



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios
estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Cardozo Salas, Alexandra (ORCID: 0000-0001-9048-0180)

ASESORES:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467x)

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-3477-6793)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A todos aquellos que han estado conmigo brindándome su apoyo incondicional, mi padrino Manuel, mis queridos padres Tania y Ramiro ya que fueron parte de este sueño que ahora es una realidad, a mis hermanos Amy, Jhon y Yesenia por ser mi fuente de inspiración para seguir creciendo día a día y de manera especial a Abigail mi ahijada.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios en primer lugar por la vida y las oportunidades que me ha dado de cumplir cada meta propuesta. De manera especial a todos mis docentes que a lo largo de estos años nos han instruido y mis asesores que han impartido sus conocimientos y han tenido paciencia.



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada, por don

(a) Cardozo Salas Alexandra
cuyo título es: Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
buena (letras).

Lima, 29 de Agosto del 2019.

PRESIDENTE

Dr. Candela Ayllón Víctor
Eduardo

SECRETARIO

Dra. Ángeles Donayre
Mariuccia Maisy

VOCAL

Mg. Espino Sedano Víctor
Hugo



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Alexandra Cardozo Salas, con DNI: 48164772, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo con la tesis titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito Villa el Salvador, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente la idea de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la universidad Cesar Vallejo.

Lima, Setiembre del 2019.



Alexandra Cardozo Salas

DNI 48164772

Índice	Pág.
Caratula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	
II. MÉTODO	
2.1 Tipo y diseño de investigación	17
2.2 Operacionalización de variables	17
2.3 Población y muestra	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento	21
2.6 Método de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Operacionalización de la Variables	
Anexo 3. Instrumento de Bienestar Psicológico	
Anexo 4. Instrumento de Calidad de Vida Laboral	
Anexo 5. Carta de presentación al Colegio 1	
Anexo 6. Carta de autorización del Colegio 1	
Anexo 7. Carta de presentación al Colegio 2	
Anexo 8. Autorización del uso de los Instrumentos	

Anexo 9. Consentimiento Informado

Anexo 10. Resultado de Estudio Piloto

Anexo 11. Criterio de jueces de la Escala de Bienestar Psicológico

Anexo 12. Criterio de jueces de la Escala de Calidad de vida laboral

Anexo 13. Resultados Adicionales

Anexo 14. Consistencia Internada de la Versión Española

Anexo 15. Print de Turnitin

Anexo 16. Acta de aprobación de Originalidad

RESUMEN

Este estudio es de tipo correlación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito Villa el Salvador. La muestra fue conformada por 90 docentes, de los cuales 51 pertenecen a la Institución educativa 1 y 39 a los docentes de la institución educativa 2. La investigación fue de tipo correlacional de corte transversal debido a que los datos fueron obtenidos en un tiempo determinado. Se hizo uso de la Escala de Calidad de vida laboral (WRQoL) y la Escala de bienestar psicológico (PWB), estos instrumentos fueron sometidos a validación de por 5 jueces expertos en el ámbito Organizacional, en el cual se obtuvo un índice de alfa de Cronbach de 0.80 para dichas variables. Los resultados obtenidos mostraron que no existe una correlación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Bienestar Psicológico, docentes.

ABSTRACT

This investigation of type correlation, the general aim was to determine the relation between the quality of the work life and the psychological well-being in teachers of public schools of the district of Villa el Salvador, 2019. The sample was made up of 90 teachers, of whom 51 belong to the Educational Institution 1 and 39 to the teachers of the educational institution 2. The research was of a cross-sectional correlation type because the data are correct in a given time. Using the Quality of Work Life Scale (WRQoL) and the Psychological Wellbeing Scale (PWB), these instruments became a validation of 5 expert judges in the Organizational field, in which an alpha index was obtained of Cronbach of 0.80 for these variables. The results shown are not a correlation between the quality of work life and the psychological Well-being.

Key words: Quality of work life, Psychological Well-being, Teachers.

I. INTRODUCCIÓN

La era de la industrialización trajo consigo crecimiento, tecnología y avances, se dejó de lado el trabajo de las granjas y las artesanías, para reemplazarlas por el trabajo con las maquinas. Es en esta época donde no solo surge el cambio en la economía sino también se evidencia las dificultades que los trabajadores padecen, tales como largas horas de trabajo, inadecuados ambientes, la falta de beneficios laborales, en otras palabras, la falta de calidad de vida en el trabajo. Todo esto acarrea consigo un sin fin de problemas que no solo eran físicos tales como el cansancio o enfermedades, sino también psicológicos, como el estrés, desmotivación, entre otros.

En la actualidad pese a que los países del primer mundo o también llamados desarrollados, han generado cambios a causa de las variadas exigencias y las peticiones a favor de mejorar las condiciones labores de los trabajadores, aun estudios muestran que hay una larga brecha por caminar en busca de una mejora global.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2017), menciona que Corea del Sur es uno de los países que tiene una de las jornadas laborales más largas, ello significa que un solo trabajador realiza; 2 069 horas por año. Mientras que en Japón en los años del 2015 y 2016 se registró un récord de 1 456 casos de muerte por los excesos de trabajo a esto se suma los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quienes afirman que Asia es el continente donde se trabaja el mayor tiempo de horas, es decir el 32% no tiene límite máximo para su jornada de trabajo, el 29% mantiene de 60 horas a más y el 4% cumple con las recomendaciones de la OIT. No obstante, la OIT también menciona que los países que mantienen entradas bajas y medias tienden a trabajar más horas que sus contrapartes ricas.

En América latina el país que más horas trabaja según la OCDE (2017) es México con 2 225 horas por año de un solo trabajador, sumándole a esto es la falta de beneficios que reciben los trabajadores, ya que no cuentan con un régimen vacacional adecuado siendo el máximo de 10 días de vacaciones o incluso menos. Siguiendo los pasos se encuentra Chile con 1 974 horas por año que corresponde a un trabajador, para Segurado y Agulló (2002) Todo lo expuesto genera repercusiones de manera negativa en la calidad de vida del trabajador, ya que este pende de los componentes que integran de manera constitutiva el medio ambiente de los centros de trabajo, tales como las condiciones del ambiente, las horas de trabajo, la organización en las labores a realizarse, el pago recibido, la salud y seguridad de trabajo como el ritmo entre otros. Esto reafirma lo descrito en las primeras líneas de este capítulo.

Es por ello que, en iniciativa de la OIT y la Confederación sindical internacional (2010) se da a conocer por las naciones unidas un pacto mundial en el que expresa que las empresas tienen un deber en cuanto apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional (principio 1). Asimismo, dentro de los principios laborales indica que el apoyo debe ser en la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (principio 4). Estos principios enmarcan de manera clara el nivel de responsabilidad que las empresas tienen de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores. En el Perú, aún no logramos alcanzar una estabilidad de políticas públicas que protejan al trabajador y que exijan a las organizaciones otorgar mejoras en este entorno laboral. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2018) dio a conocer a diversas entidades de estudios tales como universidades, institutos de idiomas y colegios de diversos distritos tales como San Juan de Lurigancho, Santiago de surco, San Isidro y la Molina, donde se encontró que más de 600 docentes estaban registrados de manera informal, lo que genera inestabilidad económica y emocional a los afectados por la inseguridad de sus puestos de trabajo, así lo refuerza nuevamente Patlán (2016) indicando que el bajo grado de calidad de vida laboral afectaría las respuestas de los empleados dentro de la empresa y con eso la identificación organizacional, la satisfacción en el trabajo, el desempeño laboral entre otros se verían modificados.

Estos estudios muestran que en la sociedad peruana aún existen trabajadores insatisfechos con las actividades que llevan a cabo, y debido a las informalidades se sienten poco protegidos y sin respaldados por las empresas a quienes prestan servicios, lo cual genera no solo una alta rotación y bajas en la economía de las empresas sino también estrés e inestabilidad en los colaboradores. Dado lo acontecido surge la urgencia de hablar sobre calidad de vida laboral, la cual debe ser prioridad en esta era de globalización. Si un colaborador percibe que sus necesidades están siendo atendidas, este responderá de manera positiva. Por lo tanto, si se trabaja para la obtención de la calidad de vida laboral, este generará mejora, trayendo consigo un bienestar psicológico en el colaborador, ello significa que la calidad de vida laboral es una pieza fundamental para la salud mental. Todo colaborador que cuente con ello aumentara su eficiencia y eficacia en el trabajo.

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNICEF, 2018) uno de los grupos importantes en la sociedad son los docentes ya que estos son la clave del desarrollo mundial, no obstante, se ven perjudicados por las inadecuadas condiciones de trabajo. Se debe considerar que los docentes cumplen diversas funciones, no

solo de la enseñanza de los alumnos sino también de la participación que cada uno de ellos mantienen con sus propias entidades, las diversas problemáticas a las que se enfrentan tales como: alumnos con problemas comportamentales, adicción a las redes y la tecnología, inadecuados ambientes de enseñanza, salarios que no cubren todas sus necesidades, entre otros. Para respaldar lo expuesto ante ello Vilas Boas y Morin (2014) exponen que el aumento del número de estudiantes y el creciente énfasis en la investigación y el aprendizaje de mayor calidad, afectan el nivel de demanda de trabajo para los docentes. Es por ello la necesidad de conocer la situación actual de los docentes en nuestro país y de esta forma dependiendo al resultado crear estrategias que colaboren en la mejorar en estos aspectos.

El estudio de la calidad de vida en el ámbito laboral y el bienestar psicológico ha sido de suma importancia en ámbitos internacionales ya que no solo buscan una calidad de enseñanza sino que buscan conocer como es la calidad de vida de los que imparten esta enseñanza, muestra de ellos es la investigación de Mohammadi y Taheri (2017) llevaron a cabo un estudio descriptivo – correlacional entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en profesores de secundaria de la ciudad Ganj Ghale, donde participaron 127 profesores usados en la muestra. Con el fin de medir la calidad de vida laboral se hizo uso del cuestionario de Calidad de vida Walton el cual contiene componentes que toman en cuenta el pago justo y equitativo, ambiente sano y seguro, proporcionando oportunidades para el crecimiento y la seguridad, estado de derecho dentro de la organización, la dependencia de la vida laboral, el ambiente general de la vida, la integración y la vida social, cohesión y desarrollo de las capacidades humanas; por otro lado para conocer el nivel de bienestar psicológico se usó la Escala de forma corta de Reef (RSPWB-SF) diseñado por Reef en 1989 y revisado el 2002, la forma corta contiene 18 preguntas obtenidas de las 120 preguntas originales, esta versión incluye 6 factores: autonomía, dominio ambiental, crecimiento personal, una relación positiva con los demás, propósito en la vida y autoaceptación. Sus resultados determinaron lo siguiente: Existe relación positiva significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en los profesores de secundaria de la ciudad de Ghale Ganj, indicando que cualquier empleado que tenga más calidad de vida laboral su bienestar psicológico será mejor.

Por otro lado, Miño (2016), aborda la calidad de vida laboral de los profesores de Enseñanza Básica y Enseñanza Media en Chile. Buscando conocer el grado de CVL, haciendo un análisis de los indicadores que muestran el contexto real del trabajo que llevan a cabo, asimismo realizando una comparación entre las variables socio-demográficas. La investigación usa un método de cuantificación de tipo descriptivo, sin generar cambios en

las variables lo que significa que es no experimental, trabajado en un determinado tiempo (transaccional). La muestra cuenta con 380 profesores de llevan a cabo la Enseñanza Básica y Enseñanza Media en centros educativos a nivel nacional. Se empleó el Cuestionario CVP-35, el cuestionario contiene 35 preguntas y 3 componentes; “apoyo directivo, “carga de trabajo” y “motivación intrínseca”. Los resultados en la investigación encontraron que los docentes muestran en promedio una apropiada calidad de vida laboral manifestándose en motivación intrínseca en la colectividad docente y una positiva percepción de soporte por parte de la dirección del centro. No obstante, pese a lo mencionado se evidencia una alta carga de trabajo, lo que es evidenciado en el poco tiempo que se tiene para la vida personal, la suma de actividades, estrés, premuras y abatimiento, baja satisfacción con el sueldo entre otros.

Otra investigación internacional es de Abdurrahman, Oyku, Atakan y Muhammad (2015), en su investigación acerca de la relación entre “el bienestar psicológico de los docentes y su calidad de vida escolar”, tomo como población a los maestros de escuelas públicas. Para este estudio se usó la técnica de muestra aleatorio con 784 maestros en 120 escuelas en seis provincias de Turquía. El estudio tuvo como resultado que los maestros calificaron su nivel de calidad de vida laboral escolar moderadamente y calificaron su nivel de bienestar psicológico relativamente más alto. Asimismo, se encontró que hubo algunas diferencias en los niveles de calidad de vida laboral escolar de los maestros con algunas variables demográficas.

Siguiendo el estudio del bienestar, encontramos a Martínez (2015) con su investigación acerca del, Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional, cuyo objetivo fue de abordar el conocimiento de correlación existente entre las variables en mención. La población fue de 32 docentes del colegio Intercoll llevándose a cabo en Fernando de la Mora, Paraguay. Para el la obtención de información se tomó a la “Escala de Bienestar Psicológico (E.B.P)” de José Sánchez Cánovas. La investigadora concluyó que hay una relación de forma directa bienestar psicológico está ligado de forma directa con el bienestar laboral, lo que significa que, si hay un alto bienestar psicológico, el bienestar laboral será alto. Por otro lado, se buscó descubrir si el sexo tiene una incidencia en cuanto al bienestar psicológico y bienestar laboral con lo que se encontró que en los hombres no se observa que exista una relación, en tanto a las de sexo femenino se observó que existe una tendencia más marcada en el cuanto al bienestar entre ambas variables.

Finalmente, para culminar con los estudios realizados alrededor del mundo Canales (2017) llevo a cabo un estudio en Chile, para conocer sobre la calidad de vida en el trabajo y los factores que se asocian en los profesores, su objetivo fue realizar la medición entre la calidad de vida en el trabajo y su relación con factores asociados. Para la muestra se trabajó con 93 participantes quienes han llevado a cabo su labor de docente por un periodo que sobrepasa los 6 meses, se hizo uso del muestreo probabilístico estratificado por establecimiento, el investigador hizo uso de la CVT-GOHISALO de 74 ítems el cual está orientado a medir la primera variable y para medir la segunda variable se usó un cuestionario biosociodemográfico, el cual fue realizado por el autor. El estudio concluyó que los profesores de liceos y colegios públicos, están en un nivel regular de satisfacción en cuanto a su calidad de vida en el trabajo.

A nivel nacional se han realizado pocos estudios que unan la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico. Como principal estudio referente encontramos a Sevillano (2018) quien investigó la calidad de vida laboral junto al bienestar psicológico, cuyo objetivo principal fue determinar si entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico existe relación. El estudio fue de corte transversal tipo descriptivo correlacional. Utilizó los instrumentos de escala de Calidad de vida laboral (WRQoL) y la Escala de bienestar psicológico (BIEPS-A), esto fue llevado a cabo en una muestra de 227 docentes, siendo estos, 186 docentes de la institución educativa 1, y 41 docentes de la institución educativa 2. Los resultados dieron a conocer que existe correlación positiva de intensidad débil entre ambas variables con un valor $Rho=0.24$ y un nivel de significancia de 0.00 ($p<0.05$).

En el mismo año Silverio (2018) buscó conocer la relación de la Calidad de vida laboral y con el estrés laboral de los docentes de entidades educativas en el sector público. Su principal objetivo fue poder determinar si existe relación entre las variables a estudiar, empleó el diseño aplicativo correlacional, se trabajó con la totalidad de la población, 100 docentes. Se usó la Escala de Maslach y el Cuestionario de vida laboral de García (2007). Para la recolección de datos. Los resultados evidencian una correlación negativa significativa entre la CVL y el estrés laboral de los docentes, ello indica que a medida que aumente la calidad de vida laboral se reduce el estrés laboral de los mencionados docentes.

Sin embargo, encontramos a Robles (2017), quien realizó su estudio en profesores de diversos centros educativos del sector público a nivel Lima Metropolitana. La investigadora precisa conocer cuál es la relación que puede existir entre la Satisfacción con la vida y la calidad de vida, para llevar a cabo ello se contó con 252 docentes: 161 mujeres y 91 hombres,

utilizando la escala de satisfacción con la vida modificada en Diener (1985) y un cuestionario de calidad de vida laboral, creado por el mismo investigador. Lo hallado en dicho estudio fue que ambas variables se ajustan de manera normal y tienen relación de forma significativa pero en sentido negativo, cuyas conclusiones de la investigación fueron; que los docentes de las instituciones educativas tienen una percepción ni alta ni baja sobre la calidad de vida laboral, se evidencia la existencia de una correlación de manera significativa entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en los profesores no obstante esta es de manera negativa y tiende a ser ligeramente moderada, en nuestro territorio Peruano los profesores perciben que para una mejor calidad de laboral se requiere que el estado de salud se vea disminuido.

En otro estudio realizado por Pérez (2017), cuyo foco fue investigar sobre el Bienestar psicológico y compromiso organizacional en profesores que pertenecen al ámbito Estatal y conocer cuál es la relación existe entre ambas variables, encontró que existe correlación entre las variables estudiadas, por otro lado, se evidencio que el compromiso organizacional y las dimensiones de bienestar psicológico, no evidencian relación significativa. Adicionalmente el autor de esta investigación considera que los profesores con mayor compromiso organizacional cuentan con un adecuado bienestar psicológico. El estudio busco describir y conocer la correlación entre variables tomando como diseño el no experimental realizado en un determinado momento. La muestra conto con 105 docentes de primaria y secundaria. La información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario sobre compromiso Organizacional de los autores Meyer y Allen, y la EBP de José Sánchez Cánovas.

Asimismo, Segura (2017) estudió el bienestar psicológico de docentes de nivel secundario de entidades estatales y particulares en el distrito de los Olivos, este estudio tuvo como finalidad dar a conocer las diferencias existentes en el bienestar psicológico (BP) en los profesores, tanto en los colegios públicos como en los particulares. Para la ejecución de la investigación se hizo uso del método hipotético deductivo, siendo este no experimental y realizado en un tiempo determinado, asimismo es estudio fue de tipo descriptiva comparativa con un nivel aplicativo, cuya muestra compuesta por trescientos veinte cinco profesores entre ambas instituciones, adicionalmente se usó una encuesta para la recolección de datos al igual que la escala de Bienestar Psicológico para adultos (Bieps-A) de Casullo (2006). El investigador concluyo que el nivel de BP en los docentes, está caracterizado por un nivel medio, encontrándose diferencias porcentuales en la relación al tipo de colegio favorable a los docentes de instituciones particulares.

Todos los estudios mencionados con anterioridad han basado su investigación a diversas teorías de manera particular consideramos a la teoría humanista como principal, la cual fue desarrollada hacia finales de los años XX e inicios de los XXX, este enfoque surge debido a las consecuencias negativas que trajo consigo la teoría clásica cuyo foco era la productividad sin importar el factor humano en las organizaciones. Dentro de esta teoría tenemos a diversos autores que dan un valor agregado al ser humano como un individuo que es capaz de actualizar sus capacidades de modo que le sirvan para mantener y crecer.

Maslow (1970) mencionó que el ser humano se encuentra en una búsqueda constante de la satisfacción de sus necesidades a lo cual estableció niveles para lograrlo teniendo en cuenta como primer eslabón cubrir las necesidades fisiológicas, luego las necesidades de sentirse seguro, necesidades de relacionarse y tener afecto, necesidades de estima y finalmente llegar al nivel superior de la autorrealización. Es así que McGregor toma como base los supuestos de esta teoría para dar a conocer la importancia del desarrollo del ser humano en el contexto de una organización.

Para Díaz (2013) es aquí donde se parte de una visión más holística acerca de la naturaleza humana y como esta a su vez impacta en el desempeño y logros de la empresa, lo que significa que no se puede analizar la eficiencia de una organización basándose solo en aspectos internos como la producción o externos tales como la demanda, sino que debe ser analizada como un sistema compuesto de partes que comprende un todo, por consecuencia si una de las partes es afectada, esto será reflejado en el todo. En este sentido de acuerdo a la teoría humanista los factores psico-sociales son influyentes en la condición humana, por ende, son prioritarios en el análisis organizacional.

Sumando otra teoría principal es la de la psicología positiva término acuñado por Martin Seligman quien desafió a ver una oportunidad de enfocarse y trabajar en los aspectos positivos del ser humano centrándose en las fortalezas en lugar de las debilidades, sugirió que los temas esenciales de dicho postulado sean agrupados en tres campos , siendo las emociones positivas, aquellas que generan efectos positivos en las distintas áreas del funcionamiento psicológico, el cual a su vez mejora en la capacidad para la resolución de problemas, incrementa la creatividad, otorga mejor capacidad para la resistencia al dolor. De acuerdo a las investigaciones de Avía y Vásquez (citado en Hervas, 2009), el estudiar los rasgos positivos o también llamadas fortalezas humanas, tratar de realzar los recursos de las personas y aprovecharlos, más que detectar deficiencias y de esta forma las debilidades (deficiencias) serán reducidas como resultado de focalizar el crecimiento del individuo en

sus cualidades naturales, y por último el estudio de las organizaciones positivas. Cabe recalcar que el estudio de la psicología positiva va más allá de un estudio únicamente con el bienestar y la felicidad, sino que engloba otros aspectos más positivos del individuo como la capacidad de hacer frente a las dificultades cotidianas o las fortalezas humanas (Hervas, 2009). De este enfoque surge el estudio del capital psicológico positivo y de manera concreta su aplicación al estudio de las organizaciones, así como en los recursos humanos, Azanza, et al. (2014). De acuerdo a Luthans y Youssef (2004), El capital psicológico va más allá de capital humano y social puesto que es un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano, el cual se caracteriza por creer en uno mismo (confianza), tener esperanza, ser optimista y salir adelante pese a las dificultades (resiliencia).

Luthans y Youssef (2004) refiere que el capital psicológico positivo es único, medible, desarrollable y generador de impacto en el rendimiento, este se compone de la eficacia, que consta de creer en la capacidad de uno mismo para movilizar recursos y obtener ingresos específicos, como segundo componente encontramos a la esperanza, que dista de la fuerza de voluntad y caminos seguidos para alcanzar las metas, como tercer componente tenemos al optimismo, que significa tener un estilo explicativo que atribuye eventos positivos a causas internas, permanentes y generalizadas, finalmente la resiliencia componente que se consta de la capacidad de la capacidad de recuperarse de la adversidad, el fracaso o incluso aparentemente abrumadores cambios positivos.

La teoría humanista y la psicología positiva permiten dar pie a los siguientes conceptos que daremos a conocer siendo el principal la calidad de vida, calidad de vida laboral y siguiendo el bienestar psicológico. El bienestar completo ha sido un tema de suma importancia en estos últimos años, los individuos gradualmente han ido en busca de su calidad de vida, aquella que otorga la satisfacción de las necesidades básicas logrando su bienestar integral. La calidad de vida y sus conceptos han variado al igual que los conceptos que mencionaremos a lo largo de este estudio. Por lo tanto, intentaremos unificar todo ello para lograr un concepto integral que nos permita comprender mejor su dimensionalidad.

Robles (2017) sostiene, “la calidad de vida es multidimensional, debido a que es la forma de percibir de manera individual sobre el bienestar que es la consecuencia de la satisfacción en las áreas de mayor importancia para el individuo utilizándolo como aproximación al bienestar psicológico” (p. 32). Afirmando este constructo Requena (2000) aduce que hay dos tipos de indicadores en este concepto: objetivo y subjetivo. En los componentes objetivos encontramos a los cuales son visualizados por un personaje que este fuera del

contexto de trabajo, sin que este tenga ningún tipo de información por parte del individuo, los indicadores subjetivos hacen referencia a aquellos que son descritos por el individuo siendo este el único medio para poder llegar a conocer esta información, es decir su mera percepción.

Asimismo, Ardilla (2003) menciona que los factores primordiales a tenerse presente en el mayor conocimiento sobre la CV son; el estar bien emocionalmente, el tener riqueza y bienestar material, salud, tener un trabajo u otra forma de actividad, el relacionarse con la familia y grupos sociales, sentirse seguro y el integrarse a la comunidad, todos estos factores son esencial es según Ardila para decir que un individuo cuenta con calidad de vida.

En cuanto a la calidad de vida laboral esta se remonta a tiempos antiguos ligándose a gestionar los recursos materiales y humanos. Hoy en día a nivel mundial se genera diversas propuestas que ayuden al realce del talento humano y con este se asegure el éxito organizacional, a esto Patlán, (2016) refiere que “la calidad de vida laboral responde a la demanda de humanizar las áreas de trabajo”. Pero ¿Cómo surgió este concepto?, a qué hace referencia, a continuación, presentaremos diversos postulados.

El estudio de la calidad de vida surge debido a las condiciones precarias en las cuales los trabajadores llevaban a cabo sus labores, principalmente por las diversas huelgas llevadas a cabo por una población joven que cansados de las largas horas de trabajo y faltos de benéficos salían a las calles en busca de una mejora. A inicios de los 70, se hace hincapié de este término en diversas conferencias llevadas a cabo por el Ministerio de trabajo de los Estados Unidos.

No obstante, es aquí donde ya se empieza a expandir el termino calidad de vida laboral, ya que los trabajadores no solo buscaban la satisfacción de sus puestos sino también deseaban participar en por lo menos algún momento en la toma de decisiones, que se le otorgaran la posibilidad de actuar con autonomía, que sus puestos de trabajos sean rediseñados dando a si la posibilidad de delimitar de manera específica sus actividades, que la estructura de la organización dejara de ser rígida, haciendo que los sistemas se unificaran para lograr un ambiente de desarrollo que dé pie al aprendizaje y participación.

Pese a las luchas constantes y a los buenos deseos para hacer del trabajo un lugar apto y cálido, en los Estados Unidos ya popularizado este término mantiene una postura orientada únicamente al movimiento de CVL, mientras que en Europa le da un enfoque más humanista. Davis y Cherns, 19775; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; Gonzales, et al., 1996 (como se

citó en Segurado y Agulló, 2002, párr. 3) dan a conocer que el análisis de la CVL se ha abordado en base a dos premisas teóricas-metodológicas: la calidad de vida entorno al trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica.

Bajo estas dos premisas partiremos para poder ir delimitando conceptos Segurado y Agulló (2002, p.828) dan conceptos sobre los términos anteriores:

- La calidad entorno al trabajo: su finalidad es desarrollar la calidad de vida a través de la obtención de intereses organizacionales, analizando de manera macro (subsistemas).
- La calidad de vida laboral psicológica: mantiene interés por el colaborador, este llevado a cabo mediante un microanálisis de aquellos componentes esenciales, considerando el aspecto subjetivo.

Pese a las delimitaciones y estudios tanto descritos por Segurado y Agulló, y otros autores, Hernández, Morales y Arriaga (2017) mencionan que se “analizan tanto los elementos objetivos como subjetivos que componen la calidad de vida laboral que, si se mantiene una visión binocular que las incluya más que una mera adición, permitirá encontrar ese espacio de interacción entre dos sistemas aparentemente ajenos” (p. 4).

La calidad de vida laboral según Chiavenato (2004) se refiere a aquellos aspectos que involucran la experiencia de trabajo, el cómo los gerentes dirigen desde sus puestos, la libertad y autonomía para generar cambios en sus puestos, manteniendo un ambiente propicio y agradable, la seguridad, las horas adecuadas. Todo lo descrito refleja que en la actualidad la calidad de vida laboral busca velar por las necesidades del colaborador para su desarrollo óptimo. Todos los conceptos descritos nos dan una idea de la complejidad del término, no obstante, podemos decir que la calidad de vida laboral debe ser evaluado de manera integral teniendo en cuenta el trabajo de las organizaciones como la percepción de los colaboradores frente a estas, así como los medios que este utiliza para generar crecimiento individual.

More (2017, pp. 7-8) nos plantean algunas teorías de la calidad de vida laboral:

- Teoría de Elizabeth Valdez Fernández: ofrece un concepto en el cual se integra las necesidades, aspiraciones e ideas humanas, lo que genera en las personas el laborar en organizaciones con sensibilidad social.
- Teoría de Azocar y Díaz: definen a la calidad de vida laboral como el movimiento del individuo dentro del trabajo, este a su vez repercute de manera positiva al

individuo como para la organización, que desea el crecimiento del colaborador al igual que el éxito organizacional.

- Teoría de Chiang y Krause: considera que las disposiciones, al igual que lugares de trabajos adecuados que salvaguardan y propician la satisfacción de los colaboradores recompensándolos, otorgándoles la seguridad en sus centros de labores y sobre todo propiciando la oportunidad para su crecimiento en la organización como profesionales y a nivel personal son los que proporcionan la calidad de vida laboral.

Simon Easton y Darren Van Laar (2012)

La calidad de vida laboral es el grado de percepción que mantienen de su bienestar, teniendo en cuenta a los indicadores objetivos que involucran las condiciones e indicadores subjetivos que involucran el estrés y satisfacción. De ello identificaron factores:

Factor 1. Bienestar general

Referida a la satisfacción general que incluye un bienestar psicológico más amplio, teniendo en cuenta la salud física. Cuando las personas se sienten bien hay mayor probabilidad de que estas trabajen de manera eficiente y eficaz. Por ende, si una persona por el contrario mantiene insatisfacción su trabajo se verá afectado, y este será un efecto domino en su hogar.

Factor 2. Interfaz de trabajo en casa:

Hace referencia al equilibrio que existe entre la vida laboral y personal, esto otorga una percepción de vida plena dentro y fuera del trabajo. Ello significa que para logra la homeostasis en muchos casos se necesitara flexibilidad por ambas partes para lograr la armonía.

Factor 3. Satisfacción laboral y profesional:

Referido al nivel en el que el centro de trabajo otorga a las personas las mejores condiciones en el trabajo considerando el sentido de logro, alta autoestima y realización de potencial. La satisfacción laboral de manera simplificada es el cómo se sienten las personas acerca de sus trabajos y los diferentes aspectos de este.

Factor 4. Control en el trabajo:

Es el grado en el que un trabajador siente que puede poner en práctica lo que considera una correcta forma de control en su entorno laboral, considerando a la posibilidad de decidir en uno de los elementos necesarios, ya que cualquier cambio realizados en sus áreas los afectara directamente.

Factor 5. Condiciones de trabajo:

Este refleja el grado en el que una organización cumple con los requisitos necesarios para el individuo, brindando las condiciones necesarias para que estos se puedan desarrollar de manera personal, que ayuden a cumplir sus objetivos, entre otros.

Factor 6. Estrés en el trabajo:

Es el nivel de presiones que percibe el individuo frente a las actividades de su trabajo. El estrés laboral se manifestaría con una respuesta física y emocionalmente negativa, propiciado por los desajustes en la organización que no se alinean a las capacidades, recursos y necesidades del trabajador.

Los maestros de escuelas públicas enfrentan eventos profesionales con gran demanda. Su labor como docentes puede ser física y emocionalmente agotadora. El descontento por la falta de calidad de vida en las escuelas públicas con panoramas cada vez más demandantes llenos de complejidades acarrea el deterioro del bienestar psicológico dejando en evidencia a los problemas que no solo afecta al docente sino también a las escuelas (bajo rendimiento del docente, ausentismo entre otros). Por ello la importancia de hablar sobre la salud mental en la educación.

La salud según la OMS (2013), “es estar completamente en buen estado, contando con un bienestar físico, psíquico y social, sin tomar solo en cuenta la ausencia de lesiones o enfermedades”, lo que significa que la salud es el estado de bienestar tanto físico, mental y social de acuerdo a lo mencionado por la OMS, todo ellos nos llevan a buscar el significado del que para nosotros es uno de los más importantes en la vida, el bienestar psicológico.

Al hablar de bienestar psicológico nos invaden una serie de conceptos sobre este, partiendo de los conceptos relacionados con la felicidad y el bienestar en cual en términos de la antigua Grecia es “eudaimonia” descrito por Aristóteles, quien sostuvo que este es uno de los más

altos bienes alcanzados por el ser humano. Es así que notamos que las bases de este concepto yacen en las bases de la filosofía.

Al margen de la corriente Eudaemónica, esta dista de la Hedónica la cual infiere que la muestra de emociones positivas y la falta de emociones negativas reflejan bienestar, Meneses (2006). Estos dos conceptos dan inicio a un sin fin de posiciones que permiten tener un concepto holístico sobre el bienestar psicológico y sus implicaciones, teniendo en cuenta el enfoque subjetivo y el desarrollo máximo del potencial humano.

Bregelman (1995, citado en López 2013) define al bienestar como una apreciación subjetiva que da a conocer la satisfacción general teniendo en cuenta siempre a los estados de ánimo positivos, debido a la relación íntima entre lo afectivo y lo cognitivo, por otro lado, Reyes, Shmotkin & Ryff (2002) analizan dos perspectivas que ya mencionamos con anterioridad la Hedónica y la eudaemónica, las cuales están asociadas al bienestar que es tomada en cuenta de manera subjetiva y psicológica. En los siguientes párrafos, expandiremos los conceptos de este:

Bienestar subjetivo:

Diener, et al. (1999) la delimita como “netamente respuestas emocionales que son el resultado de una serie de fenómenos”. A ello tenemos la respuesta positiva con los dominios, y los juicios globales sobre el estar satisfechos con la vida (evaluación global que el individuo tiene sobre su vida) realizando comparaciones entre lo conseguido en cuanto a sus logros y lo que esperado es decir las expectativas que mantenía. Por otra parte, García & Gonzales (2000) sostienen que esta se evidencia en cada momento de las actividades cotidianas del ser humano, siendo pieza fundamental en la salud de manera general. Ello significa que toda persona que ha alcanzado el bienestar logra ser más productivo, sociable y creativo debido a su estado positivo de salud.

_Bienestar psicológico

Diener (1994) sostiene que se evidencian tres peculiaridades que nos ayudan a definir el bienestar psicológico: la subjetividad, la valoración general de la vida, que haya signos positivos, como la no ausencia de interacciones negativas. Sumando a ello, Castro (2009) aduce que “el Bienestar psicológico es de suma importancia, ya que se relaciona con la valoración del resultado obtenido de una forma específica de haber vivido, es decir es una dimensión evaluativa” (p. 47). Ello significa que determinar si existe un alto bienestar estará ligada a la apreciación positiva de la vida que se da de manera longitudinal.

García y Gonzales (2000) mencionan que este es un constructo que da a conocer una manera de sentir de forma positiva y el pensar de manera constructiva del propio ser humano acerca del conocimiento de si, esta como es definida por su naturaleza esfera biopsicosocial que interactúa con el medio ambiente.

Existen diversas teorías que suman al desarrollo del bienestar psicológico, Castro (2009) presenta algunas:

- **Teorías universalistas:** proponen que la satisfacción es obtenida cuando se logra objetivos planteados, así como el haber satisfecho las necesidades básicas del ser humano.

Por otro lado, existe el modelo situacional que hacen referencia a dichos eventos felices a los que estamos expuestos, es decir todo depende de las circunstancias, ya que si contamos con más momentos felices la persona se sentirá más satisfecho. Para este modelo la satisfacción es consecuencia del bienestar percibido en las diversas áreas de la vida. Mientras que el modelo de la personalidad sostiene que la satisfacción depende de la personalidad.

- **Teorías de la adaptación:** toda persona que ha sido impactado por eventos estresantes tiene la capacidad de adaptarse y regresar a su nivel de bienestar anterior, por ende, la adaptación sería clave para comprender el estado de bienestar.
- **Teoría de las discrepancias:** propuesta por Michalos en los 80. Quien buscó integrar diversos enfoques, donde identificó seis tipos de teorías. Michalos refiere que el bienestar se da a conocer por las comparaciones que realizan las personas referentes a su forma de percibir sus vivencias y lo que esperan en el futuro, así como su situación actual. Es decir, el bienestar psicológico es multideterminado, ya que su forma de ver o medirla no es absoluta para todos, sino que varía en torno al individuo, Martínez (2016).

Por otro lado, Salas (2010) expone:

- **Modelo de Sánchez-Cánovas:** Es la integración de los factores de la satisfacción o bienestar material y la del bienestar subjetivo. Este integra al bienestar psicológico en un constructo global: bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral, bienestar en las relaciones de pareja.

De acuerdo con Ryff y Singer (2002) el bienestar psicológico concibe sus conceptos en el funcionamiento positivo, se enfoca en la realización de capacidades y el desarrollo personal. Adicionalmente Ryff y Singer (2006) en la década de los 90 ofrece un modelo multidimensional, el cual cuenta con seis dimensiones:

- 1). Autoaceptación: pese a saber de sus limitaciones busca sentirse bien consigo mismo, el mantener pensamiento positivo es muestra del correcto funcionamiento Psíquico.
- 2). Relaciones positivas con otras personas: cada persona requiere de relacionarse con otras, siendo estas no tóxicas basándose en la confianza, el sentir amor hacia otros permite que las relaciones que mantengamos sean necesarias para el bienestar psicológico positivo
- 3). Autonomía: la capacidad que se tiene para hacer valer su propia opinión, defendiendo y actuando por convicción, aquellas personas que logren mantener su independencia tienen mayor probabilidad de hacer frente a las presiones sociales y saben actuar frente a estas.
- 4). Dominio del entorno: lograr crear entornos favorables pese a ser todo lo contrario es una habilidad que permite satisfacer aquellas necesidades propias, esto facilita el dominio del entorno siendo capaz de poder influenciar.
- 5). Propósito de la vida: el fijarse metas, luchar por ellas tener una razón del porque realizar las cosas permiten y otorgan un sentido.
- 6). Crecimiento personal: las ganas de superación, probando al máximo las capacidades para alcanzar lo que se desea.

Nuestra formulación del problema dista en saber ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019?

La presente investigación es conveniente debido a la importancia del valor agregado que ofrece al campo de la educación mediante el estudio en una población de docentes en el distrito de Villa el Salvador, tomando en cuenta la calidad de vida laboral y bienestar psicológico, este trabajo de campo podría servir como marco referencial para futuras investigaciones que involucren no solo a los docentes, sino también a las diversas disciplinas, teniendo en cuenta que la calidad de vida y el bienestar psicológico son variables de suma importancia a nivel organizacional.

La relevancia de esta investigación nos permite comprobar empíricamente y estadísticamente postulados teóricos referidos a la relación existente de manera positiva

entre la calidad de vida laboral y el bienestar Psicológico de los docentes de dos instituciones estatales del distrito de Villa el Salvador. Asimismo, nos permite conocer la realidad actual de la calidad de vida de los docentes en los colegios estatales y como este afecta a su bienestar Psicológico y este a su vez repercute en su desempeño laboral para con el alumnado, una vez conocido los resultados se podrán realizar mejoras para el afrontamiento de este fenómeno por parte de las autoridades pertinentes. Por otro lado, los docentes podrán actuar más motivados en su labor de educadores.

Por ello se plantea como objetivo principal: determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019. Por otro lado, los objetivos específicos son: a) determinar la relación entre la calidad de vida laboral con las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, b) determinar la diferencia en la calidad de vida laboral según sexo y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, c) determinar la diferencia en el bienestar psicológico según sexo y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, d) describir la calidad de vida laboral en los docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, e) describir el bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019.

En cuanto a nuestra hipótesis general sostenemos que: Ha: Existe relación directa significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatal del distrito de Villa el Salvador, 2019.

Mientras que las hipótesis específicas:

Ha: Existe relación positiva significativa entre la calidad de vida laboral con las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatal del distrito de Villa el Salvador.

Ha: Existe diferencias significativas en la calidad de vida laboral según sexo, tiempo laboral, y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatal del distrito de Villa el Salvador.

Ha: Existe diferencias significativas en el bienestar psicológico según sexo, tiempo laboral, y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatal del distrito de Villa el Salvador.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio es de corte transversal con diseño no experimental ya que no se manipula las variables, sin generar ninguna situación, Hernández, et al. (2014).

2.1.1 Tipo de investigación

El estudio es de tipo descriptivo correlacional ya que únicamente pretendemos recoger información de manera conjunta sobre nuestras variables, asimismo es correlacional ya que se pretende conocer la relación entre nuestras variables, Hernández, et al. (2014).

2.1.2 Nivel de estudio

Mantiene un nivel de estudio básico ya que nuestro estudio servirá como base para una investigación aplicada, Ñaupás, et al. (2014).

2.1.3 Enfoque

El método cuantitativo es aquella que hace uso del cálculo y la medición para la obtención de resultados. Para Bernal (2011) el método cuantitativo se basa en medir las características de los fenómenos sociales.

2.2 Operacionalización de variables

La calidad de vida laboral según Simon & Van Laar (2012), es el grado de percepción que mantienen de su bienestar, teniendo en cuenta la los indicadores objetivos que involucran las condiciones e indicadores subjetivos que involucran el estrés y satisfacción. La definición operacional está determinada por los puntajes de la escala de Calidad de vida Laboral de Simón y Van Laar. Las dimensiones son; Bienestar general (4, 9,10, 15, 17, 21), Interfaz de trabajo a casa (5,6,14), Satisfacción Laboral y profesional (1,3,8,11,18,20), control el trabajo (13, 16, 22), Estrés en el trabajo (7, 19), calidad de la vida general (24).

El Bienestar psicológico según Ryff & Singer (2002) concibe sus conceptos en el funcionamiento positivo centra su atención en el desarrollo de capacidades y crecimiento personal. La definición operacional está compuesta por los puntajes obtenidos por la escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Las dimensiones son; autoaceptación (1, 7, 13, 19, 25,31), relaciones positivas con otros (2, 8, 14, 20, 26, 32), Autonomía (3, 4, 9,10, 21, 27, 33), dominio del entorno (5, 11, 16, 22, 28, 39), propósito de la vida (6, 12, 17, 18, 23, 29), crecimiento personal (24, 30, 34, 35, 36, 37, 38).

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población

Cuadro 1

Total, de la población

Colegio 1	Colegio 2
51 docentes	39 docentes

La población conformada 90 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria que forman parte de los dos colegios estatales “colegio 1” y “colegio 2” ambos pertenecen a la UGEL N°1. Siendo este el total de docentes donde se desarrolla la investigación, Carrasco (2007).

2.3.2 Muestra

La muestra estuvo representada por un tipo de muestra censal, debido a que se ha considerado a todos los docentes que forman parte del universo; de acuerdo a Tamayo (2005). Se tomó como muestra a todo el personal docente de ambos colegios.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Instrumentos:

a). Calidad de vida laboral

Ficha técnica:

Titulo original: Escala de Calidad de vida laboral WRQoL

Autores: Simon Easton & Daren Van Laar

Año: 2007

Procedencia: Reino Unido

Administración: individual y colectiva

Numero de ítems: 24

Dimensiones: evalúa 7 dimensiones

Descripción del instrumento:

El personal de cuatro universidades del Reino Unido recibió las preguntas de WRQoL como parte de una encuesta más amplia del personal. 2136 empleados devolvieron la encuesta con los 23 elementos completados (tasa de respuesta válida del 28%). En general se encontró que el alfa de Cronbrach para los 23 elementos era un excelente .94. (Simon & Van Laar, p. 21).

Cuadro 2

Confiabilidad de Dimensiones

Componente	Etiqueta de factor	Confiabilidad combinada (α)	Descripción de la escala de Vellis
1	Bienestar General	0.90	Excelente
2	Interfaz Trabajo Casa	0.78	Respetable
3	Satisfacción laboral y Profesional	0.85	Muy buena
4	Control en el Trabajo	0.72	Respetable
5	Condiciones de Trabajo	0.79	Respetable
6	Estrés en el Trabajo	0.81	Muy buena
	Escala general	0.94	Excelente

Fuente. Escala de Simon & Van Laar.

Para la aplicación de la escala WRQoL se utiliza un cuestionario en papel de una sola cara, los cuales contiene a los 6 factores con los 24. Los participantes tendrán que responder a las preguntas utilizando una escala de 5 puntos que comprende: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5). Los puntajes de los tres elementos expresados de manera negativa se invierten (preguntas 7, 9, 19). Se usó a 3557 empleados

- Validez: Este procedimiento ha sido llevado a cabo mediante la validez por criterio de cinco jueces del área de Psicología orientados al ámbito organizacional, estos jueces determinaron la validez del instrumento tomando en cuenta los criterios

de pertinencia, relevancia y claridad de los ítems obteniendo un puntaje de V de Aiken de 1.

- **Confiabilidad:** se obtuvo 0,844 alfa de Cronbrach, dando a conocer la consistencia interna de la prueba mediante la aplicación a un piloto de 60 docentes que mantienen características similares a la muestra.

b). Bienestar psicológico:

Ficha técnica:

Titulo original: Escala de Bienestar psicológico de Ryff

Autor: Carol Ryff (1995)

Adaptación: Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van.

Procedencia: española

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: aproximadamente de 20 a 25 minutos.

Numero de ítems: 39

Aplicación: adolescentes y adultos con edades entre 18 y los 72 años.

Significación: estructura factorial 6 dimensiones.

Descripción del instrumento:

El instrumento muestra una consistencia interna buena arrojando valores que distan entre 0,71 y 0.83, excepto el factor de crecimiento personal. Ello lo podremos observar en el anexo 13 así como los ítems del instrumento.

Validez factorial este se comprobó mediante el análisis factorial confirmatorio mediante el programa AMOS 5.0

- **Validez:** Este procedimiento ha sido llevado a cabo mediante la validez por criterio de cinco jueces del área de Psicología orientados al ámbito organizacional, estos jueces determinaron la validez del instrumento tomando en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad de los ítems obteniendo un puntaje de V de Aiken de 1.

- **Confiabilidad:** se obtuvo 0,881 alfa de Cronbrach, dando a conocer la consistencia interna de la prueba mediante la aplicación a un piloto de 60 docentes que mantienen características similares a la muestra.

2.5 Procedimiento

Para dicha investigación primero se estableció las variables a estudiar siendo elegidos la calidad de vida laboral y bienestar psicológico, posteriormente se buscó las encuestas creadas por los autores para poder solicitar el permiso debido para el uso de las pruebas, para ello se contactó vía e mail a los autores, dicho correo fue respondido con la autorización de los autores para el uso de las escalas. Posteriormente se llevó a cabo la validación de las pruebas a través de criterio de jueces teniendo en cuenta a 5 expertos en el ámbito Organizacional. Adicionalmente se realizó el uso del estadístico SPSS para conocer el alfa de Cronbrach y poder hacer uso de los instrumentos en el piloto.

Ya en el desarrollo de la investigación se eligió dos colegios del ámbito estatal en el distrito de Villa el Salvador para el estudio de investigación, tomando en cuenta a todos los docentes de ambos colegios. Se aplicó las encuestas y finalmente se analizó cada respuesta dada.

2.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados que se dan a conocer fueron procesados a través de los análisis estadísticos SPSS. Haciendo uso también del programa Excel para realizar la base de datos posteriormente se utilizó el programa SPSS 25 para poder llevar a cabo el análisis y procesamiento de los datos.

Estadísticos descriptivos, como la media Aritmética, para obtener promedios de la CVL y BP de los docentes, la frecuencia para conocer los niveles a presentarse en mayor nivel, estos estadísticos permitirán que se realice las comparaciones viables entre las variables, datos cuantificables siendo estas las tablas y frecuencia y porcentajes.

Estadística inferencial:

Para llevar a cabo la prueba de normalidad se hizo uso del análisis de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 sujetos. Posterior al resultado se

verificará la distribución de la normalidad lo que permitirá dar a conocer si usamos una prueba paramétrica o no paramétrica de este modo elegir los estadísticos necesarios que permitan dar respuesta a las hipótesis.

2.7 Aspectos éticos

Para el presente estudio, se hizo uso de las solicitudes de permiso otorgado por la Escuela de Psicología el cual fue presentado a ambos directores de las instituciones educativas correspondientes, a fin de que otorguen su autorización para el proceso de evaluación a todos los docentes de dichos centros, asimismo se dio a conocer a los docentes la finalidad de la investigación mediante la entrega del consentimiento informado, detallando la finalidad de la investigación y las variables a tratar. A su vez se incluyó los aspectos bioéticos, puesto que en el proceso de recolección de datos se respetaron los valores y principios que posee cada docente como ser individual y autónomo.

Basándonos en la declaración de Helsinki se aduce que este estudio es pertinente para la sociedad debido a que no genera ningún riesgo físico o emocional en las personas evaluadas puesto que las preguntas tienen la finalidad de recolectar la información que es dada dependiendo la percepción del propio evaluado. Por otro lado, este estudio estuvo debidamente sustentada bajo supuestos teóricos adecuados y fuentes de información científicas; contando con el seguimiento y supervisión de docentes capacitados quienes realizaron correcciones necesarias en este proceso. Del mismo modo, a los participantes se les explicó el proceso y objetivo de este estudio, así como se les garantizó la confidencialidad y resguardo de los datos e información que ellos pudieron brindar. Y los cuales otorgaron su asentimiento para el desarrollo de este estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad del total de las variables y dimensiones

	Calidad de vida laboral	Bienestar general	Interfaz de trabajo a casa	Satisfacción laboral y profesional	Control en el trabajo	Condiciones en el trabajo	Estrés en el trabajo	Bienestar Psicológico	Autoaceptación	Relaciones positivas con otros	Autonomía personalidad	Dominio del entorno	Propósito de la vida	Crecimiento personal
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

En la tabla 1, podemos observar que el índice de significancia es menor a 0.05 ($p > 0.05$), ello indica que los datos obtenidos no se ajustan a una distribución normal, conllevando a que se haga uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 2

Correlación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico

	Bienestar Psicológico	
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,182
	Sig. (bilateral)	,086

En la tabla 2 se observa el valor Rho de Spearman=0.182 lo que significa que no existe correlación y un nivel de significación de 0.086 ($p > 0.05$), por lo cual, no existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico.

Tabla 3*Correlación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones del bienestar psicológico*

		autoaceptación	relaciones positivas con otros	autonomía personalidad	dominio del entorno	propósito de la vida	crecimiento personal
Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,200	,128	,077	,084	,215	,187
	Sig. (bilateral)	,059	,230	,470	,430	,041	,078

Se puede observar en la tabla 3 que ($p > 0.05$) lo cual da a conocer que la calidad de vida laboral no tiene relación con la autoaceptación, las relaciones positivas con otros, la autonomía y personalidad, dominio del entorno y crecimiento personal, más si con el propósito de la vida.

Tabla 4*Diferencias de la calidad de vida laboral según sexo*

	Sexo de los docentes	N	Rango promedio	Sig. asintótica(bilateral)	U de Mann-Whitney
Calidad de vida laboral total	Mujer	62	50,48	,007	559,000
	Hombre	28	34,46		

En la tabla 4 se puede observar que el nivel de significancia es de 0.007 ($p < 0.05$) determinándose que, si existe diferencias en entre los docentes mujeres y docentes hombres, siendo que las profesoras perciben mayor su calidad de vida laboral que los profesores, por lo cual se acepta la hipótesis de estudio.

Tabla 5*Diferencias de la calidad de vida laboral según condición laboral*

	Condición laboral	N	Rango promedio	Sig. asintótica(bilateral)	U de Mann-Whitney
Calidad de vida laboral total	Contratado	24	49,44	,388	697,500
	Nombrado	66	44,07		

Podemos observar en la tabla 5 que el p valor es mayor a 0.05 lo que da a conocer que no hay diferencias significativas en la calidad de vida laboral según la condición laboral, es decir tanto los contratados y nombrados perciben de igual manera su calidad de vida laboral.

Tabla 6*Diferencias del bienestar psicológico según sexo*

	Sexo de los docentes	N	Rango promedio	Sig. asintótica(bilateral)	U de Mann-Whitney
Bienestar psicológico	Mujer	62	45,17	,858	847,500
	Hombre	28	46,23		

En la tabla 6 se observa que no existe diferencias significativas en la variable bienestar psicológico según el sexo de los docentes esto puesto que el nivel de significancia es de 0,858 ($p > 0.05$) por lo tanto, no se corrobora diferencias significantes en cuanto al bienestar psicológico en los docentes evaluados.

Tabla 7*Diferencias del bienestar psicológico según condición laboral*

	Condición laboral	N	Rango promedio	Sig. asintótica(bilateral)	U de Mann-Whitney
Bienestar psicológico	Contratado	24	45,79	,949	785,000
	Nombrado	66	45,39		

En la tabla 7 se observa que no se evidencia diferencia con alguna significancia entre los docentes nombrados o contratados puesto que, esta condición no repercute en su forma de percibir su la calidad de vida laboral.

Tabla 8*Nivel de calidad de vida laboral*

Calidad de vida laboral		
Nivel	f	%
Bajo	28	31,1
Medio	34	37,8
Alto	28	31,1

En la tabla 8 se muestra que 28 docentes (31,1%) consideran que su calidad de vida laboral es alta, mientras que 34 docentes (37,8 %) perciben su calidad de vida laboral con un nivel medio, por otro lado 28 docentes (31,1 %) consideran que su nivel es bajo. En conclusión, el nivel predominante es el nivel medio en cuanto a calidad de vida laboral.

Tabla 9*Nivel de bienestar psicológico*

Bienestar Psicológico		
Nivel	f	%
Bajo	23	26
Moderado	24	27
Alto	27	30
Elevado	16	18

Se observa que en la tabla 9, 23 docentes (26%) perciben su bienestar psicológico con un nivel bajo, 24 docentes (27%) perciben que su nivel de bienestar psicológico es moderado, mientras que 27 docentes (30%) consideran que cuentan con un nivel alto y 16 docentes (18%) lo perciben como elevado. Finalmente se puede observar que en general los docentes de ambas instituciones consideran que su nivel de bienestar psicológico es alto.

IV. DISCUSIÓN

La calidad de vida laboral se interpreta de diversas maneras, esto se debe a que es expresada y conceptualizada de deforma única por un individuo u otro, a ello. A lo mencionado, Requena (2000) quien fue citado con anterioridad, refiere que la CVL tiene dos tipos de indicadores siendo la parte objetiva, la cual se puede evaluar de manera objetiva que es llevado a cabo por un tercero que este fuera del contexto a estudiar y la parte subjetiva, la cual se focaliza en la información propia del individuo a esto llamamos su percepción personal.

En este estudio, se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, en el cual se obtuvo como resultado que no existe una relación entre las variables estudiadas, por lo que se muestra que las variables en esta población actúan de manera independiente y no hay relación entre ellas, en contraste a nuestros resultados obtenidos, Mohammadi y Taheri (2017) afirman que la calidad de vida laboral se encuentra relacionado al bienestar psicológico de los docentes, acorde a los resultados obtenidos por los investigadores, afirmando que a mayor calidad de vida laboral mejor es el bienestar psicológico.

Asimismo, Sevillano (2018) en su estudio encontró los mismos resultados siendo que existe relación directa de intensidad baja entre ambas variables, por ende, se puede decir que la calidad de vida laboral está asociada al bienestar psicológico, esta relación es de manera positiva ello quiere decir que a mayor calidad de vida laboral mayor bienestar psicológico, es importante recordar que la relación entre variables puede no ser positiva en todos los casos, tal y como lo demostró Silverio (2018) quien comprobó que la calidad de vida laboral y el estrés laboral se correlacionan de manera negativa y significativamente, lo que significa que si se incrementa el nivel de calidad de vida laboral el estrés laboral disminuirá. Emmons (1998) adujo que el bienestar psicológico se encuentra relacionado a los objetivos que cada persona se plantea de manera individual, es decir a lo que prioriza como ser autónomo, es por ello la variedad de resultados que podemos encontrar en diversas investigaciones. El no encontrar relación entre ambas variables en nuestro estudio muestran que se debería tomar en cuenta las variables externas que influyen en las respuestas de los docentes, quienes no solo

sientes la presión de sus alumnos y la gran demanda de ellos sino también de sus superiores.

En cuanto a conocer si existe correlación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones del bienestar psicológico, se obtuvo como resultado que no existe correlación, mientras que Sevillano (2018) encontró que la calidad de vida laboral se correlaciona positivamente con una intensidad baja con las dimensiones del bienestar Psicológico, que incluye la autoaceptación, la autonomía, los vínculos psicosociales, y proyectos personales, indicando que si se aumenta, ello significa que si un individuo cuenta con un nivel adecuado de estas dimensiones percibirá mejor su calidad de vida laboral.

Con la finalidad de conocer si existe diferencias de la calidad de vida laboral según sexo los resultados obtenidos indican que existe diferencias significativas entre los docentes hombre y docentes mujeres ($p < 0.007$), dando a conocer que las mujeres cuentan con mayor calidad de vida laboral que los docentes hombres, Robles (2017) menciona que la percepción de la calidad de vida es de manera individual es por ello que los resultados obtenidos son variados puesto que la percepción de los docentes distan, cabe recalcar que las respuestas están influenciadas por la experiencia previa y el modo de percibir su carga laboral, pese a que se encuentran en la misma institución y en las mismas condiciones.

En cuanto a diferencias en el bienestar psicológico según sexo y condición laboral no se encontró diferencias significativas, siendo que los docentes hombres y docentes mujeres perciben de igual manera su bienestar psicológico al igual que los docentes nombrados y contratados, evidenciándose que en esta población estudiada no presentan diferencias según estas variables, Reyes (2017) de igual manera no se logró evidenciar diferencias que sean significativas entre el sexo femenino y masculino en cuanto a la satisfacción con la vida, ello es respaldado por la investigación de Maldonado (2014) en su estudio sobre el compromiso organizacional afirma que el hecho de ser de un determinado sexo no influye en el compromiso organizacional de los profesores que tuvo como muestra. En contraste con ello Abdurrahman, Oyku, Atakan y Muhammad (2015) si encontraron diferencias demográficas en el cual las docentes mujeres tienen una alta percepción de su bienestar psicológico que los docentes hombres.

En los resultados obtenidos se evidencia que el 31 % mantiene un nivel bajo de calidad de vida laboral mientras que 37,8% perciben su nivel de calidad de vida laboral con un nivel medio, seguido de ello los resultados muestran que el 31 % de docentes consideran que su nivel de bienestar psicológico es alto, por su parte Miño (2016), abordó la calidad de vida laboral de los profesores de enseñanza básica y enseñanza media en Chile, busco conocer el grado de calidad de vida laboral, el cual tuvo como resultado que los docentes muestran en promedio una apropiada calidad de vida laboral, sin embargo, se evidencia una alta carga de trabajo, estos resultados se asemejan a los resultados obtenidos en nuestra investigación. A esto se suma el estudio de Robles (2017) quien tuvo como resultado que los docentes perciben la calidad de vida laboral “Ni alto, ni bajo”. En cuanto al bienestar psicológico los resultados obtenidos indican que el 18% de docentes indican contar con un nivel elevado, mientras que 30% de los docentes perciben su bienestar psicológico con un nivel alto, el 27% con un nivel moderado y finalmente el 26 % percibe que su bienestar psicológico es bajo, Pérez (2017) coincide con nuestro estudio al dar a conocer sus resultados en el cual se encontró que el nivel que predomina en los docentes de dos instituciones educativas públicas es el nivel alto con un 50.5%.

Al margen de los resultados en esta investigación es importante reconocer que los docentes de las instituciones públicas deberían contar con una mayor calidad de vida en el trabajo, que si bien en nuestros resultados no se asocia al bienestar psicológico ello no significa que en otras realidades no exista, es por ello que se puede decir que no solo es estar satisfechos con la labor que desempeñan en mi centro de trabajo sino que también estén satisfechos con su vida en general que tenga en otras palabras, bienestar psicológico. Tal como lo menciona Paterson (1991) cuando refiere que los individuos que tienen buena salud y son generalmente más felices se sienten más satisfechos con su vida. Nuestros resultados muestran que los docentes pese a sus limitaciones en cuanto a la labor que desempeñan buscan tener un mejor bienestar psicológico a través de sus propios recursos, (Hervas, 2009) llamo a esto la capacidad que tiene cada persona de ser resiliente es decir capaz de salir adelante pese a las vicisitudes que tienen en el entorno.

V. CONCLUSIÓN

PRIMERA: Se afirma que no se corrobora la existencia de una relación entre nuestras variables estudiadas siendo la CVL y BP de los docentes. Por ende, llegamos a la conclusión que ambas variables actúan de manera independiente en dicha población.

SEGUNDO: Se observa que las dimensiones del bienestar psicológico tales como con la autoaceptación, las relaciones positivas con otros, la autonomía y personalidad, dominio del entorno y crecimiento personal, no se relacionan con la calidad de vida laboral, más si con el propósito de la vida.

TERCERO: Se observa que existe diferencias significativas en la calidad de vida laboral en docentes de los dos colegios públicos del distrito de Villa el Salvador, 2019, según Sexo ($p=0,007$).

CUARTO: Se observa que no existe diferencias significativas en la calidad de vida laboral en docentes de los dos colegios públicos de según su condición de laboral ($p=0,388$), significando que sin importar que sean estos nombrados o contratados, su calidad de vida laboral es la misma.

QUINTO: Se observa que no existe diferencias significativas en el bienestar psicológico en los docentes de los dos colegios públicos de según el sexo ($p=0,858$).

SEXTO: Se observa que no existe diferencias significativas en el bienestar psicológico en docentes de los dos colegios públicos de según su condición de servicio ($p=0,949$), los docentes contratados y nombrados cuentan con igual de posibilidades de mantener un adecuado bienestar psicológico.

SETIMO: Se observa que la calidad de vida laboral está representada con el 37.8% en un nivel medio, mientras que el 31,1 % se encuentra en un nivel bajo, siendo similar el porcentaje para aquellos que perciban su calidad de vida laboral en un nivel alto, es decir el 31,1 %, ello da a conocer que los docentes tienen percepciones totalmente opuestas en cuanto a su calidad de vida laboral, esto debido a que sus objetivos varían en cuanto a labor como docentes sin importar las condiciones sean estas adecuadas o no.

OCTAVO: Se observa que en el bienestar psicológico el 30 % percibe un nivel alto, mientras que el 27 % considera que mantiene un nivel promedio, sin mucha diferencia el 26 % lo percibe como bajo y finalmente el 18% lo considera elevado, esto muestra que los docentes pese a contar con diversos estresores tanto

en casa como en el trabajo buscan encontrar un equilibrio en su vida diaria no permitiendo que sus condiciones laborales repercutan en su bienestar.

VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda a las futuras investigaciones la verificación concienzuda de la aplicación correcta de los instrumentos, tomando en cuenta los factores externos que pueden influir de manera negativa o positiva en los resultados de la investigación, asimismo se debe corroborar que los docentes logren entender cada ítem planteado en las encuestas con la finalidad de obtener una respuesta verídica que sume al análisis exacto de dicha población.

Asimismo, es de suma importancia el realizar talleres que integren a todo el personal en las instituciones educativas ya que, el individuo es un ser biopsicosocial, que debe ser consciente del como ciertas actitudes o comportamientos influyen en otros. Y de este modo promover la comunicación horizontal.

Fomentar la igualdad de oportunidades en el trabajo es uno de los factores importantes para mantener un buen clima laboral, lo que significa que cada institución educativa debe tomar en cuenta a sus docentes sin importar ningún otro factor que excluya a algún docente, en otras palabras, fomentar la participación activa.

Por otro lado, es importante plantear en cada institución educativa capacitaciones sobre el de clima laboral, concientización de factores de riesgos, provocando consensos donde cada docente pueda ser partícipe de las tomas de decisiones frente a la mejora del alumnado, como también espacios de reconocimiento al esfuerzo de los docentes que cumplen las metas establecidas no solo por la institución educativa sino también por el Ministerio de Educación. Asimismo, cabe recalcar el efecto positivo que trae consigo la implementación de programas de capacitación para los docentes para la mejorar de sus habilidades tales como trabajo en equipo, participación activa, liderazgo, habilidades blandes, talleres de relajación, charlas de manejo de estrés para mejorar el bienestar de los docentes y así lograr un estado óptimo emocional.

REFERENCIAS

- Abdurranhman, I., Oyku, O., Atakan, A., Muhammad, A. (2015). The Relationship between teachers 'psychological well-being and their quality of school work life. *The Journal of happiness & Well-Being*, 3 (2), 159-181.
- Ardila, R. (2003). CALIDAD DE VIDA: UNA DEFINICION INTEGRADORA. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), 161-164. Recuperado de http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/love/Gestiòn_12P/80535203_calidad_de_vida_conceptos_redalyc.pdf
- Azanza, G., Domínguez, A., & Moriano, J., & Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de psicología*, 30 (1), 294-301).
- Barroso, F. (2012). *Calidad de vida laboral vs. Rotación ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán*. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Universidad Anáhuac Mayab. México, D.F., octubre de 2012.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de Investigación*. (3. Ed). Colombia: Pearson Educación.
- Carrasco, A., Brustad, R., & García, A. (2007). BIENESTAR PSICOLOGICO Y SU USO EN LA PSICOLOGIA DEL EJERCICIO, LA ACTIVIDAD FISICA Y EL DEPORTE. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52.
- Caro, L. (21 de julio de 2017). Elton Mayo: Biografía y Aportes Más importantes [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://www.liferder.com/elton-mayo/>
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23 (3), 43-72.

- Díaz, D., Rodríguez- Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577.
- Díaz, S. (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión Gerencial*, (1), 45-57.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 276-302.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31, 103-157.
- Easton, E. & Van Laar, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life. *University of Portsmouth*. Recuperado de <http://https://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>
- Emmos, R. (1998). A systems framework or systems frameworks. *Psychological Inquiry*, 9, 148-150.
- Ferrel, O., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. & Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad*, 5(2), 61-76.
- García, V., & Gonzales, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev Cubana Med Gen Intear*, 16(6), 86-92.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66 (23,3), 23-41.

- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *Revista IIPSI*, 14 (2), 271-276.
- Hernández, J., Morales, M., Arriaga, M. (2017). Calidad de Vida Laboral en Docentes Universitarios: Más Allá de la satisfacción. *XIV CONGRESO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA*. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1869.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jauregui, A. (11 de enero de 2001). Principios de la administración científica, Taylor y Ford [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/>
- López, A. (2013). Factores de bienestar psicológico en los empleados contratados bajo el reglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Lopez-Adriana.pdf>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Human and social capital. *Business Horizons* 47, 45-50.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chaires, A. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. Universidad Autónoma de Baja California. *Rev. Conciencia Tecnológica*. N° 47 (12- 18 pág.). Sistema de Información científica Redalyc. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/944/94431297002/>

- Martínez, E. (2016). BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DEL AREA ACADEMICA Y ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4674>
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicología UST*, 13 (2), 45-55.
- Mohammadi, K., Taheri, A. (2017). Quality of Work Life and Psychological Well-Being of Secondary School Teachers. *Academic Journal of Psychological Studies*, 6 (2), 53-59.
- More, H. (2017). Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017 (tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3577/More_VHS.pdf?sequence=1
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4° Ed.) Bogotá: Ediciones de la U.
- OCDE. (2017). *Perspectiva Económicas de América Latina*. Recuperado de: https://www.oecd.org/dev/americas/E-book_LEO2017_SP.pdf
- OMS. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado de: https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. (1° Ed.) México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Patterson, E. B. (1991). Poverty, Income Inequality, and Community Crime Rates. *Criminology*, 29, 755-776.

- Pérez, D. (2017). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017 (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3350/Perez_GDVV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubén, A. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), 161-164.
- Requena Santos, F. (2000). SATISFACCIÓN, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, *Reis. Revista Española de Investigación Sociológicas*, (92), 11-44.
- Restrepo, F. & López, A. (2011). La calidad de vida laboral del personal docentes de la universidad de Antioquia (Colombia). XVI CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURA ADMINISTRACIÓN E INFORMATICA. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4K.pdf>
- Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en Psicología*, 20 (1), 119-134.
- Romero Carrasco, A., Brustad, R., & García Mas, A. (2007). BIENESTAR PSICOLOGÍCO Y SU USO EN LA PSICOLOGÍA DEL EJERCICIO, LA ACTIVIDAD FISICA Y EL DEPORTE. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52.
- Ryff, C., Singer, B. (2006). KNOW THYSELF AND BECOME WHAT YOU ARE: A EUDAIMONIC APPROACH TO PSYCHOLOGICAL WELL-BIENG. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Ryff, C. & Singer, B. (2002). From Social Structure to Biology: Integrative Science in Pursuit of Human Health and Well-Being.

- Segurado, A., Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Segura, K. (2017). Bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas y particulares de nivel secundario del distrito de Los Olivos, 2017 (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11359/Segura_OKN.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Sevillano, T. (2018). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018 (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29977/Sevillano_STM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silverio, R. (2018). Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29977/Silverio_STM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de investigación científica*. (4.ª ed.). México: Editorial Limusa, S.A.
- Toulabi, Z., Raoufi, M., Allahpaurashraf, Y. (2013). The Relationship Between Teachers's Happiness and Quality of Working Life. *Prcedia – Social and Behavior Sciences*, 84 (1), 691-695.
- UNESCO. (2018). *Docentes*. Recuperado de <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Vinicius de Paula, A., Vilas Boas, A. (2015). Well-being and Quality of Working life of University Professors in Brazil. *Indech open*. Recuperado de <http://https://cdn.intechopen.com/pdfs/56529.pdf>

Vilas Boas, A., & Morin, E. (2014). PSYCHOLOGICAL WELL – BEING AND PSYCHOLOGICAL DISTRESS FOR PROFESSOR IN BRAZIL AND CANADA. *RAM. Revista de Administracao Mackenzie*, 15 (6), 201-219.

SUNAFIL. (2018). *Perú formal*. Recuperado de <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/6997-sunafil-halla-importante-numero-de-docentes-informales-en-universidad-privada-con-filiales-a-nivel-nacional.html>

Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Principios laborales del pacto mundial de las Naciones Unidas Guía para empresas*. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE DOS COLEGIOS ESTATALES DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR, 2019"							
Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables		Diseño y Tipo de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador.	Ha: Existe relación directa significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatal del distrito de Villa el Salvador.	Calidad de Vida Laboral	Es el grado de percepción que mantienen de su bienestar, teniendo en cuenta la los indicadores objetivos que involucran las condiciones e indicadores subjetivos que involucran el estrés y satisfacción. Simon & Van Laar (2012)	Estudio de corte no experimental descriptivo correlacional.	La población está formada por docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador La muestra es toda la población.	Escala de Calidad de vida laboral WRQoL de Simon Easton & Daren Van Laar
	<p>Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la calidad de vida laboral con las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador.</p> <p>Determinar la diferencia de la calidad de vida laboral según género, tiempo laboral y condiciones de servicio en docentes de dos colegios</p>	<p>Ha: Existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral con las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatal del distrito de Villa el Salvador.</p> <p>Ha: Existe diferencias significativas en la calidad de vida laboral según género, tiempo laboral, y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatal del distrito de Villa el Salvador.</p> <p>Ha: Existe diferencias significativas en el bienestar</p>					Bienestar Psicológico

	<p>estatales del distrito de Villa el Salvador.</p> <p>Determinar la diferencia del bienestar psicológico según género, tiempo laboral y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador.</p> <p>Describir la calidad de vida laboral según el sexo, tiempo de servicio y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador.</p> <p>Describir el bienestar psicológico según el sexo, tiempo de servicio y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador.</p>	<p>psicológico según género, tiempo laboral, y condiciones de servicio en docentes de dos colegios estatal del distrito de Villa el Salvador.</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN					
Variables	Dimensión Conceptual	Dimensión Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Es el grado de percepción que mantienen de su bienestar, teniendo en cuenta la los indicadores objetivos que involucran las condiciones e indicadores subjetivos que involucran el estrés y satisfacción. Simon & Van Laar (2012)	La escala de Calidad de vida Laboral de Simon y Van Laar otorgan los niveles de calidad de vida laboral compuestas por el bienestar general, bienestar general, interfaz de trabajo en casa, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo, estrés en el trabajo.	Bienestar general Interfaz de trabajo a casa Satisfacción laboral y profesional Control en el trabajo Condiciones en el trabajo Estrés en el trabajo Calidad de la vida general	4, 9,10, 15, 17, 21 5, 6, 14 1, 3, 8, 11, 18, 20 2, 12, 23 13, 16, 22 7, 19 24	Ordinal
BIENESTAR PSICOLOGICO	El bienestar psicológico concibe sus conceptos en el funcionamiento positivo centra su atención en el desarrollo de capacidades y crecimiento personal. Ryff & Singer (2002)	La escala de bienestar psicológico de Ryff otorga los niveles de bienestar psicológico del individuo compuestas por la autoaceptación, relación positiva con otros, autonomía-personalidad, dominio de entorno individual, propósito en la vida, y crecimiento personal.	Autoaceptación Relaciones positivas con otros Autonomía-personalidad Dominio del entorno Propósito de la vida Crecimiento personal	1, 7, 13, 19, 25, 31 2, 8, 14, 20, 26, 32 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, 33 5, 11, 16, 22, 28, 39 6, 12, 17, 18, 23, y 29 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38	Ordinal

ANEXOS 3 ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

EBP

Adaptación Española de la escala de Carol Ryff (2005)

Edad: _____ sexo: F / M

Tiempo de servicio:

0-5 5-10 10-20 20-30 30 a

Condiciones de servicio:

Contratado Nombrado

Nivel:

Secundaria Primaria Inicial

Turno: M / T

INSTRUCCIONES:

Su respuesta es muy importante para nosotros; Es un cuestionario anónimo!!! Responda según corresponda su caso. Marque X en el recuadro según sea su respuesta.

¿HASTA QUÉ PUNTO ESTÁ DE ACUERDO CON LO SIGUIENTE?	Totalmente en desacuerdo	poco de acuerdo	Moderadament e de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo se han resultado las cosas						
2. A menudo me siento solo (a) porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7. En general, me siento seguro (a) y positivo (a) conmigo mismo (a)						

¿HASTA QUÉ PUNTO ESTÁ DE ACUERDO CON LO SIGUIENTE?	Totalmente en desacuerdo	poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo (a) que cambiaría						
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						

¿HASTA QUÉ PUNTO ESTÁ DE ACUERDO CON LO SIGUIENTE?	Totalmente en desacuerdo	poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

ANEXOS 4: ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

WRQoF

Easton y Van Laar (2012)

Edad: _____ sexo: F / M

Tiempo de servicio:

0-5 5-10 10-20 20-3 30 a

Condiciones de servicio:

Contratado Nombrado

Nivel:

Secundaria Primaria Inicial

Turno: M / T

INSTRUCCIONES:

Su respuesta es muy importante para nosotros. Responda según corresponda su caso. Marque X en el recuadro según sea su respuesta.

¿HASTA QUÉ PUNTO ESTÁ DE ACUERDO CON LO SIGUIENTE?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1.Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo					
2.Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo					
3.Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo					
4.Me siento bien en este momento					
5.Mi organización me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar					
6.Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales					
7.Me siento presionado en el trabajo a menudo					
8.Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce					
9.Recientemente, he estado descontento y deprimido					
10.Estoy satisfecho con mi vida					
11.Me animan a desarrollar habilidades nuevas					

¿HASTA QUÉ PUNTO ESTÁ DE ACUERDO CON LO SIGUIENTE?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
12.Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo					
13.Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente					
14.Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles					
15.En muchos aspectos mi vida es casi ideal					
16.Trabajo en un ambiente seguro					
17.En general, me salen bien las cosas					
18.Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo					
19.A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo					
20.Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo					
21.Últimamente, me he sentido razonablemente feliz					
22.Las condiciones laborales son satisfactorias					
23.En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público					
24.En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral					

ANEXO 5 CARTA DE PRESENTACIÓN A DIRECTOR DE COLEGIO REPUBLICA DE NICARAGUA



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 07 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00379- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Wilfredo Mejía Camargo
Director
I.E República de Nicaragua 6076
Av. Micaela Bastidas Grupo 26 – V.E.S

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CARDOZO SALAS, ALEXANDRA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF



Wilfredo Mejía Camargo
DIRECCIÓN
DIRECTOR

08
05
2019

ANEXO 6 CARTA DE AUTORIZACIÓN A DIRECTOR DE COLEGIO REPUBLICA DE NICARAGUA

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Villa el Salvador, 8 de mayo de 2019.

Sr. Wilfredo Mejía Camargo
Director de la I.E República de Nicaragua 6076
Av. Micaela Bastidas grupo 26
Villa el Salvador

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a ustedes, para expresarles mi cordial saludo de parte de la I. E “Republica de Nicaragua 6067”, para hacerle conocimiento que estaremos dándole las facilidades respectivas a la estudiante de Psicología **ALEXANDRA CARDOZO SALAS** identificada con **DNI 48164772**, por tanto autorizo que se lleve a cabo la aplicación de la escala de calidad de vida laboral y bienestar psicológico, para fines académicos de investigación en nuestra institución.

Sin otro particular me despido de antemano.

Atentamente,


Wilfredo Mejía Camargo
DIRECTOR
Wilfredo Mejía Camargo

Director

ANEXO 7 CARTA DE PRESENTACIÓN A DIRECTOR DE COLEGIO PERÚ VALLADOLID



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 07 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00380- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Víctor Miranda Rupay
Director
I.E N° 7237 PERÚ – VALLADOLID
Oasis de Villa Mz. F Sector 10 – V.E.S

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CARDOZO SALAS, ALEXANDRA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



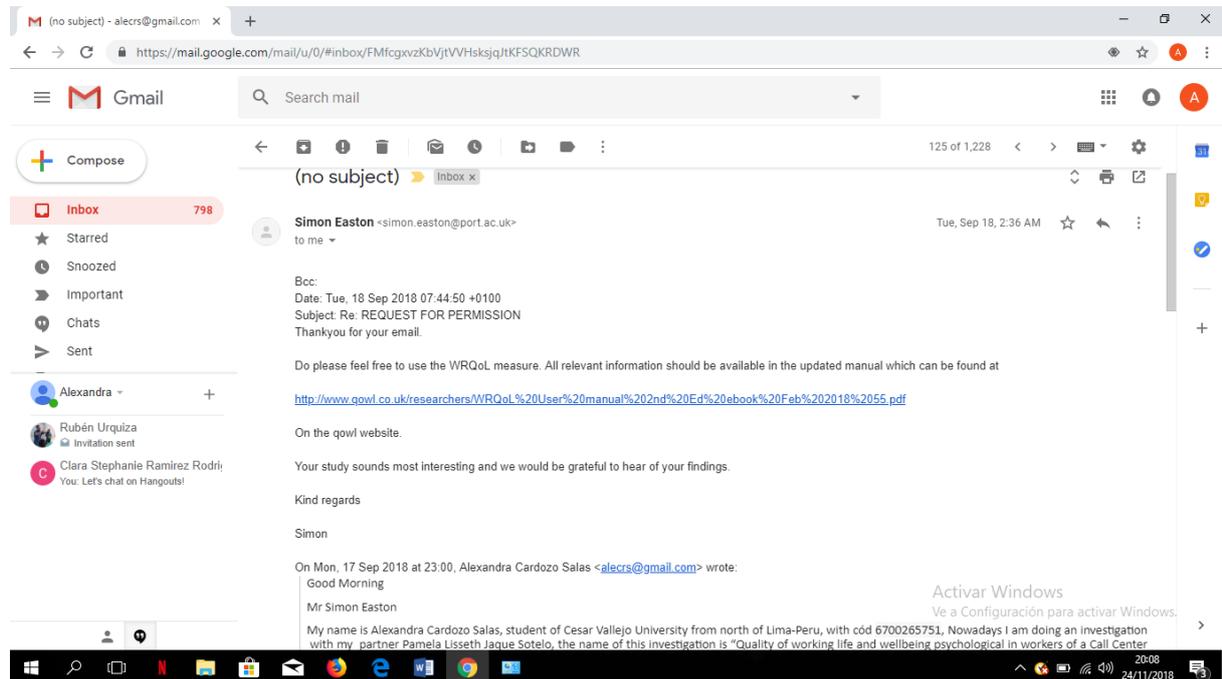
Miranda Rupay Victor
DIRECTOR
I.E. 7237 P.V.



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

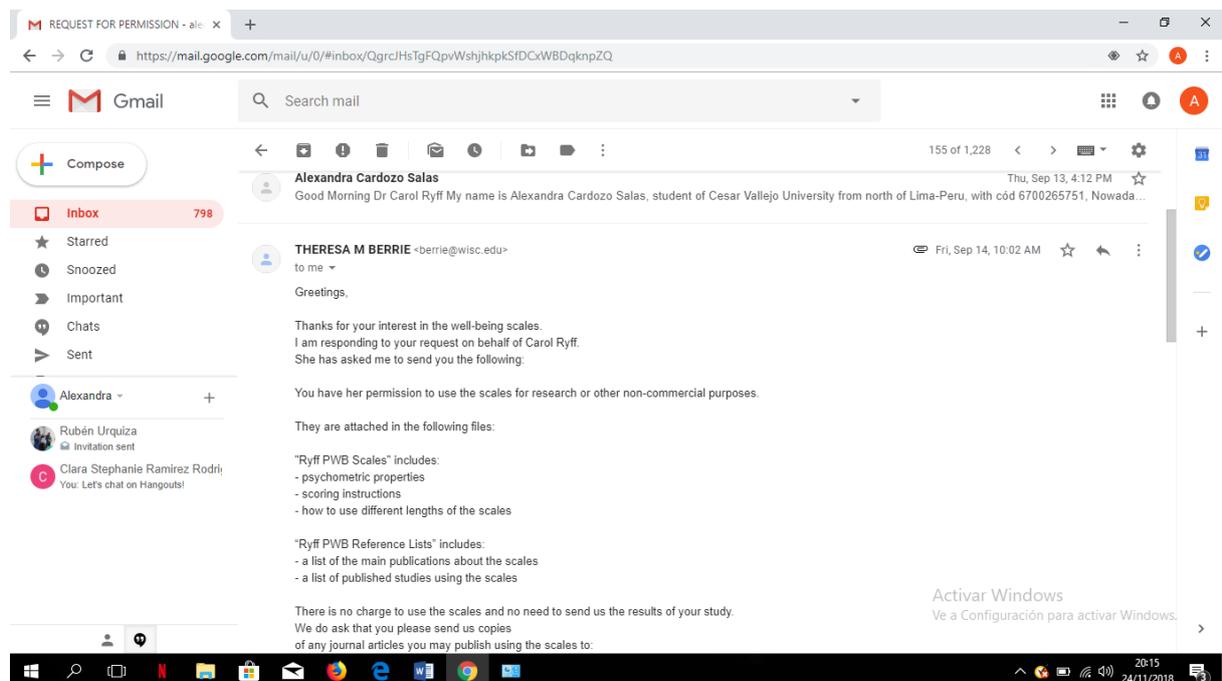
MSG/ALF

ANEXO 8 PERMISO DE LOS AUTORES DE LAS PRUEBAS ORIGINALES



Libre acceso: http://www.qowl.co.uk/qowl_wrqol_scale.html

<https://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20eBook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>



Libre acceso: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>

ANEXO 9 CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumna:

Cardozo Salas Alexandra

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Alexandra Cardozo Salas**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de calidad de vida en el trabajo (WRQoL) y la escala de bienestar psicológico (EBP)**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Alexandra Cardozo Salas

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....con
número de DNI: acepto participar en la investigación
“Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019”; de la Srta. Alexandra Cardozo Salas

Día:/...../...

Firma

ANEXO 10 PILOTO

BIENESTAR PSICOLÓGICO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	39

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	24

ANEXO 11 CRITERIO DE JUECES ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN IZQUIERDO LUIS EDUARDO

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Inca Garcilaso de la Vega	Psicologo	1981 - 1986
02	Univ. Phoenix Arizona - USA	Psicologo - Magister	2007 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima	204 - 2019	Catedra en Ps. Org.
02	UADACH	Docente	Lima	2017 - 2018	" " " "
03	Consultoría E.A.T	Gerente	Lima	2014 - 2019	Consulta de Empresas.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de Mayo del 2019


Mg. Luis E. Allan I.
PSICÓLOGO
C.R.P. 1033

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador D^a Mg: Medina Greda Gamarales

DNI: 43141519

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Ricardo Palma	Comp. org y RR.HH	2009 - 2011
02	Univ. Católica de Sta. María	Psicología	2002 - 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. César Vallejo	Directe	Lima	2013 - 2019	Directiva
02	Univ. Antonio	Directe	Lima	2016 - 2017	Directiva
03	Municipalidad Pro. Ug.	Psic. org.	Lima	2015 - 2017	Psic. org.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

[Firma manuscrita]
..... de Mayo del 2019

.....
Susana Medina Greda
Mg. Especialización Organizacional y RR.
Lc. Psicología
C.Ps.F. 1322

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | 1 | Aplicable después de corregir No aplicable | 1 |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Vargas Ascencio Jean

DNI: 45144346



Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	COACHING Y CONSULTORIA	2019
02	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	RECURSOS HUMANOS	2018

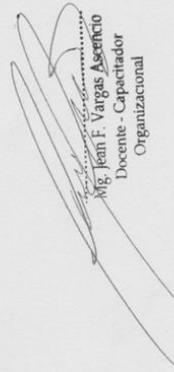
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DZ CONSULTORES	CONSULTOR	SURCO	2014 - ACT.	REC. SECC. Y CAPAC.
02	UCV	DOCENTE	LOS OLIVOS	2014 - ACT.	FIRMATURAS ORGANIZACIONAL
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de Mayo del 2019



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Mg: Castro García, Julio César**

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1981
02	UPFV	Docencia Psicológica	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	-	Lima	2017	Docente
02	UCSUR	-	Lima	2016	Docente
03	UIGV	-	Lima	1980 - 2017	Docente - Asesor - Coordinador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Cesar Cabero Gallo
 Dr. Julio Cabero Gallo
 Psicólogo
de Mayo del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Kaneko Aguilar Juan José*.....

DNI:.....*10424918*.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	<i>Maestría en Organización</i>	<i>2001 - 2003</i>
02	UNFV	<i>Doct. Administración</i>	<i>2003 - 2005</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>ADEX</i>	<i>Sofo de Bolsa de Trabajo</i>	<i>San Borja</i>	<i>2001 - 2009</i>	<i>MKT personal, Selección y capacid</i>
02	<i>Selecto</i>	<i>Empleado de Selección</i>	<i>Miraflores</i>	<i>2018 - actual</i>	<i>Selección</i>
03	<i>ADPH</i>	<i>Encargado de Capacitación</i>	<i>San Isidro</i>	<i>2015 - actual</i>	<i>Capacitación</i>

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

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

22 de Mayo del 2019

Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

ANEXO 12 CRITERIO DE JUECES ESCALA CALIDAD DE VIDA LABORAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN, ZQUIEROO, LUIS, EDUARDO

DNI: 86125625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Inca Garcilaso de la Vega	Psicólogo	1981 - 1986
02	Univ. Phoenix - Arizona - USA	Psicólogo - Magister	2007 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima	2004 - 2019	Catedra en Ps. Org
02	UVADECH	Docente	Lima	2017 - 2018	" " " "
03	Consultoría E.A.I	Gerente	Lima	2014 - 2019	Consultor Empresas

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de Mayo del 2019

Mg. Luis E. Allan I.
PSICÓLOGO
C.P.P. 1031



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL
ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez/validador Dr. / Mg: Miranda Gisela Jaramentha

DNI: 73141514

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Ricardo Palma	Comp. Dy. RR.HH.	2009 - 2011
02	Univ. Católica de San Martín de Porres	Psicología	2002 - 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. César Vallejo	Docente	Lima	2013 - 2019	Docencia
02	Univ. Autónoma	Docente	Lima	2016 - 2017	Docencia
03	Municip. San Martín de Porres	Psic. Dy.	Lima	2015 - 2017	Psic. Dy.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

..... de Mayo del 2019

Suzanne Medina O. de Hernández
Mg. Complemento Organizacional y RR.HH.
Lic. Psicología
C.P.P. 1322

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL
ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Vargas Ascencio JEAN

DNI: 45144346


Mg. Jean F. Vargas Ascencio
PSICOLOGO
C.P.F. : 2267

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	COACHING Y CONSULTORIA	2019
02	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	RECURSOS HUMANOS	2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DYZ CONSULTORIAS	CONSULTOR	SURCO	2014 - ACT.	RECLUT. SELEC. CAPAC.
02	UCV	DOCENTE	LOS OLIVOS	2017 - ACT.	ASIGNATURAS ORGANIZACIONAL
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de Mayo del 2019


Mg. Jean F. Vargas Ascencio
Docente - Capacitador
Organizacional

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL
ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Castro García, Julio César

DNI: 08034366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UJCV	Psicología	1981
02	UNFV	Organización	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	-	Lima	2017	Docente
02	UCSUN	-	Lima	2016	"
03	UJCV	-	Lima	2017	Docente - Asesor - Coordinador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. Julio César Castro García
PSICÓLOGO
C.Ps. 7288
.....de Mayo del 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL
ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Kaneka Aguilar Suazo Jose*.....

DNI: *10.62.4911*.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNEV	<i>Maestría en Ψ Organiz.</i>	<i>2001 - 2003</i>
02	UNFV	<i>Doct. Administración</i>	<i>2003 - 2005</i>

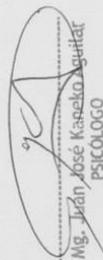
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ADEX	<i>Jefe de Bolsa de Trabajo</i>	<i>San Borja</i>	<i>2001-2009</i>	<i>MKT Personal, Selección y Capacit.</i>
02	Selecto	<i>Encargado de Selección</i>	<i>Mira Flores</i>	<i>2018-Actual</i>	<i>Selección</i>
03	ADPH	<i>E. de Capacitación</i>	<i>San Isidro</i>	<i>2015 - actual</i>	<i>Capacitación</i>

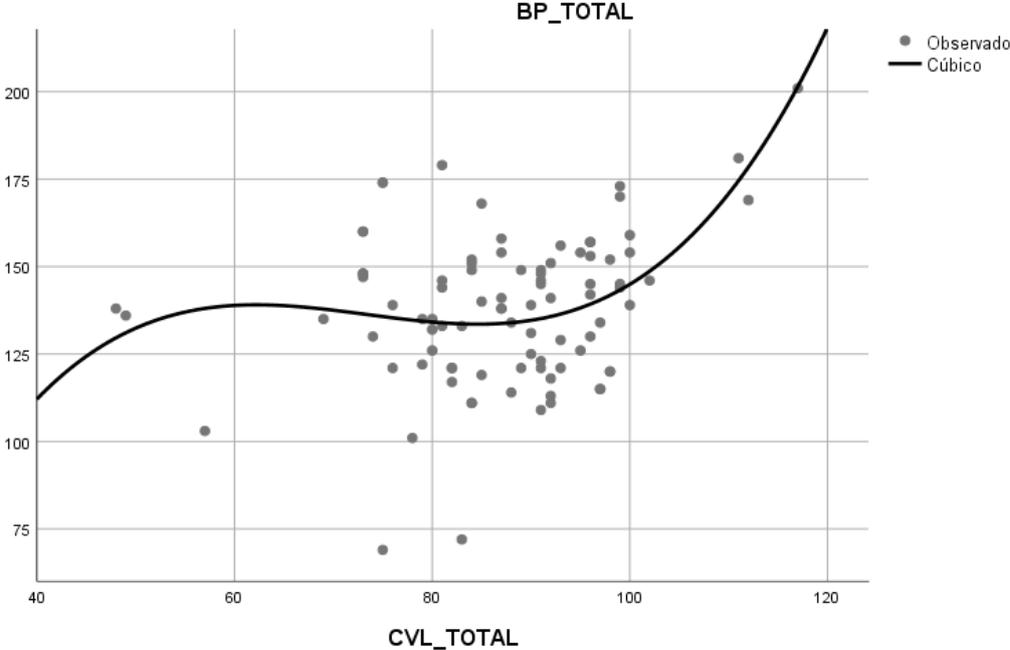
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.20. de Mayo del 2019


Mg. Juan José Kaneka Aguilar
PSICOLOGO
C. Ps. P. 17040

ANEXO 13



ANEXO 14

Consistencia interna de la versión española. Escala 39 ítems de Ryff

Escalas	α
Autoaceptación	0,83
Relaciones positivas	0,81
Autonomía	0,73
Dominio del entorno	0,71
Propósito en la vida	0,83
Crecimiento personal	0,68

Fuente: Adaptación de la escala de Ryff.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019", de la estudiante Cardozo Salas, Alexandra, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto de 2019



Fernando Joel Rosario Quiroz

DNI: 82990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:
Carla So Salas, Alejandra (ORCID: 0000-0001-9048-0180)

ASESORES:
Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467x)
Mg. Marjorie Tupia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-3477-6793)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional



Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Equipo del estudiante	4 %
2	Exposición ucy.edu.pe Fuentes de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Fuentes de Internet	1 %
4	deli.uab.cat Fuentes de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Fuentes de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Fuentes de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Fuentes de Internet	1 %
8	inedifi.com Fuentes de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Fuentes de Internet	<1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Alexandra Cardozo Salas , identificado con DNI N° 48164772, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

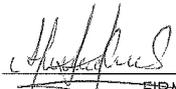
.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 48164772

FECHA: 26 de septiembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cardozo Salas Alexandra

D.N.I. : 48164772

Domicilio : AA.HH Mz: A Lt: 20 Gr: 2 Oasis de Villa

Teléfono : Fijo : - Móvil : 993336502

E-mail : alecrs@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciado en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cardozo Salas Alexandra

Título de la tesis:

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

26/09/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cardozo Salas, Alexandra

INFORME TITULADO:

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 27/08/2019

NOTA O MENCIÓN: 12



[Handwritten Signature]
Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPS.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 03/02/2019