...27
3.7.3 Validación……...28
3.7.4 Confiabilidad……...29
3.8 Plan de Procesamiento y Análisis de datos……29
3.9 Aspectos Éticos……..30
CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
4.1 Cronograma de actividades……32
4.2 Presupuesto……33
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS……....35
ANEXOS
Anexo 1: Matriz de Consistencia
Anexo 2: Cuestionario: Riesgos Psicosociales (ISTAS-21)
Anexo 3: Cuestionario “Calidad de Vida Laboral”
Anexo 4. Formato de Consentimiento Informado para participar en el Proyecto de Investigación
Anexo 5: Informe de asesor de turnitin

Resumen

Los riesgos psicosociales constituyen un problema relevante en el ámbito laboral, especialmente en el sector salud, donde las condiciones organizacionales, la sobrecarga de trabajo, las exigencias psicológicas y la doble presencia pueden afectar significativamente la salud física, mental y social del personal de enfermería. Estas condiciones pueden influir negativamente en la calidad laboral del trabajador, repercutiendo en el desempeño profesional, en la satisfacción laboral y calidad del cuidado brindado.

El **objetivo** del presente proyecto de investigación es determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de un hospital

de Lima, 2026. Se desarrollará a través del **método** cuantitativo de tipo aplicativo de diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. La población de estudio estará conformada por 110 enfermeros que laboran en áreas críticas del cual se tomará una muestra de 86 participantes seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Se aplicarán los cuestionarios SUCESO ISTAS -21 para la variable de Riesgos Psicosociales y el cuestionario validado para la variable Calidad de Vida Laboral. El análisis estadístico incluirá estadística descriptiva y correlación de Pearson mediante el programa SPSS versión 29.

***Palabras claves**:* Riesgos psicosociales; calidad de vida laboral; personal de enfermería; salud ocupacional, Salud y Bienestar, Trabajo decente y crecimiento económico

Abstract

Psychosocial risks constitute a relevant problem in the workplace, especially in the healthcare sector, where organizational conditions, work overload, psychological demands, and double presence may significantly affect the physical, mental, and social health of nursing staff. These conditions may negatively influence workers quality of work life, affecting professional performance, job satisfaction and the quality of care provided.

The objective of this research project is to determine the relationship between psychosocial risks and the quality of work life of work life among nursing staff a hospital in Lima, 2026. The study will be conducted using a quantitative, applied research approach with a descriptive-correlational and cross-sectional design. The study population will consist of 110 nurses working in critical care areas, from with a sample of 86 participants will be selected through convenience sampling. The SUSESO ISTAS-21 questionnaire will be applied to measure the Psychosocial Risks variable, and a validated questionnaire will be used to assess the Quality of Work Life variable. Statistical analysis will include descriptive statistics and Pearson correlation using SPSS version 29.

Keywords: Psychosocial risks; quality of work life; nursing staff; occupational health; health and well-being; decent work and economic growth.

1. CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El trabajo es una actividad voluntaria, realizado por el hombre para satisfacer necesidades personales y sociales, pero muchas veces las condiciones y medio ambiente donde se ejerce o desarrolla no ofrecen las condiciones adecuadas u óptimas de seguridad, exponiendo al trabajador a riesgos físicos, químicos, biológicos y también psicosociales, y por consiguiente a accidentes y/o enfermedades que van a llevar a afectar gravemente la salud del trabajador (1).

Muchas enfermedades de los trabajadores tienen relación directa con factores que se relacionan con el trabajo, en el ambiente organizacional como: el estrés, agotamiento, accidentes, entre otros, afectando su salud, productividad y rendimiento. La Organización Internacional del Trabajo en el informe de sus 100 años, refiere que alrededor de 6,500 trabajadores sufren de enfermedades profesionales he aquí la importancia de conocer los riesgos psicosociales ya que estos influyen de manera negativa en la salud física, mental, social y bienestar en los trabajadores y en las condiciones de trabajo (2).

Según la encuesta realizada en el 2022 por la EU OSHA (agencia de la información de la UE para la SST), afirma que un 27% de los colaboradores sufren estrés, ansiedad o depresión, y que entre los riesgos psicosociales que perjudican la salud de los trabajadores se consideran los horarios antisociales y la intensidad del trabajo. Además también afirma, que los más complejos y dificultosos de resolver son los riesgos psicosociales ya que surgen de una inadecuada concepción, organización y gestión del trabajo (3).

En América Latina, la mayoría de países tiene una población trabajadora en condiciones informales constituyendo un problema importante sobre el control de los riesgos ocupacionales o cual hace que sea difícil monitorizar los riesgos psicosociales en esta población (4).

En el Perú, es preocupante la prevalencia de riesgo psicosocial y entre sus principales factores se encuentran el control sobre el trabajo, calidad de liderazgo, el apoyo social y urge abordar problemas como la claridad de los roles, relaciones interpersonales y posibilidades de desarrollo profesional. Actualmente, no se cuenta con sistema de Vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales, pero organismos como el Instituto Nacional de Salud y CENSOPAS (Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud) han validado un instrumento confiable adaptado a nuestra realidad con el fin de identificar estos riesgos y aplicar medidas preventivas para proteger la salud de los trabajadores (5).

La seguridad laboral en el Perú se rige a través de la Ley 29783, ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por DS N° 005-2012-TR indica "los riesgos psicosociales son aquellos derivados de la realización o exposición a actividades que generan una afectación real o potencial de la salud de los trabajadores a través del estrés y la aparición de afecciones como problemas cardiovasculares, respiratorios, inmunitarios, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos, musculoesqueléticos, mentales, psicosociales, entre otros (art. 103)", es decir, que se encuentran relacionadas con las condiciones psicológicas y sociales que dañan la salud mental de los trabajadores (6).

En los últimos años muchos cambios han surgido dentro del ámbito laboral, generando la aparición de nuevos riesgos como son los psicosociales, los cuales se pueden medir como bajo, medio y alto (Espichan y Chisaguano 2020) en diversos ámbitos como la carga y ritmo

de trabajo, la doble presencia familiar y laboral, las exigencias psicológicas, salud del trabajador, entre otros (7).

Estudios realizados en Lima Metropolitana informan que el 68% de enfermeras presentan riesgos psicosociales y en Arequipa un 91%, observándose molestias físicas, psicológicas y emocionales lo que conllevaba a realizar un trabajo inadecuado, malas relaciones entre compañeros, cansancio físico, ausentismo laboral, atribuible a la sobrecarga laboral, relaciones interpersonales, un extenso horario de trabajo, preocupaciones familiares, el no sentirse valorado (8).

La identificación de los riesgos psicosociales nos permitirá evaluar y controlar las condiciones de trabajo y así como la organización del mismo, (9) para que se generen nuevas estrategias en busca de un ambiente saludable y humanizado.

Las áreas críticas del hospital Daniel A. Carrión está conformados por varios servicios como emergencia, cuidados intensivos, cuidados intermedios, sala de operaciones de emergencia, recuperación de emergencia, entre otros siendo un aproximado de 110 profesionales asistenciales, en horarios de 12h por turno, y que por ser un hospital de referencia atiende pacientes referidos de otras regiones del país, teniendo una alta población que sobrepasa la demanda.

El personal de enfermería que labora en áreas críticas, enfrenta una considerable exposición a riesgos psicosociales como causa principal de la carga excesiva de trabajo, las altas demandas psicológicas y emocionales, la presión asistencial permanente y las condiciones organizacionales desfavorables. A ello se suma la complejidad del cuidado, la limitada disponibilidad de recursos humanos, que contribuyen significativamente al aumento del estrés laboral y desgaste laboral del profesional de enfermería. (10)

En consecuencia, la exposición sostenida a estos factores psicosociales repercute desfavorablemente en la calidad de vida laboral, evidenciándose en desgaste emocional, desmotivación, menor satisfacción en el trabajo, reducción del bienestar integral y aparición del síndrome de burnout. (11)

El presente proyecto propone diseñar e implementar un programa piloto de prevención de riesgos psicosociales y vigilancia de la salud de los trabajadores, a través de evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales mediante instrumentos validados, así como la medición de la calidad de vida laboral e identificando los niveles de exposición y su posible relación. Realizar talleres breves de manejo del estrés, fortalecimiento de la resiliencia, promoción de pausas activas y estrategias de autocuidado durante la jornada laboral.

Asimismo, se elaborará informes técnicos con recomendaciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral, junto con recomendaciones orientadas a mejorar el clima organizacional.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2026?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales según dimensión exigencias psicológicas y la calidad de vida laboral del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre riesgos psicosociales según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y la calidad de vida laboral del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre riesgos psicosociales según dimensión apoyo social y la calidad de vida laboral del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre riesgos psicosociales según dimensión compensaciones y la calidad de vida laboral del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre riesgos psicosociales según dimensión doble presencia y la calidad de vida laboral del personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación existe entre los riesgos psicosociales según dimensión exigencias psicológicas y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Determinar la relación que existe entre riesgos psicosociales según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Determinar la relación que existe entre riesgos psicosociales según dimensión apoyo social y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Determinar la relación que existe entre riesgos psicosociales según dimensión compensaciones y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales según dimensión doble presencia y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

Se fundamenta en modelos y teorías permitiendo entender como los riesgos psicosociales tiene relación en la afectación de la salud física, social y emocional, así como el desempeño del profesional de enfermería. Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a fortalecer el marco teórico y sirva como antecedentes para futuros estudios.

1.4.2. Metodológica

Es relevante porque debido a su metodología cuantitativa y diseño correlacional permitirá determinar el grado de asociación entre las variables a estudiar mediante instrumentos validados y análisis estadístico inferencial. El uso de herramientas estandarizadas garantiza confiabilidad y comparabilidad de resultados, aportando rigor científico y objetividad en la medición de los fenómenos estudiados.

1.4.3. Práctica

Es importante porque los resultados permitirán identificar niveles de exposición a riesgos psicosociales y su incidencia directa en la salud laboral del profesional de enfermería que labora en servicios de áreas críticas, proporcionando evidencia para el diseño de estrategias preventivas institucionales, tales como programas de apoyo emocional, fortalecimiento del liderazgo, reorganización de turnos y promoción del autocuidado profesional, contribuyendo al fortalecimiento de entornos laborales saludables en alienación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se desarrollará desde febrero a abril del 2026

1.5.2 Espacial

El estudio se llevará a cabo en el Hospital Daniel Alcides Carrión, nivel III, perteneciente a la Diresa del Callao, ubicado en el distrito de Bellavista, Av. Guardia Chalaca 2176

1.5.3 Población o Unidad de análisis

Profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de áreas críticas del hospital Daniel A. Carrión

2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Villegas (12) 2021, Ecuador, su trabajo de investigación tuvo el **objetivo de**: "determinar los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de salud los del Hospital Básico N°11 Galápagos". Metodología aplicada fue cuantitativo, transversal, no experimental y descriptivo. Aplicado a 62 trabajadores del área de salud. Aplicó los cuestionarios FPSICO (ISTAS21) y GOHISALO para cada variable. **Resultados** obtenidos fueron: un riesgo muy elevado en las dimensiones: 35,5% Participación y Supervisión, 25,8% Demandas psicológica y un 22.60% Carga laboral**. Concluyó** en que existe un nivel de riesgo psicosocial elevado debido a las extensas jornadas laborales, las pocas horas de descanso y las situaciones de dolor y sufrimiento, influyeron en mayores demandas psicológicas.

Espín y Herrán (13) el 2022, Ecuador, **objetivo** fue "determinar la asociación de los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en un hospital público", participaron 168 trabajadores de salud. Metodología aplicada fue deductivo y estadístico, de enfoque cuantitativo, no experimental transversal y correlacional, a los cuales se les aplicó un test para determinar los factores psicosociales y un cuestionario CVT-GOHISALO para la variable dependiente. **Resultados:** el 85% de un riesgo laboral alto en asociación con una calidad de vida bajo en contraparte de un 83,3% de aquellos que tienen un riesgo laboral bajo con una alta calidad de vida laboral; mientras más alto es el nivel de riesgo el 58% percibirán insatisfacción de la calidad de vida. **Concluye** que a menor riesgo psicosocial mejor será su calidad de vida laboral, factor protector; a niveles más bajos de satisfacción laboral por la falta de reconocimiento, incrementa la tendencia de surgir problemas de salud física y mental.

Lucero y Andrade (14) 2024, de Ecuador, realizaron un estudio cuyo objetivo fue "Caracterizar los riesgos psicosociales en el personal de salud de una clínica privada de la cuidad de Cuenca". Se realizó una encuesta sociodemográfica y un cuestionario SUSESO-ISTAS.21, a un grupo de 25 trabajadores. Se aplicó la metodología de estudio transversal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Resultados: el 88% los trabajadores presentaron un nivel de riesgo alto en la dimensión de doble presencia, en su mayoría mujeres relacionados por la preocupación por las tareas domésticas; asimismo los trabajadores presentaron un alto riesgo relacionados con el contenido de su trabajo y las condiciones para su desempeño. **Concluyeron**: prevalece un nivel de riesgo alto en sus 5 dimensiones, por lo cual es necesario su evaluación periódicamente para identificar y conocer las demandas externas e internas que afectan la integridad física y mental del personal.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Álvarez (15) 2023, Lima, realizó un estudio cuyo **objetivo** fue "Determinar la Influencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo", su población conformado por 72 trabajadores sanitarios asistenciales a quienes se les aplicó un cuestionario ISTAS 2021 para la identificación de factores psicosociales y el cuestionario CVT-GOHISALO. **Metodología:** cuantitativa, correlacional, no experimental y de corte transversal. **Resultados:** el 58.3% de trabajadores se encuentran en un nivel medio de riesgo psicosocial y un 40.3% en un nivel alto. Un 69.3% manifiestan condiciones de trabajo deficientes y el 36.1% condiciones regulares que afectan su calidad de vida laboral. **Concluye:** determinó una influencia significativa de riesgos psicosociales sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores asistenciales, requiriéndose desarrollar e implementar programas de intervención preventivo enfocados en mitigar dichos riesgos.

Rojas (16) 2022, Lima, realizó una investigación cuyo **objetivo** fue: "Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la calidad de vida en las enfermeras en un hospital militar". **Metodología:** enfoque cuantitativo, deductivo, diseño no experimental, corte transversal – prospectiva, correlacional simple. Su **población** conformada por 67 profesionales de enfermería que laboraban en el área de emergencia. Se aplicó 2 encuestas, una para la evaluación de riesgos psicosocial CoPsoQ y la segunda para evaluar la calidad de vida laboral: CVP-35. R**esultados obtenidos:** que un 80.9% de profesionales de enfermería, enfrentan un nivel de riesgo psicosocial medio, un 19.1% enfrenta un alto riesgo. **Concluyó:** existe una correlación negativa alta en relación del riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

La Rosa (17), 2023, Trujillo, su investigación cuyo **objetivo** fue "Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo". se les aplicó un cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales (Matos). **Metodología:** cuantitativa de diseño no experimental, correlacional, en una **población** conformada por 80 colaboradores del centro de salud. **Resultados** el 58.75% de los colaboradores percibe un nivel medio de riesgos psicosocial y un 37.50% califica como deficiente su calidad de vida laboral. **Conclusiones**: al reducir los riesgos psicosociales incrementa la calidad de vida laboral percibida por los colaboradores en sus diferentes dimensiones.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición de Riesgos psicosociales

De acuerdo con el comité mixto de la OIT-OMS, los riesgos psicosociales son el resultado de las interacciones entre el entorno organizacional y las capacidades, necesidades e influencia sociocultural del trabajador. Actualmente, consideran a la fatiga, estrés laboral, la violencia en el trabajo y acoso laboral como riesgos psicosociales (18).

Según la OMS, es también denominado riesgos para la salud mental en el entorno del trabajo, y se encuentra las oportunidades para desarrollarse profesionalmente. Siendo los profesionales de la salud los más expuestos a estos riesgos debido a la alta exposición a eventos adversos (19) y el MINSA define a los riesgos psicosociales como el conjunto de condiciones que va a influir en el entorno laboral, tal como en la organización, contenido y desarrollo del trabajo, las cuales pueden comprometer seriamente tanto el desempeño laboral como la salud del colaborador (20).

Por ello, los riesgos psicosociales se encuentran presentes en todos los ambientes laborales, sin excepción y pueden causar daños psicológicos, físicos y sociales; como estrés laboral, violencia y trastornos psicológicos en todos los trabajadores en general, por ello es prioridad que las empresas tomen acciones para identificar, valorar estos riesgos psicosociales y centrarse en la prevención y vigilancia para mantener la integridad física y mental de sus colaboradores (21).

2.2.2 Teoría de Riesgos Psicosociales

Modelo de Sistemas - Betty Neuman

Define al individuo como un sistema abierto que mantiene una interacción dinámica y permanente con su entorno, expuesto a múltiples estresores capaces de afectar su estabilidad. Neuman clasifica a los estresores en intrapersonales, interpersonales y extra personales que afectan al individuo. En el ámbito laboral de los enfermeros que laboran en áreas críticas están expuestos a diversos riesgos psicosociales como la alta carga de trabajo, las exigencias psicológicas, la escasez de apoyo y la inestabilidad organizacional, los cuales constituyen estresores relevantes que pueden comprometer la salud ocupacional del personal generando respuestas negativas como estrés crónico, agotamiento emocional y deterioro del bienestar físico y mental, por ello se orienta estrategias preventivas para fortalecer las defensas del sistema humano y promover condiciones laborales saludables. (22)

Teoría Demanda-control – apoyo social

Fue propuesta inicialmente por Robert Karasek (1977) mediante el modelo de Demanda-Control, posteriormente J.Johnson y E. Hall (1988) añadieron la dimensión de apoyo social. Esta teoría se centra en tres aspectos del entorno laboral: el primero son las **demandas laborales**, donde se consideran la carga o presión laboral, el segundo es el **control del trabajo**, referido a la capacidad del trabajador para tomar decisiones y gestionar sus actividades laborales y una tercera dimensión **el apoyo social** considerado un factor modificador, relacionado con el apoyo recibido por el empleador y los compañeros de trabajo (23).

Desde la perspectiva de la salud ocupacional, esta teoría propone una explicación sobre cómo se origina el estrés, la motivación y el aprendizaje dentro del entorno laboral, considerando las características psicosociales de las condiciones de trabajo y sus efectos sobre

la salud y productividad. Describe **demandas** psicológicas asociadas a las exigencias de las condiciones de trabajo, tales como la carga laboral, tiempos establecidos, la presión y ritmo de las tareas. Por otro lado, el **control** se relaciona con el grado de autonomía y las habilidades del trabajador, las cuales contribuyen a mitigar o afrontar las demandas psicológicas y por consiguiente a regular el estrés laboral. Finalmente, la presencia del **apoyo social** disminuye el estrés laboral, en cambio su ausencia puede incrementarlo y favorecer la aparición de enfermedades cardiacas, gastrointestinales, entre otros.

La aplicación de este modelo nos permitiría estudiar el entorno laboral del trabajador, tomar decisiones, intervenir o prevenir situaciones adversas, en beneficio de la salud y bienestar del trabajador (24).

2.2.3. Dimensiones de los Riesgos Psicosociales

Dimensión 1: Exigencias psicológicas:

Desde una perspectiva cuantitativa, se refieren a la relación existente la carga trabajo asignado y el tiempo dispone para su realización, sumado a ello las interrupciones que se puedan presentarse en el proceso laboral. Desde el punto de vista cualitativo en relación al trabajo emocional, donde hay transferencia y exposición a diversos sentimientos y emociones(25).

Desde de punto de vista cognitivo, en relación a la oportunidad para desarrollar habilidades, fomentar la creatividad e innovación, permitiendo estar actualizado con las nuevas tecnologías, tareas o formas de trabajo y responder a las nuevas exigencias laborales (26).

Dimensión 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Hace referencia a las oportunidades de crecimiento profesional, al grado de influencia del trabajador en su labor, el control sobre los tiempos de las tareas a realizar, la autonomía para la toma de decisiones, participación dentro de la empresa y responsabilidad asumida en el desempeño de sus funciones (27). Asimismo, este concepto implica el nivel de influencia y autonomía que tiene el colaborador para realizar su trabajo y adquirir nuevas habilidades y conocimientos y realizar un trabajo creativo en vez que sea rutinario, repetitivo y monótono, sin adquisición de nuevos conocimientos, aprendizajes ni crecimiento profesional (28).

Dimensión 3: Apoyo social

Se refiere al grado en que son satisfechas las necesidades sociales básicas, como afecto, identidad, pertenencia, aprobación, etc., de las personas a través de la interacción con los otros. Para Bowling es la ayuda emocional, económica o instrumental, que consigue el individuo a través de un proceso interactivo dentro de su red social (29). En ambientes de trabajo sobrecargados con malas interrelaciones interpersonales entre compañeros y jefes, tiende a incrementarse el nivel de estrés y deteriorarse el clima laboral, situación que puede afectar negativamente en la salud de los trabajadores y en la calidad de atención que brindan (30). La ausencia de apoyo social puede generar enfermedades cardiacas, perfil lipídico alterado e incremento del estrés laboral (31).

Dimensión 4: Compensaciones

Hace referencia al reconocimiento que se le realiza al trabajador por el esfuerzo realizado y de su estabilidad en el mismo (32). Así mismo, la carencia de compensaciones que se traduce en la falta de respeto, en los bajos salarios, en la inseguridad laboral, en las rotaciones

de puesto o servicio en el trabajo sin previa consulta, cuando se recibe un trato injusto y/o violento en la falta de reconocimiento del trabajo realizado, etc., (33).

Dimensión 5: Doble presencia

Se refiere a la exigencia de forma simultánea de proveer cuidados en el trabajo y a la vez en el hogar, o laborar en dos o más instituciones, constituyéndose en un factor estresante afectando negativamente su desempeño en el trabajo y propenso a cometer errores, además, tiene una alta repercusión en su salud física, emocional y mental que a larga puede desencadenar múltiples enfermedades crónicas (34). Por lo tanto, la doble presencia puede afectar negativamente al trabajador saturándolos y generándoles malestar físico y psicológico, con consecuencias en su salud. (35).

2.2.4 Definición de Calidad de vida laboral

Es la búsqueda del completo bienestar de los trabajadores repercutiendo significativamente en su propia seguridad y satisfacción personal, lo cual favorece su desarrollo y crecimiento profesional, repercutiendo en beneficio de la organización reflejado en el incremento de la efectividad y productividad. Y no solo aspectos relacionados al trabajo en el cual hay que cumplir metas y objetivos de la organización (36).

Rubiano y Forero (2016), lo definen como la relación entre la perspectiva de lo subjetivo, como la percepción que se tiene sobre las exigencias del trabajo y desde lo objetivo, todo aquello que constituye el medio ambiente laboral: el salario, la salud, condiciones de trabajo, etc., es decir, los medios disponibles que permitan alcanzar dichas demandas y pueden provenir del mismo trabajador o de la organización (37).

Se refiere a un conjunto de estrategias o métodos cuyo fin es optimizar el entorno y condiciones laborales para que resulte más atractivo y satisfactorio (38).

2.2.5 Teorías de Calidad de Vida Laboral

Teoría de Adaptación – Callista Roy

Este modelo de adaptación define a la persona como un sistema biopsicosocial en constante proceso de adaptación frente a estímulos internos y externos (3). Los cuales pueden clasificarse en focales (afectan directamente), contextuales (factores externos) y residuales (creencias o experiencias previas). Así mismo, describe cuatro modos de adaptación:

- Modo fisiológico: se refiere a la integridad física y las necesidades básicas
- Modo autoconcepto: vinculado con la identidad, autoestima y percepción personal.
- Modo de función del rol: asociado al desempeño social y profesional.
- Modo de interdependencia: tiene que ver con las relaciones y el apoyo social

Por ello, un adecuado proceso adaptativo se manifiesta en satisfacción laboral, bienestar emocional, desempeño eficiente y relaciones interpersonales saludables; mientras que una adaptación ineficaz puede generar insatisfacción, desmotivación y deterioro del bienestar. (39)

Teoría de Simón Easton y Darren Van Laar (2012)

Esta teoría plantea que la calidad de vida laboral corresponde a la percepción que tienen los trabajadores sobre su bienestar general dentro de su centro o institución de trabajo, considerando las condiciones de trabajo y su percepción sobre su calidad de vida laboral (40). El resultado del análisis de factores objetivos como el entorno laboral y condiciones físicas de trabajo y factores subjetivos como la percepción de bienestar y sentimientos que los trabajadores desarrollan hacia su centro de trabajo.

Son elementos fundamentales para el éxito de una organización, así como para el bienestar y satisfacción de los trabajadores, pues la actitud que adopten los colaboradores puede

impulsar el crecimiento de la empresa o por el contrario, conducir a su estancamiento (41). Interviniendo en cada uno de sus cinco dimensiones: Interrelación trabajo-hogar, bienestar general, condiciones laborales y control en el trabajo. Todas estas dimensiones pueden influir positiva o negativamente en la calidad de vida del trabajador (42).

2.2.6 Dimensiones de Calidad de Vida Laboral

Dimensión 1: Interrelación trabajo-hogar

Se refiere a las demandas y presiones laborales que cuando son compatibles con las presiones del hogar o familiar, producen un efecto positivo, es decir, mayor estabilidad, motivación, entusiasmo, productividad, eficacia y eficiencia, por el contrario, si existe una incompatibilidad entre ambos, ocasiona estrés, preocupación insatisfacción, distracción y frustración (43).

Dimensión 2: Bienestar general

Se refiere a la existencia de un entorno laboral saludable y equilibrado, el cual influye directamente al bienestar físico y emocional de los trabajadores. Por ello, una buena calidad de vida laboral, promueve ambientes favorables para el desarrollo de una salud mental y física, reduciendo el riesgo de enfermedades.

El factor de felicidad general evalúa el grado en que un trabajador se siente satisfecho o experimenta bienestar con su vida. En tal sentido, la salud psicológica puede influir positiva o negativamente en la persona, ya que cuando el trabajador siente bien tienden a disfrutar de su trabajo (33). Por el contrario, si siente incomodad o irritabilidad en el entorno laboral, su rendimiento puede verse afectado negativamente. En consecuencia, cuando los trabajadores cursan con una salud deficiente, su desempeño laboral también puede verse perjudicado (44).

Dimensión 3: Trabajo-satisfacción laboral

Se refiere a "un estado emocional agradable o bueno" (Locke), basados en el trabajo o experiencia. Además, se deben tener en cuenta otros aspectos que van a contribuir o mejorar el desempeño y realización personal como es la motivación y el compromiso del colaborador con la organización (45).

Dimensión 4: Condiciones laborales

Se refiere a la organización, como éste debe cumplir con todos los requisitos que necesita el trabajador para brindar condiciones adecuadas en el desarrollo de su trabajo, que le permitan cumplir con sus objetivo y metas, entre otros (46).

Dimensión 5: Control en el trabajo

Se refiere a aquellos acuerdos entre una organización y sus empleados, los cuales se comprometen a cumplir dentro del contexto laboral el control para el cumplimiento de sus objetivos. Cardozo (2019) "Indica que una empresa establece los requisitos fundamentales para la realización de las actividades del trabajador ofreciendo condiciones necesarias para el cumplimiento de sus objetivos" (47). Por lo tanto, promover control en el trabajo estimula a alentar la autonomía en los trabajadores y a asumir responsablemente sus propias decisiones (48).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2026

2.3.2 Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2026

2.3.3 Hipótesis Específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión exigencias psicológicas y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión de apoyo social y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión compensaciones y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión doble presencia y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

3.- CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

Se aplicará el método hipotético deductivo el cual nos permitirá contrastar las hipótesis, ya que todas deben someterse a pruebas para así concluir si reúne las evidencias observables que las apoyen o las refuten. (49)

3.2. Enfoque de la Investigación

La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, dado que se analizarán los fenómenos psicosociales presentes en el estudio mediante la aplicación de procedimientos rigurosos y el uso de análisis estadísticos que nos permitirá describir, predecir y extender los resultados sobre otras poblaciones de estudio, es decir, generalizarlos. (50)

3.3. Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicada porque busca resolver problemas específicos o al mejoramiento de una situación determinada a través de la aplicación práctica de conocimientos científicos. (51)

3.4. Diseño de Investigación

La investigación adopta un diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y de corte transversal.

Se considera **observacional** porque el investigador no interviene ni manipula las variables de estudio solo se limita a observar y registrar los fenómenos tal como se dan en su entorno. (52)

Es **descriptivo** porque es fundamental detallar el contexto en que se presenta el fenómeno estudiado, lo que permite comprender de manera más precisa los resultados obtenidos durante la investigación. (53)

Se considera **correlacional** porque pretende determinar la asociación o vinculo existente entre las variables consideradas en la investigación, lo cual facilitará el análisis e interpretación de la problemática del presente estudio (54)

Es **Prospectivo** porque el diseño de esta investigación se ha realizado antes que ocurra o están por ocurrir, el fenómeno, hecho o situación a estudiar. (55)

Es **Transversal** porque se miden de manera simultánea tanto la variable dependiente como independiente. (56)

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población de estudio estará conformada por 110 enfermeros asistenciales que laboran en las áreas críticas del hospital Daniel A, Carrión.

3.5.2. Muestra

Estará constituida por 86 enfermeros asistenciales que laboran en áreas críticas. El tamaño de la muestra se determinó mediante la aplicación de la fórmula de muestreo para población finita.

$$\mathbf{n} = \frac{\mathbf{N \times Z^2 \times p \times q}}{\mathbf{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza 1.96 (95%)

e = margen de error estimado = 0.05

p = probabilidad de éxito (0.5)

q = probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{z^2 \times \mathrm{N} \times \mathrm{p} \times \mathrm{q}}{e^2 \times (N-1) + Z^2 (p)(q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 110 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (110-1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 110 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (109) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

$$\mathrm{n} = 105.644 / 1.2329$$

$$n = 86$$

3.5.3. Muestreo

Se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia, basados en criterios establecidos para la selección de los participantes.

Criterios de inclusión. Son los siguientes:

- Profesionales de Enfermería asistenciales que laboran en los servicios de áreas críticas: Emergencia, Cuidados Intensivos, Cuidados Intermedios, Sala de Operaciones de Emergencia, Recuperación de Emergencia.
- Profesionales de Enfermería que acepten participar voluntariamente de la investigación, previo otorgamiento del consentimiento informado
- Profesionales de Enfermería asistenciales con un tiempo mínimo de un año de permanencia laboral en el servicio de área crítica

- Profesionales de Enfermería asistenciales que pertenezcan a cualquier tipo de régimen laboral.

Criterios de Exclusión

- Profesionales de Enfermería que no deseen participar en el estudio
- Profesionales de Enfermería que no se desempeñen en áreas críticas
- Profesionales de Enfermería con menos de un año de permanencia laboral en el servicio de área crítica

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Riesgo Psicosociales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Es la interacción crónica de un conjunto de hechos, acontecimientos, contextos o condiciones laborales que pueden afectar gravemente el bienestar, la salud de los trabajadores. (57)	La variable será medida a través de un cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales de ISTAS-21, versión corta. Consta de 20 ítems agrupas en cinco dimensiones. Aadaptado por el Instituto Nacional de Salud (INS) versión CENSOPAS-COPSOQ) Aplicada por Chambi, Paola y Tito, Noelia 2020	Exigencias Psicológicas	Trabaja con tranquilidad. Toma de decisiones. Desgaste emocional. Guardar sus emociones. El trabajo requiere atención constante.	Ordinal	Alto 47 – 60 puntos
		Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	Cantidad de trabajo que se le asigna. Momento para comunicarse con su compañero (a). Aprenda cosas nuevas en el lugar de trabajo. Importancia en las tareas que se realizan.		Medio 33 – 46 puntos
		Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Funciones en el trabajo. Respaldo de su empleador. Compañerismo. Manejo de conflictos.		Bajo 20 – 32 puntos
		Compensaciones	Inestabilidad laboral. Tensión sobre el cambio del rol. Concentración en el trabajo.		
		Doble presencia	Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales.		

Variable 2: Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Es un estado de satisfacción y bienestar demostrado por el colaborador en su entorno laboral, el cual es prioritario para su desempeño y cumplimiento de sus necesidades personales en las diversas dimensiones que se presenten. (58)	La segunda variable será medida a través de un cuestionario de evaluación de Calidad de vida Laboral Está constituida por 22 ítems, agrupados en cinco dimensiones. La valoración se realizará utilizando la escala de Likert de 5 alternativas. Elaborado por Chávarry, Leslie en el 2023	Interrelación Trabajo-Hogar Bienestar General Trabajo-Satisfacción Profesional Condiciones Laborales Control en el Trabajo	Horarios Flexibilidad Satisfacción general Promoción de bienestar Bienestar psicológico Motivación Sentido de logro Oportunidades de mejora Seguridad laboral Ambiente laboral Valoración Autonomía	Ordinal	Alto [82 - 110] Medio [52 - 81] Bajo [22 - 51]

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La recolección de la información se empleará la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento de medición tanto para las variables independiente e independiente. Esta técnica garantiza la obtendrán de datos de forma eficiente, precisos y fiables.

La encuesta nos permite recolectar información y analizar las características generales del grupo particular en estudio, así como realizar la codificación y validación de los datos obtenidos. (59)

3.7.2 Descripción de Instrumentos

Instrumento de Variable 1: Riesgos Psicosociales

El estudio se ha tomado como el instrumento SUSESO ISTAS –21 versión corta para evaluar riesgos psicosociales, el cual fue actualizada y aplicada por Chambi, Paola y Tito, Noelia en su investigación "Factores de riesgo psicosociales relacionado con desempeño laboral en el profesional de enfermería-2020" (60)

El instrumento está constituido por 20 ítems, agrupadas en 5 dimensiones: exigencias psicológicas con 5 ítems (1-5); trabajo activo y desarrollo de habilidades con 5 ítems (6-10); apoyo social y calidad de liderazgo con 5 ítems (11-15); compensaciones con 3 ítems (16-18) y doble presencia con 2 ítems (19-20)

Los valores asignados según escala de Likert son: No (1punto), A veces (2 puntos), Si (3 puntos)

Los niveles y rangos considerados en este instrumento son: Bajo (20-32), Medio (33-46) y Alto (47-60)

Instrumento de Variable 2: Calidad de Vida Laboral

El estudio fundamenta en el instrumento validado de evaluación de Calidad de Vida Laboral desarrollado por Chávarry Leslie en el 2023 (61)

Está constituía por 22 ítems, agrupados em 5 dimensiones: Interrelación Trabajo-Hogar con 5 ítems (1-5); Bienestar General con 5 ítems (6-10); Trabajo-Satisfacción Profesional con 5 ítems (11-15); Condiciones Laborales con 5 ítems (16-20) y Control en el Trabajo con 2 ítems (21-22)

Cuya escala de Likert se le ha asignado 5 alternativas que son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre con un puntaje ascendente de 1 a 5 puntos respectivamente.

Los valores considerados en este instrumento son: Bajo (22-51), Medio (52-81) y Alto (82-110).

3.7.3 Validación

Variable 1. Riesgos Psicosocial

Para medir los riesgos psicosociales se eligió el instrumento validado en Chile en su versión corta de SUSESO ISTAS-21, adaptado y validado por Orellana P. por 5 juicio de expertos (P=0.031) y posteriormente validado por el investigador Álvarez, E por 3 juicios de expertos (Dr. Salud Pública, Mg. Ciencia de la educación con mención en Psicopedagogía y Mg. Ciencias con mención en informática y sistemas)

Variable 2. Calidad de Vida Laboral

Para medir la calidad de vida laboral se eligió un instrumento validado por Chávarry, a través de juicios de expertos (Mg. Ejecutiva y administración de Negocios/ Gobierno y Gestión Pública, Dr. En Salud Pública/Administración y en Medicina Interna)

3.7.4 Confiabilidad

Variable 1. Riesgos Psicosocial

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, basándose en el análisis de Orellana P. El resultado obtenido de 0.76, lo que demuestra una alta confiabilidad

Variable 2. Calidad de Vida Laboral

Se realizó una prueba piloto y se sometió a un análisis de confiabilidad por consistencia interna evaluado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.943 que demuestra una excelente confiabilidad del instrumento.

3.8 Plan de Procesamiento y Análisis de datos

- **Procedimiento de recolección de datos**

Se cursará una solicitud ante el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener para su aprobación y posteriormente se gestionará la autorización del Comité de Ética e investigación del hospital Daniel A. Carrión-Callao, para ejecutar el estudio.

Se procederá a recolectar los datos mediante la aplicación de instrumentos autoadministrados, utilizando formularios de Google Forms distribuidos vía correo electrónico o WhatsApp para evaluar las variables en estudio.

La participación será voluntaria asegurando que cada profesional firme el consentimiento informado. Se garantizará el anonimato y la confidencialidad de la población objetivo.

- **Procesamientos de los Datos**

El tratamiento de los datos se ejecutará conforme a los siguientes puntos:

- Se diseñarán tablas estadísticas para organizar los datos codificados
- Se realizará la tabulación en Microsoft Excel.
- El procesamiento estadístico se realizará con el software SPSS versión 29.0 expresados en valores porcentuales.
- Finalmente se realizará un análisis descriptivo a través de las tablas y de gráficos para la interpretación de los resultados.

3.9 Aspectos Éticos

El desarrollo de esta investigación se regirá por los siguientes principios éticos:

Autonomía: Se refiere en respetar las decisiones y opciones de cada individuo, por ello, se respetando la libre decisión de la población de estudio a participar en la investigación, sin sentirse obligado a hacerlo.

Beneficencia: Hace referencia de hacer el bien, por lo cual se procurará que ninguna situación que se presente durante la aplicación y recolección de datos, altere el bienestar de los participantes, sino que los resultados sean beneficiosos para su salud.

No Maleficencia: Se refiere a no producir intencionalmente daño a otros, por lo tanto, se garantiza un trato respetuoso para todos los participantes, asegurando el anonimato y la confidencialidad de la información brindada.

Justicia: Se fundamenta en la libertad, la igualdad y equidad, por ello, los participantes considerados en los criterios de inclusión serán tratados sin discriminación y respetando sus decisiones

Así mismo, todos los participantes firmaran un consentimiento informado que permitirá procesar la información obtenida a través de los cuestionarios aplicados.

CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025								2026		
	MAR	ABR	MAY	JUN	SET	OCT	NOV	DIC	FEB	MAR	ABR
Identificación del problema											
Revisión bibliográfica											
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.											
Elaboración de los objetivos (General y específicos)											
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)											
Delimitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)											
Definición de variables											
Teorías que sustentan las variables											
Marco teórico (Antecedentes Nacionales e Internacionales)											
Bases teóricas de las variables											
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)											
Elaboración de los anexos.											
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)											
Elaboración de la población, muestra y muestreo.											
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.											
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)											
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.											
Elaboración de los aspectos éticos.											
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)											
Elaboración de las referencias según normas Vancouver											
Revisión Final de proyecto.											
Aprobación del proyecto.											
Sustentación del proyecto de investigación											
Redacción del informe final											

4.2. Presupuesto

Tabla de Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costos (S/.)	
				Unid	Total
Servicios	Copias	Unidad	80	0.30	24.00
	Impresiones	Unidad	100	0.50	50.00
	Internet	Hora	100	1.00	100.00
	Empastado	Unidad	2	30.00	60.00
	Movilidad	Unidad	26	1.50	39.00
	Sub total				**273**
Suministros	memoria USB	Unidad	1	25.00	25.00
	Papel bond	Millar	1	10.00	10.00
	Folder	Unidad	2	1.00	2.00
	Lapicero	Unidad	2	2.00	4.00
	Lápiz	Unidad	2	1.00	2.00
	Engrampador	Unidad	1	8.00	8.00
	Grapas	Caja	1	10.00	10.00
	Sub total				**61.00**
Tramites	Asesorías	Unidad	4	100.00	400.00
	Documentación académica	Unidad	1	500.00	500.00
	Pago titulación	Unidad	1	3000.00	3000.00
	Sub total				**3900.00**
	TOTAL				**4234.00**

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Medina A. Dialéctica de los factores y riesgos psicosociales laborales. Pautas para su gestión eficaz. Revista Cubana de Salud y Trabajo [Internet]. 2024 Jan [cited 2024 May 19];25(2):1–21. Available from: https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/489/579

2. Marcilla R, Ugarte M. Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba [Internet]. 2020 Nov [cited 2026 Feb 27];77(4):240–8. Available from: https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/view/25122/31722

3. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Madrid, España; 2022 [cited 2024 May 16]. p. 1–3 Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. Available from: https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health#:~:text=Un buen entorno psicosocial propicia,su capacidad para hacerles frente.

4. Romero L, Zambrano T. Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la cooperativa de transporte Reina del Camino, Cantón Chone [Internet] [Tesis para optar el Título de Ingeniería en Medio Ambiente]. Calceta, Ecuador. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí; 2022. Available from: https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1793/1/TIC_IA12D.pdf

5. Perez M, Sabastizagal I, Burgos M, Cainamarks J, Astete J, Mayma K. Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú [Internet]. Lima, Perú; 2023. Available from: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf

6. Calderón A. Boletín Informativo Laboral N° 126. Lima, Perú; 2022 [cited 2024 May 18]. p. 1–19 Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la covid-19. Available from: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3400111/ARTICULO PRINCIPAL GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES.pdf

7. Hernández M, Sánchez L. Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales:

Identificación y Prevención. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2023 Dec [cited 2024 May 17];7(6):8434–50. Available from: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9378

8. Apaza J. Riesgos Psicosociales en el Personal de Salud de los Establecimientos I-4, Red de Salud Puno-2022 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Puno, Perú. Universidad Nacional del Altiplano; 2023. Available from: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20043/Apaza_Quispe_Jakeline_Ivonne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Gaviola S, Sapoznik M, Contreras A, Perez S. Factores y riesgos psicosociales del trabajo [Internet]. SRTAR. Gadea N, editor. Buenos Aires, Argentina: SRTAR; 2022 [cited 2024 May 14]. 1–11 p. Available from: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

10. Vázquez L, López D, García A, Morales F, Tapia M, García M, et al. Riesgo psicosocial laboral y organizacional de personal de enfermería en atención continua de pacientes con COVID-19. Revista Enfermería Instituto Mexicano del Seguro Social [Internet]. 2024 Aug [cited 2026 Feb 27];32(4):1–8. Available from: https://revistaenfermeria.imss.gob.mx/index.php/revista_enfermeria/article/view/1449/1285

11. Valencia M, Valenzuela S, Rodríguez V, Valdebenito D, Valderrama M. Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. Universidad de Sonora [Internet]. 2022 Jan [cited 2026 Feb 27];7(278):1–14. Available from: https://www.scielo.org.mx/pdf/sanus/v7/2448-6094-sanus-7-e278.pdf

12. Villegas D. Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°.11 Galápagos. Riobamba, 2021 [Internet] [Tesis para optar el Título de Psicóloga Clínica]. Riobamba, Ecuador. Universidad Nacional De Chimborazo; 2021. Available from: http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7901/3/7. Proyecto de Investigación Zamara Villegas PDF-PSC.pdf

13. Espin M, Herran J. Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en un hospital público de Guaranda en época de pandemia, en el periodo 2022 [Internet] [Tesis para optar el Título de Psicóloga Industrial]. Quito, Ecuador. Universidad Central del Ecuador; 2022. Available from: https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ae34f101-0dbc-417f-a129-f27ea984a517/content

14. Lucero N, Andrade D. Riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de Cuenca. Runas Revista de Educación y Cultura [Internet]. 2023 Oct [cited 2026 Feb 27];4(8):1–13. Available from: https://runas.religacion.com/index.php/about/article/view/139/213

15. Alvarez E. Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo,2023 [Internet] [Tesis para optar el Grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2023. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121120/Alvarez_AEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Rojas S. Riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en las enfermeras de un hospital militar, Lima 2022 [Internet] [Tesis para optar el Grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2023. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/140084/Rojas_GSSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. La Rosa E. Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en colaboradores de centros de salud de Trujillo, 2023 [Internet] [Tesis para optar el Grado de Maestría en Gestión del Talento Humano]. Trujillo, Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2023. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137121/LaRosa_CEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Obsetrvatorio de Riesgos Psicosociales. Obsetrvatorio de Riesgos Psicosociales. Madrid, España; 2022 [cited 2024 May 28]. p. 1–3 Qué es un riesgo psicosocial. Available from: https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/

19. Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Lima, Perú;

2022 [cited 2024 May 31]. p. 1–7 La salud mental en el trabajo. Available from: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

20. Ministerio de Salud. La salud ocupacional y la Prevención de los riesgos Psicosociales en el trabajo [Internet]. Dirección General de Salud Ambiental Dirección de Salud Ocupacional. Lima, Peru; 2020. Available from: http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD OCUPACIONAL TRIPTICOS/TRIPTICO PREVENCI%D3N R PSICOSOCIALES.pdf

21. Hurtado H. Salud ocupacional: rol del personal de enfermería en la evaluación y prevención de riesgos. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. 2023 Apr [cited 2024 May 30];4(1):4419–39. Available from: https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/580/758

22. Gonçalves S, Pereira C, Mourão E, Costa F, Barreto R, Vale F. Aplicabilidad del Modelo de Sistemas de Neuman a la práctica de enfermería gerontológica: revisión de alcance. Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]. 2024 Mar [cited 2026 Feb 28];32:1–12. Available from: https://www.scielo.br/j/rlae/a/RFfqBHdtn9FPb6zcKdw7KSD/?lang=es&format=pdf

23. Mutual de Seguridad. Manual de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo [Internet]. CHCC. Mutual de Seguridad, editor. Santiago, Chile: CHCC; 2020 [cited 2024 May 30]. 1–39 p. Available from: https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/014c5068-ff33-4c1f-abaa-8eb02272f18c/manual-de-vigilancia-de-riesgos-psicosociales.pdf

24. Fernández J, Calderón G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Revista Médica Herediana [Internet]. 2017 Aug [cited 2024 Jun 5];28(4):281–2. Available from: http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf

25. Pozo C. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito [Internet] [Tesis para optar el Grado de Maestría en Desarrollo del Talento Humano]. Quito, Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar; 2019. Available from: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf

26. Samper A. Hacia un Entorno Laboral Saludable: Gestión de la Salud [Internet] [Tesis para optar el Título de Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo]. Barcelona, España. Universidad de Barcelona; 2024. Available from: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/412641/Memòria_SamperAleix.pdf?sequence=2&isAllowed=y

27. Cardarelli A, Campos D, Gutierrez D, Ansoleaga E, Hiriart G, Pérez J, et al. Protocolo De Vigilancia De Riesgos Psicosociales En El Trabajo [Internet]. MINSA CL. Villarroel C, editor. Santiago, Chile: Ministerio de Salud – Chile; 2019 [cited 2024 May 30]. 68 p. Available from: https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf

28. Cortez S. Riesgos psicosociales en el trabajo de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Trujillo, 2016. Revista Ciencia Y Tecnología [Internet]. 2018 Mar [cited 2024 May 31];13(3):103–12. Available from: https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1882/1806

29. Fachado A, Menéndez M, González L. Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. Cadernos atención primaria [Internet]. 2019 Feb [cited 2024 May 30];19:118–23. Available from: https://www.agamfec.com/pdf/CADERNOS/VOL19/vol_2/ParaSaberDe_vol19_n2_3.pdf

30. Bordalejo M, Napoli M. Significados en torno al apoyo social por trabajadores de la salud. In: XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología [Internet]. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires; 2020. p. 1–6. Available from: https://www.aacademica.org/000-007/765.pdf

31. Neyra R. Relación entre la Carga de Trabajo, el Apoyo Social y el Síndrome de Burnout en Operarios de un Banco de la ciudad de Lima [Internet] [Tesis para optar el Grado de Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones]. Lima, Perú. Universidad de San Martin de Porres; 2020. Available from: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9256/NEYRA_BR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32. Huamani D. Factores psicosociales de riesgo y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Perú Data, 2020 [Internet] [Tesis para optar el Grado de Maestro en

Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Huancayo, Perú. Universidad Continental; 2021. Available from: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9779/5/IV_PG_MRHGO_TE_Huamani_Brena_2021.pdf

33. Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género [Internet]. San José, Costa Rica; 2024. Available from: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

34. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería [Internet]. 2019 Feb [cited 2024 May 30];18(1):1–16. Available from: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6986237.pdf

35. Affor Health. Affor Health. Mexico, Mexico; 2022 [cited 2024 May 31]. p. 1–6 Conciliación laboral, doble presencia o interacción casa-trabajo, ¿cómo nos afecta? Available from: https://afforhealth.com/conciliacion-laboral-doble-presencia/#:~:text=La doble presencia hace que,sintomatología de estrés y fatiga

36. Horna M. Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19 [Internet] [Tesis para optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo, Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

37. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Revista científica Pensamiento y Gestión [Internet]. 2018 Jul [cited 2024 Jun 3];45:58–81. Available from: https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/64659525004.pdf

38. Abril G. La calidad de vida en el trabajo y el importante papel de los recursos humanos [Internet] [Tesis para optar el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos]. Valladolid, España. Universidad de Valladolid; 2022. Available from: https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/53938/TFG-O-2068.pdf?sequence=1

39. Rivera L, Torres J, Jiménez M, Román P. Proceso de Atención de Enfermería Basado en el Modelo de Adaptación de Callista Roy a una Persona con Respuesta Conductual Principal de Traumatismo Craneoencefálico. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2024 Oct [cited 2026 Feb 28];8(5):8681–701. Available from: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14269/20421

40. Romero Y. Calidad de Vida Laboral y Engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología]. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72055/Romero_GYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

41. Astola W. Calidad de vida laboral y actitud ante el cambio organizacional en trabajadores del campamento Guaynuma - Chimbote 2021 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Lima, Perú. Universidad Continental; 2023. Available from: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13854/11/IV_FIN_501_TE_Astola_Zamora_2023.pdf

42. Vargas M, Huaman A. Calidad de vida laboral y salud mental en conductores de transporte publico urbano de la ciudad del Cusco, 2019 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología]. Cusco, Perú. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2021. Available from: https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6077/253T20210297_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

43. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, et al. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Revista Iberoamericana de Ciencias [Internet]. 2018 Dec [cited 2024 Jun 3];5(6):118–28. Available from: http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf

44. Bernedo N, Calderon A. Calidad de Vida Laboral y su Relación con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Empresa Dimarza SAC de Arequipa, 2022 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales]. Arequipa, Perú. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa;

2022. Available from: https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fe958a73-5cae-466f-b5ba-34591767972c/content

45. De La Cruz L. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeros en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2024 [Internet] [Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima, Perú. Universidad Norbert Wiener; 2024. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11860/T061_46077738_S.pdf?sequence=11&isAllowed=y

46. Cardozo A. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología]. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36661/Cardozo_SA.pdf?sequence=1

47. Alejo J, Chavez K. Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Agricola Santa Azul - Supe, 2021 [Internet] [Tesis de pregrado para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social]. Huacho, Lima, Perú. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021. Available from: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4840/ALEJO y CHAVEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

48. Rodriguez C. Relación entre Control en el Trabajo y la Satisfacción Laboral en el Personal de la Salud [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Lima, Perú. Universidad de Lima; 2021. Available from: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13273/Rodriguez_Mariategui_D'Ornellas_Cristina_Pilar.pdf?sequence=4&isAllowed=y

49. Arteaga N, Flores M, Zavaleta A, Távara E. Cuadro Comparativo sobre el Método Hipotético Deductivo y Exegético [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Derecho y Ciencias Políticas]. Chimbote, Peru. Universidad Nacional de Santa; 2021. Available from: https://es.scribd.com/document/516808741/CUADRO-COMPARATIVO-HIPOTETICO-DEDUCTIVO-Y-EXEGETICO

50. Acosta S. Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. Revista Latinoamericana Ogmios [Internet]. 2023 Jul [cited 2024 Nov 7];3(8):82–95. Available from: https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226/237

51. Vizcaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2023 Aug [cited 2024 Nov 7];7(4):9723–62. Available from: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619

52. Cvetkovic A, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios Transversales. Revista de la Facultad de Medicina Humana [Internet]. 2021 Jan [cited 2024 Nov 7];21(1):179–85. Available from: http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf

53. Valle A, Manrique L. La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación [Internet]. PUCP. Revilla D, editor. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú; 2022 [cited 2024 Nov 7]. 1–57 p. Available from: https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf

54. Gómez E. Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. Universidad y Sociedad [Internet]. 2020 Nov [cited 2024 Nov 16];12(6):478–83. Available from: http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf

55. Corona L, Fonseca M. Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. MediSur [Internet]. 2021 Apr [cited 2024 Nov 7];19(2):338–41. Available from: https://www.researchgate.net/publication/353331938_Acerca_del_caracter_retrospectivo_o_prospectivo_en_la_investigacion_cientifica

56. Crowd C. Estudiantes x la Mejor Evidencia. Valparaíso, Chile; 2020 [cited 2024 Nov 7]. p. 3 Estudios observacionales con diseños transversal y ecológico – Conceptos generales en bioestadística y epidemiología clínica. Available from: https://exme.cochrane.org/blog/2020/11/24/conceptos-generales-en-bioestadistica-y-epidemiologia-clinica-estudios-observacionales-con-disenos-transversal-y-ecologico

57. Martínez E. Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. CIENCIA ergo-sum [Internet]. 2023 Jul [cited 2024 Nov 16];30(2):1–15. Available from: https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540/14459

58. Meza E, Fretel N, Lema F, Castro C, Canchari Y, Velasquez L. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. Revista Vive [Internet]. 2023 Feb [cited 2024 Nov 16];6(16):129–41. Available from: https://www.revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/287/737

59. Revilla D, Alayza M, Sime L, Trelles L, Tafur R. Los métdos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación [Internet]. 1st ed. Sánchez A, editor. Lima, Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2020 [cited 2024 Dec 7]. 62 p. Available from: https://files.pucp.education/posgrado/wp-content/uploads/2021/01/15115158/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2.pdf

60. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Enfermera]. Arequipa, Perú. Universidad Nacional De San Agustín; 2020. Available from: http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

61. Chavarry L. Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022 [Internet] [Tesis para optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108968/Chavarry_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo n°1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de enfermería **de un hospital de Lima**, 2026? **Problemas específicos** 1. ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales según **dimensión Exigencias psicológicas** y la calidad de vida laboral del personal de enfermería? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales según **dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades y** la calidad de vida laboral del personal de enfermería? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales según **dimensión apoyo social y** la calidad de vida laboral del personal de enfermería? 4. ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales según **dimensión Compensaciones y** la calidad de vida laboral del personal de enfermería? 5. ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales según **dimensión Doble presencia** y la calidad de vida laboral del personal de enfermería?	**Objetivo General** ¿Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2026? **Objetivos Específicos** 1. Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales según la **dimensión Exigencias psicológicas y la** calidad de vida laboral del personal de enfermería 2. Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales según la **dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades y la** calidad de vida laboral del personal de enfermería 3. Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales según la **dimensión apoyo social y la** calidad de vida laboral del personal de enfermería 4. Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales según la **dimensión Compensaciones y la** calidad de vida laboral del personal de enfermería 5. Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales según la **dimensión Doble presencia y la** calidad de vida laboral del personal de enfermería	**Hipótesis general** Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2026. **Hipótesis nula** No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2026. **Hipótesis específicas** 1. Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión Exigencias psicológicas y la calidad de vida laboral del personal de enfermería. 2. Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades y la calidad de vida laboral del personal de enfermería. 3. Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión apoyo social y la calidad de vida laboral del personal de enfermería. 4. Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión Compensaciones y la calidad de vida laboral del personal de enfermería. 5. Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales según dimensión Doble presencia y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.	**Variable Independiente** **<u>Riesgos Psicosociales</u>** **Dimensiones** 1. Exigencias Psicológicas 2. Trabajo Activo y desarrollo de habilidades 3. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 4. Compensaciones 5. Doble presencia **Variable Dependiente** **<u>Calidad de Vida Laboral</u>** **Dimensiones** 1. Interrelación Trabajo-Hogar 2. Bienestar General 3. Trabajo-Satisfacción Profesional 4. Condiciones Laborales 5. Control en el Trabajo	**Tipo:** Aplicada **Enfoque**: Cuantitativo **Método:** deductivo **Diseño:** Observacional, descriptivo, **correlacional,** transversal Prospectivo **Población:** 86 profesionales de Enfermería de áreas críticas: EMG, SOP EMEG, Recuperación de EMG, UCI adultos **Técnicas e Instrumentos** 1. Cuestionarios de Riesgos Psicosociales (ISTAS-21) 2. Cuestionario sobe Calidad de Vida Laboral

Anexo n°2: Cuestionario Variable 1
Cuestionario: Riesgos Psicosociales (ISTAS-21)

Introducción Estimado colega, soy Hilda Elena Ramos Legua, egresada de la Especialidad de Salud Ocupacional de la Universidad Norbert Wiener, esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los Riesgos Psicosociales y la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería. Es totalmente anónima y cuyos resultados son tratados solo con fines académicos respetando su carácter confidencial. No existen repuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con sola una 'X' en la casilla de cada ítem del instrumento.

Características sociodemográficas

Sexo: 1F( ) 2M( ) Edad: ……

Periodo ejerciendo labores en el hospital:
1. 5años ( ) 2. 10 ( ) 3. Más de 15 años ( )
Unidad o área en que labora: 1. UCI ( ) 2. EMEG ( ) 3. UCIN ( ) 4. REPEMEG( ) 5. SOE ()
Estado Civil: 1. Soltero/a ( ) 2. Casado/a ( ) 3. Viudo/a ( ) 4. Divorciado/a ( )
Tiene hijos: 1. Si ( ) 2. No ( )

Considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:
Si (3) , A veces (AV -2), No (1)

N°	Ítems	Categorías		
Dimensión 1. Exigencias Psicológicas		Si	AV	N0
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?			
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste?			
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			
Dimensión 2. Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo		Si	AV	N0
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con su compañero?			
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?			
9	¿Las tareas que hace le parecen importantes?			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?			
Dimensión 3. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo		Si	AV	N0
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?			
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?			
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?			
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?			
Dimensión 4. Compensaciones		Si	AV	N0
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?			
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?			
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			
Dimensión 5. Doble presencia		Si	AV	N0
19	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?			

Anexo n°3: Cuestionario Variable 2
Cuestionario: Calidad de Vida Laboral

Introducción: Estimados colegas soy, soy Hilda Elena Ramos Legua, egresada de la especialidad de salud ocupacional de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con sola una 'X' en la casilla de cada ítem del instrumento.

1.Nunca (N), 2. Casi Nunca (CN), 3.A veces (AV), 4.Casi Siempre (CS), 5.Siempre (S)

N°	Ítems	Categorías				
Dimensión 1. Interrelación Trabajo-Hogar		N	CN	AV	CS	S
1	Los horarios le permiten compartir un tiempo de calidad con su familia					
2	Apoyan la flexibilidad laboral					
3	Demuestra equilibrio entre las actividades laborales en relación a las actividades y obligaciones del hogar					
4	Cumple con los requerimientos laborales sin distraer su atención en las necesidades de su familia					
5	Cuando está trabajando, piensa en asuntos de la familia					
Dimensión 2. Bienestar General		N	CN	AV	CS	S
6	Siente que está a gusto con el trabajo que realiza					
7	Siente que su labor es bien valorado					
8	Se encuentra satisfecho con el trato que recibe					
9	Se toma en cuenta el factor humano					
10	Siente orgullo con el empleo que tiene					
Dimensión 3. Trabajo-Satisfacción Profesional		N	CN	AV	CS	S
11	Está satisfecho con las oportunidades laborales que la empresa promociona					
12	Se siente q gusto con las capacitaciones que la empresa promueve					
13	Buscan potenciar sus habilidades laborales					
14	Siente el reconocimiento por el trabajo bien logrado					
15	Siente que puede demostrar sus habilidades para mejorar mi trabajo					
Dimensión 4. Condiciones Laborales		N	CN	AV	CS	S
16	La actitud de los compañeros de trabajo es solidaria					
17	Se consideran las mínimas condiciones de seguridad					
18	El clima laboral permite trabajar amenamente					
19	Las relaciones interpersonales permiten realizar las funciones adecuadamente					
20	Se siente satisfecho con las remuneraciones que percibe por la labor que realiza					
Dimensión 5. Control en el Trabajo		N	CN	AV	CS	S
21	Siente que sus ideas son tomadas en cuenta					
22	Fortalecen la autonomía de los trabajadores					

Anexo n°4 Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado "Riesgos Psicosociales Y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería de un Hospital de Lima" además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Hilda E. Ramos Legua

Título del proyecto: Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería de un Hospital de Lima

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería

Participantes: Profesionales de enfermería del Hospital Daniel A. Carrión -Callo

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 920070236. Email: heramos70@yahoo.es

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo acepto participar libre y voluntariamente participar en esta investigación, además declaro haber sido informado (a) del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad y la información que yo provea. Por tal motivo firmo el consentimiento dando aceptación a participar del presente proyecto de investigación.

DNI …….

Correo electrónico …….

FIRMA

18% 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

16% 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

16% 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 4%

2 Trabajos entregados
uwiener on 2024-09-01 4%

3 Internet
repositorio.ucv.edu.pe 1%

4 Internet
hdl.handle.net 1%

5 Internet
repositorio.upao.edu.pe <1%

6 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2022-09-07 <1%

7 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-06-13 <1%

8 Trabajos entregados
UNIBA on 2024-09-02 <1%

9 Trabajos entregados
uwiener on 2024-02-25 <1%

10 Internet
web2016.cmp.org.pe <1%

11 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-07-19 <1%