



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

“Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

ANDRADE FUERTES, Patricia Estefany

ASESORES:

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lima – Perú

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) ANDRADE FUERTES, Patricia Estefany
cuyo título es: Calidad de vida y estrés laboral en
técnicos de enfermería del área de hospitalización
de un Hospital Nacional, Callao, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)
dieciseis (letras).

Lima Norte, 19 de febrero del 2019



.....
PRESIDENTE

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo



.....
SECRETARIO

Dr. De la Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio



.....
VOCAL

Mg. Manrique Tapia, César Raúl



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

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mis padres por el apoyo brindado por ayudarme a lograr mis metas trazadas y por enseñarme a seguir adelante pese a cualquier obstáculo que se me presentó en mi carrera profesional.

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a Dios por la constancia y el coraje que me dio para seguir adelante con mi profesión. También doy gracias a los profesores de la Universidad César Vallejo, por la formación académica brindada y la sabiduría de la orientación para que puede lograr que cada día mejore profesionalmente.

Declaración de autenticidad

Yo, Patricia Estefany Andrade Fuertes, con DNI: 73489191, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento la tesis titulada: "Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018", presentando en VIII capítulos, para obtener el grado académico de Licenciada en Psicología, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- 1) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 2) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 3) 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 a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de febrero del 2019.



Patricia Estefany Andrade Fuertes

DNI: 73489191

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de GRADOS y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018”, la misma que someto a su vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Psicología.

Él estudio aquí presentado tuvo como objetivo determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018. Para ello se utilizaron los siguientes instrumentos de evaluación: La escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL) y la escala de estrés laboral en enfermeras (NSS). Asimismo, cabe mencionar que este estudio de investigación está dividido en ocho capítulos: el primer capítulo denominado introducción, describe la realidad problemática, las investigaciones previas, las teorías relacionadas al tema, así como la formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos del estudio. El segundo capítulo denominado método, está compuesto por el diseño de investigación, las variables de operacionalización, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo comprenden la discusión, en el quinto capítulo se mencionan las conclusiones, en el sexto capítulo se hallan las recomendaciones, el séptimo capítulo continua con las referencias bibliográficas y en el último capítulo tenemos los anexos.

Espero señores miembros del jurado que este estudio se ajuste a las exigencias y requisitos de aprobación establecidos por la Universidad, mereciendo así su aprobación.

Autora: ANDRADE FUERTES, Patricia Estefany

Índice

	Pág.
Acta de aprobación de la tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figura	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	5
1.3. Teorías relaciones al tema	8
1.4. Formulación del problema	14
1.5. Justificación del estudio	14
1.6. Hipótesis	15
1.7. Objetivos	15
II. MÉTODO	17
2.1. Diseño de investigación	17
2.2. Variables operacionalización	17
2.3. Población y muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Métodos de análisis de datos	21
2.6. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
VII. REFERENCIAS	33
ANEXOS	36
Anexo 1. Matriz de consistencia	36

Anexo 2. Instrumentos	38
Anexo 3. Cartas de presentación de la escuela	42
Anexo 4. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento	43
Anexo 5. Autorización de uso del instrumento	45
Anexo 6. Consentimiento informado	47
Anexo 7. Resultados del piloto	48
Anexo 8. Criterio de jueces	51
Anexo 9. Resultados adicionales	59
Anexo 10. Acta de aprobación de originalidad	61
Anexo 11. Print de pantalla de turnitin	62
Anexo 12. Autorización para la publicación de originalidad	63
Anexo 13. Formulario de autorización para publicación electrónica	64
Anexo 14. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	65

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	23
Tabla 2. Análisis de correlación entre calidad de vida y estrés laboral	23
Tabla 3. Análisis de correlación entre calidad de vida y las dimensiones de estrés laboral	24
Tabla 4. Análisis de correlación entre estrés laboral y las dimensiones de calidad de vida	24
Tabla 5. Análisis descriptivo de calidad de vida de manera general y por dimensiones	25
Tabla 6. Análisis descriptivo de estrés laboral de manera general	26
Tabla 7. Análisis comparativo de la calidad de vida de manera general con las variables sociodemográficas tales como: sexo y edad	26
Tabla 8. Análisis comparativo del estrés laboral de manera general con las variables sociodemográficas tales como: sexo y edad	27
Tabla 9. Matriz de consistencia	36
Tabla 10. Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken de los ítems de la escala de calidad de vida	48
Tabla 11. Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken de los ítems de la escala de estrés laboral	49
Tabla 12. Confiabilidad de la escala de calidad de vida	59
Tabla 13. Validez de la escala de calidad de vida (Correlación ítems-test)	59
Tabla 14. Confiabilidad de la escala de estrés laboral	60
Tabla 15. Validez de la escala de estrés laboral (Correlación ítems-test)	60

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel bajo de calidad de vida de forma general y por dimensiones	25

RESUMEN

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018. La muestra fue de tipo censal, conformada por 135 técnicas de enfermería de ambos sexos (109 mujeres y 44 hombres). El estudio fue de tipo descriptivo correlacional – no experimental y se utilizaron las escalas de calidad de vida laboral (WRQoL) de Simón Easton y Darren Van Laar y la escala de estrés laboral en enfermeras (NSS) de Vicenta Escriba Aguar. En los resultados se encontró que sí existe una correlación inversa y muy significativa entre las variables de calidad de vida y estrés laboral, puesto que el coeficiente de correlación $Rho = -0.779^{**}$ y el grado de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$). Por lo tanto, las técnicas de enfermería que presentan un nivel bajo de calidad de vida presentaron un alto nivel de estrés laboral, cabe decir que su calidad de vida se ve relacionada, producto del estrés laboral en el centro de trabajo.

Palabras claves: Calidad de vida, estrés laboral y psicología de la salud ocupacional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship, as a correlation, between quality of life and work stress in nursing techniques in the hospitalization area of a National Hospital, Callao 2018. The sample was of a census type, made up of 135 nursing techniques of both sexes (109 women and 44 men). The study was descriptive correlational - not experimental and the quality of work life (WRQoL) scales of Simon Easton and Darren Van Laar and the scale of work stress in nurses (NSS) of Vicenta Escribá Aguar were used. In the results it was found that there is an inverse and very significant correlation between the variables of quality of life and work stress, since the correlation coefficient $Rho = -0.779^{**}$ and the degree of significance is less than 0.05 ($p = 0.000$). Therefore, nursing techniques that present a low level of quality of life presented a high level of work stress, it can be said that their quality of life is related, product of work stress in the workplace.

Keywords: Quality of life, occupational stress and occupational health psychology.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, se puede observar que la calidad de vida y el estrés laboral en técnicas de enfermería, ha tomado un gran interés en los investigadores, ya que los profesionales se encuentran en constantes procesos de formación y organización. En esta investigación cabe resaltar que los estresores son inevitables, teniendo a futuro repercusiones en su salud.

Marrau en el 2004, nos refiere que el ser humano con la finalidad de sobrevivir, solo se ha enfocado en lo laboral generado un círculo vicioso, exigiéndose más en el trabajo y no dando prioridad a su salud física, psicología y mental. Estas continuas cargas laborales producen que el trabajador se encuentre estresado y genere una mala calidad de vida laboral. Producto de esta sobrecarga laboral, los trabajadores no cuentan con recursos adecuados para sobrellevar las demandas laborales, produciendo consecuencias severas en su salud como, trastorno del sueño, migraña, ansiedad, depresión, irritabilidad y en el área organizacional se ve expresado por la desmotivación al realizar su trabajo y la falta de liderazgo.

Por otro lado, Mejía, Cárdenas y Gomero en el 2015, nos refieren que anualmente a nivel mundial, se evidencia que 2 millones de trabajadores mueren a causa de accidentes o enfermedades que están vinculadas con el trabajo. Resaltando que las enfermedades siguen siendo la principal causa de muerte a consecuencia del trabajo.

Por ello, Takala en el 2005, en Latinoamericana y en el Caribe, en su informe para la Organización Panamericana de Salud (OPS), se encontró como resultado en el estudio que existe 147.600 decesos como consecuencia del trabajo, 108.200 debidos a enfermedades laborales. Dando como conclusión que en Latinoamérica no se está fomentando una cultura de prevención ni tomando conciencia de la salud de los trabajadores.

En el Perú, según el Ministerio de Trabajo en el 2014, se reportó 54.596 accidentes laborales, de los cuales en Lima Metropolitana presentaba la mayor cantidad de accidentes con un 76,9%, entre los cuales había profesionales que presentaron problemas de salud física, psicológica y mental. (Mejía, Cárdenas y Gomero, 2015).

La calidad de vida se ve afectado por muchos factores, ya que estos influyen en los aspectos de vida de las personas, podemos decir que es un término multidimensional asociado con la salud física y mental, en las técnicas de enfermería, considerando agradable o desagradable su calidad de vida en función de su nivel socioeconómico y en su estabilidad familiar.

Por otro lado, Gonzales, Hidalgo y Salazar en el 2007, manifiesta que la calidad de vida laboral ofrece una resistencia para definirlo claramente, podemos decir que tienen características como la subjetividad y la multidimensionalidad, puesto que depende de los valores y creencias del ser humano. Define a la calidad de vida como niveles de la condición de la vida, la felicidad y el bienestar psicológico.

Distintos autores mencionan que la calidad de vida es una condición positiva o negativa del entorno laboral, se puede observar que las organizaciones tratan de establecer un entorno agradable para el trabajador, con el fin de que su desempeño sea positivo para la organización, sin embargo, las organizaciones no lo contemplan como una prioridad que el colaborador tenga una satisfacción laboral idónea, tanto en el aspecto familiar, personal y social, generando que los trabajadores no se sientan motivados y satisfechos con la labor que desempeñan.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2012), nos dice que la calidad de vida laboral es la percepción que tiene cada individuo, según su contexto cultural y de sistemas de valores aprendidos. Podemos decir, que la calidad de vida se ve afectada en el ámbito del ser humano como en su salud física y en su estado psicológico, generando que sufra factores externos como internos en el proceso de la calidad de vida adecuada.

Algunos investigadores refieren que la calidad de vida, es importante para un adecuado desarrollo del colaborador en el trabajo, ya que se puede ocasionar problemas que se verán reflejados en su estado de salud y en sus emociones. Para Medina en el 2018, manifiesta que la calidad de vida laboral tiene como objetivo buscar la satisfacción y bienestar de la organización sobre sus colaboradores.

Según distintos estudios se puede observar que si en la organización se ofrece el mejor ambiente esto generara en el empleador una buena satisfacción en su desempeño laboral. La calidad de vida laboral es una forma de describir las experiencia individuales y

colectivas que vive cada persona en la relación a su trabajo, manteniendo un ambiente de trabajo sano y seguro es una forma de mejorar la motivación y la productividad laboral. Aunque la calidad de vida laboral es importante en las organizaciones, la realidad es que muy rara vez los empleadores busquen métodos en los cuales mejorar la calidad de vida laboral en su empresa originando que las personas no se sientan satisfechas y motivadas en su centro de trabajo.

La calidad de vida laboral en la filosofía con el pase del tiempo ha desencadenado daños en el bienestar del trabajador, a su filiación e integración de sus actividades laborales y de su vida familiar. Según Beck, Beck y Gernshein en el 2003 demuestran que las horas de labor y el ritmo del trabajo, hace que el trabajador no se sienta satisfecho en su entorno laboral. Por su parte, las empresas no sienten la necesidad por ver y atender el deterioro laboral que sufren los trabajadores.

La presente investigación busca abordar esta temática, tratando de encontrar soluciones o estrategias para el desarrollo afectivo de los trabajadores con el fin de que se vean motivados y con ganas de realizar sus labores. En el ámbito laboral se puede evidenciar síntomas de estrés, siendo responsables de las enfermedades físicas, psíquicas y sociales que afectan al ser humano. Esto viene desde el siglo XVII, cuando se usó el termino stress en el idioma inglés, y que con el paso del tiempo ha ido ganando una mayor cobertura en el ámbito de la investigación.

El estrés laboral es un problema de salud que afecta a las personas en el mundo, consiste en una reacción fisiológica que se desencadena por una situación que la provoca; estas reacciones pueden ser físicas o emocionales por lo cual el organismo responde de diferentes formas. Muchas veces este tipo de respuesta exige a nuestro cuerpo a dar el máximo, lo cual origina un tipo de enfermedad o problema de salud (Alcalde, 2010).

En lo que respecta al estrés laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señala que se evidencia una respuesta física y emocional frente al problema causado por un desajuste entre las exigencias percibidas y los recursos o capacidades que posee la persona para poder enfrentar dichas exigencias. El estrés se relaciona con el trabajo, cuando se evidencia que él trabajó no corresponde o excede las capacidades del empleado.

Para Peiro en el 2005, nos dice que el estrés es un fenómeno adaptativo para los seres humano, que contribuye a la supervivencia y al adecuado rendimiento en sus actividades en las que se desempeñan en muchas esferas de la vida. Por otro lado, el estrés laboral es un problema latente en la sociedad que no distingue nuestra condición social, por lo tanto este componente permite al individuo adaptarse a las diversas exigencias del entorno laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) determinó que 85% de los trabajadores del sector salud, a nivel mundial presentan síntomas de estrés que son como consecuencias de las malas condiciones del trabajo y que a lo largo de la vida el 68% de las personas padecen de algunas de las consecuencias causadas por el estrés.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de acuerdo con una encuesta realizada en el 2012, con el fin de ver cuáles son las condiciones del trabajo y la salud en América Central, evidenciaron que un 10% de los encuestados habían sufrido constantemente bajo estrés o tensión, generando pérdida de sueño producto de sus preocupaciones por las condiciones de trabajo.

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2009), realizó un estudio sobre el estrés laboral en trabajadores del sector salud, y dio como resultado que el 31,4% presentaron alto nivel de estrés laboral, por lo tanto, se concluyó que la prevalencia del estrés laboral tiene que ser prioridad en el sector salud. Por lo que, destaca que el estrés laboral hoy en día desempeña un fuerte predominio en la salud y el desempeño de los colaboradores, siendo un factor de riesgo para la organización. El estrés se puede prevenir o controlar, solo depende de la gravedad o tipo de estrés que padece, esto conllevaría a distintos cambio de vida. Generando una mejora en su centro de trabajo, en su vida familiar y en el aspecto social.

El estrés se convertido en un estado permanente que sobre pasa los limites considerados normales, es como un asesino silencioso. Según la última encuesta en el 2015 por la Institución de Integración, realizada a 2200 personas en 19 departamentos del Perú, arrojó como resultado que el 58% de los peruanos sufren de estrés. Se llegó a la conclusión que seis de cada diez personas se han sentido estresados en su vida cotidiana, por lo tanto en su futuro el estrés generara complicaciones en la salud física y mental.

El estudio mostro que las mujeres reportan mayor niveles de estrés con un 63%, que los hombres un 52%.

En la actualidad, el estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, esto conllevaría a generar una mala satisfacción en el trabajo, carga laboral, problemas familiares, incapacidad de liderazgo y la falta de trabajo en equipo generan que los empleados sufran estrés laboral. En el país, se ve que el 70% de trabajadores de empresas privadas o estatales padecen de estrés laboral, pocas personas buscan adoptar una solución al respecto. Generando graves consecuencias para su salud física y mental, ya que esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que sufre el mundo.

Según el Gabinete confederal de seguridad y salud laboral en el 2005, manifiesta que el estrés laboral se da por reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades o necesidades del trabajo, esta problemática aqueja con mayor intensidad y cada vez se es más difícil de superar, incrementando de esta manera al estrés en un estrés crónico. Por ello, se busca generar que el estrés laboral se disminuye y llevar a la calidad de vida laboral como un pilar fundamental para apoyar a todas aquellas organizaciones, que quieran brindar una buena satisfacción a los colaborados lo cual generar un buen desempeño en la organización.

Cabe mencionar, que las instituciones del sector salud, se evidencia un creciente interés por evaluar la calidad de vida y el estrés laboral como un eje principal para impulsar y elevar la calidad de los servicios sanitarios. Es por ello que en esta investigación pretendemos determinar si existe relación, a modo de correlación, entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización, y así ayudar a mejorar su vida laboral para que no incida en lo personal, profesional, social y en la salud mental.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licon (2014) se realizó una investigación titulada “Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia)”. La presente investigación tuvo como objetivo determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales. La metodología a usar fue un estudio

analítico de corte transversal. Con una población de 156 enfermeros, para la recolección de información se utilizó la versión española del instrumento “The Nursing Stress Scale” (NSS). Se obtuvo como resultado la prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% de los encuestados. Se concluyó que la presencia del estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación.

Campanario (2011), llevo a cabo un estudio sobre las situaciones estresantes en las enfermeras, con una muestra de 35 enfermeras. Se utilizó el cuestionario NSS, “The Nursing Stress Scale”. Según los resultados obtenidos el estrés general que se percibe que las enfermeras fueron de 96,7 %, mientras que en la dimensión física demuestra un 86,8% nivel de estrés, en la dimensión psicológica presenta un 93,5% con altos niveles de estrés y por último en la dimensión social indica que el 83,9 % presenta altos niveles de estrés. Por lo tanto, se llega a la conclusión que las técnicas de enfermería están presentes en muchas situaciones estresantes, lo que genera que su nivel de estrés sea alto y por ende ocasione un desequilibrio biopsicosocial en el profesional.

Nacionales

Hualpa (2018) llevó a cabo un estudio titulado, estrés laboral y calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán. Tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida. El tipo de investigación fue básica, el nivel fue descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental transversal y el enfoque fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 86 técnicos de enfermería. Los instrumentos de evaluación que se utilizó fueron la escala de estrés laboral y la escala de calidad de vida. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió alta en ambas variables: 0,718 para la variable estrés laboral y 0,775 para la variable calidad de vida. Según los resultados obtenidos según el objetivo general, se concluye que existe relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. unilateral = .015 < 0.05; Rho = -0.234*).

More (2017), hizo una investigación titulada, calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra en el 2017. Su objetivo fue

determinar la correlación que existe entre ambas variables. La metodología de estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental – transversal. La muestra de estudio se obtuvo con la fórmula finita la cual estuvo conformada por 262 trabajadores de ambos sexos. Se utilizó dos instrumentos, la escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL) y el cuestionario de Steers R. y Braunstein D., como resultado de la investigación arrojó que no existe una correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y motivación laboral.

Córdova (2017), en su investigación sobre el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del servicio de medicina 3I, 3II Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima en el mes de diciembre en el año 2016, teniendo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería. La metodología de estudio fue de corte transversal, cuantitativo, descriptivo. Con una población de 50 enfermeros. A quienes se les aplicó el cuestionario de la versión castellana de la escala de “THE NURSING STRESS”. Obteniendo como resultados un 46% de los profesionales tienen nivel de estrés alto. Al evaluar según dimensiones, 48% de la población de estudio refieren que son los factores psicológicos los que causan un nivel alto de estrés, en el factor físico 38% con nivel medio alto y en el factor social 48% con nivel alto. Como conclusión se llevó a cabo que el personal de enfermería tiene un alto nivel de estrés laboral.

Flores (2016) realizó una investigación sobre la relación entre la calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad distrital de Ilabaya, Tacna 2016. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, durante el año 2016. El tipo de investigación es básica, nivel relacional, diseño no experimental y transaccional. Para medir las variables planteadas, se utilizó la escala de calidad de vida laboral WRQoL (Easton y Van Laar; 2012) y el cuestionario de estilos de liderazgo - CELID “S” versión para seguidores (Castro, Nader y Casullo, 2004). En una población de 184 servidores administrativos públicos, la recolección de datos fue de tipo censal, obteniendo un total de 172 cuestionarios válidos para su procesamiento. Los resultados demostraron que del total de los encuestados, el 39% presenta una calidad de vida laboral moderada y el 65.7% percibe como estilo de liderazgo con mayor prevalencia el estilo

transformacional. Concluyendo que la relación entre las variables, es estadísticamente significativa.

Díaz y Gaviria (2013) realizaron un estudio titulado “Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto”; tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Su metodología es de tipo descriptivo - correlacional, de corte transversal; con una población de 60 enfermeras, por ello se trabajó con toda la población a un 100%. Para la evaluación se aplicó 2 instrumentos los cuales fueron, la escala de estrés laboral. El resultados fue que el 78.3% no presentan estrés, donde un 65% presenta estrés bajo en el factor físico, bajo 88,3% en el factor psicológico, y bajo 75% en el factor social. Se llegó a la conclusión, que si existe relación inversa entre estrés laboral y desempeño profesional es significativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Psicología de la salud ocupacional (PSO)

Cabe mencionar la importancia que tiene la calidad de vida en los colaboradores de modo general y de los profesionales del sector salud como las técnicas de enfermería, existe una influencia que conlleva a su salud física y mental. La salud organizacional empieza a tomar reconocimiento desde la Revolución Industrial, generando una nueva rama en la Psicología de la Salud Ocupacional que emerge ha mediado del siglo XX, hasta la actualidad. Desde aquellos tiempos se ha podido observar distintos cambios respecto a la definición de salud, psicología y organización.

Sin embargo, al igual de los demás campos de la psicología, la Psicología de la Salud Organizacional (PSO), se centra en el esfuerzo del análisis de los efectos negativos del desempeño laboral. Durante el tiempo se realizaron distintas investigaciones y artículos sobre la salud laboral, con el fin de generar una adecuada calidad de vida laboral en los trabajadores.

Por ello, cabe mencionar que existen temas principales que se cuestionan como foco de alerta para futuras investigación con el propósito de generar un adecuado ambiente laboral en las distintas organizaciones. Los temas que deberían ser más tocados son la calidad de vida, el estrés laboral, burnoot, depresión, ansiedad,

absentismo, consumo de drogas, mobbing, conflictos en el trabajo, etc. (Macik, Frey, Quick y Nelson 2007).

Por otro lado, Salanova en el 2009 nos manifiesta que con las investigaciones realizadas en el ámbito organizacional, se empezó a desarrollar una nueva rama de la psicología, la cual fue denominada psicología positiva y se incluyó en el ámbito de la salud, generando una nueva fusión llamada Psicología de la Salud Organizacional Positiva (PSOP), con el fin de contemplar en su totalidad de los efectos del trabajo y no solo centrarse en lo negativo de las organizaciones, si no en los positivo para que el colaborador se sienta bien. Se puede concluir que los estudios científicos generan una función optimista de la salud del trabajador, así como el bienestar psicológico y el desarrollo organizacional saludable.

1.3.2 Calidad de vida

El origen de Calidad de Vida Laboral (CVL) fue acuñada por Louis Davis en 1970 en los Estados Unidos, con el movimiento de desarrollo organizacional, con el fin de generar eficacia y la eficiencia organizacional en el entorno del trabajo. Generar que las organizaciones establezcan un adecuado bienestar psicológico y la salud de todos sus trabajadores, para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores.

Garcia y Muela en el 2006, definen a la calidad de vida laboral como una perspectiva unidimensional ya que el termino calidad de vida tienen conceptos parecidos como bienestar, satisfacción global, o felicidad. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo, se observó una nueva postura multidimensional.

Como se mencionó, el concepto de calidad de vida laboral ha pasado por muchas transformaciones, generado por distintos autores una mejora a la definición de calidad de vida. Por ello, podemos conceptualizar a la calidad de vida como un proceso para humanizar el entorno del trabajo, adquiriendo una adecuada remuneración, seguridad y condiciones saludables.

Teoría de los sistemas

Se utilizó la teoría de los sistemas socio técnico se desarrolló aparte de la teoría general de los sistemas y de una serie de estudios sobre la experiencia de los cambios realizados en la industria del carbón desde 1950. El término sistema socio técnico fue descrito por Trist la cual lo define como la concepción de la organización que enfatizaba la interrelación de dos subsistemas: el social y el tecnológico. Con este enfoque podemos observar a la organización como un sistema abierto compuesto por un sistema técnico (aspectos tecnológicos y económicos) y un sistema social (organización social).

Esta teoría afirma que la organización estará constituida por gente que produce productos o servicios. El principio de la optimización unida es necesario para la organización funcionar óptimamente para que el sistema tecnológico y social genere en el trabajador satisfacción.

Teoría de Simón Easton y Darren Van Laar

En el 2012, definen a la calidad de vida como un grado que es percibido sobre el bienestar psicológico y con ello se produce 2 factores, los cuales son el factor objetivo (sobre las condiciones laborales) y el factor subjetivo (el estrés y la satisfacción). Mediante la escala que realizaron sobre la calidad de vida laboral lo dividieron en 6 dimensiones psicosociales las cuales son:

- Factor 1: Trabajo y satisfacción laboral, nos dice que la satisfacción que el trabajador siente sobre su puesto de trabajo, cabe resaltar que las organizaciones buscar que los trabajadores estén satisfechos en su entorno laboral ya que esto origina un alto ingreso en su desempeño.
- Factor 2: Bienestar general, se define como la evaluación que tiene la persona tanto en su vida familiar como en su trabajo, presentando una buena satisfacción, un adecuado bienestar general tanto físico, psicológico y social para que no se vea afectado en su desempeño.

- Factor 3: Interrelación trabajo – hogar, se conceptualiza sobre el grado que presenta el trabajador sobre el control que posee de sus actividades laborales, generando una buena planificación dentro y fuera de la organización.
- Factor 4: Estrés en el trabajo, se ve reflejado por las continuas presiones que sufre en el ámbito laboral, generando problemas en su salud mental y psicológica de la persona.
- Factor 5: Control en el trabajo, se refiere al nivel de control adecuado que el trabajador percibe que es el favorable para su trabajo. Esa percepción nos lleva a dividir los aspectos del trabajo y a generar una buena toma de decisión en el trabajo.
- Factor 6: Condiciones laborales, se observa como el empleador se siente satisfecho en su entorno del trabajo ya que la organización brinda apoyo mutuo como la seguridad, necesidades que requiera el trabajador para asentirse bien en su trabajo.

1.3.2 Estrés laboral

Se da inicio al término estrés desde la década de 1930, por un joven austriaco de 20 años llamado Selye, como el fundador del área de investigación aplicada en la salud, dando origen al término estrés y definiéndolo como la reacción no específica del organismo. Selye se inspiró por Walter Cannon por el estudio que hizo en animales y definió al estrés como el síndrome de lucha y huida planteando una respuesta fisiológica del estrés ante una situación de alerta. Selye realizó un estudio en enfermeros, presentando síntomas comunes como el cansancio, pérdida de apetito y bajo de peso, que dio como resultado el “Síndrome de esta enfermedad”, conceptualizándolo como un síntoma que genera que el organismo aumente su presión por efectos del medio externo.

Por otro lado, se considera al estrés como un motivador para los trabajadores. Pero el estrés puede originar que las personas se depriman e intenten acabar con su vida frente a la constante presión laboral que padecen. Por ello, podemos decir que el estrés se evidencia en cualquier contexto de la vida del ser humano y está en la persona tener los recursos para poder afrontar una situación estresante.

Linares en el 2001, refiere que el estrés en el ámbito laboral, se produce por un conjunto de sucesos y respuestas, esto genera en los trabajadores un alto nivel de estrés que daña al ser humano y se ve reflejada en su desempeño laboral afectando a su salud mental.

Lyle, Miller, y Dell en el 2010, observan que la conceptualización de estrés por parte de Selye era insuficiente y ellos lo definen al estrés como el proceso por el cual el individuo y su medio ambiente pasa, generando percepción de amenaza o daño que ocasiona reacciones físicas y psicológicas. Por lo tanto estas respuestas son rápidas, intuitivas y automáticas.

Teorías generales del estrés

Selye refiere que el estrés se puede reflejar como la existencia de un desequilibrio del organismo provocado por la acción de un agente externo o interno, esta respuesta se puede dar por el mecanismo tripartido del síndrome general de adaptación que se expresa tres teorías del estrés las cuales son:

La teoría basada en la respuesta, (enfoque fisiológico e bioquímico) fue desarrollada por Selye quien define al estrés como un síndrome o conjunto de respuestas fisiológicas no específicas del organismo. Por otro lado desarrollo su teoría basada en dos fenómenos objetivables. El primero es el estresor (es la demanda que evoca la respuesta del estrés) y el segundo la respuesta al estrés (triple mecanismo denominado síndrome general de adaptación), el cual consiste en:

Reacción de alarma, se observa cuando existe un estímulo estresor, donde el organismo responde automáticamente frente a una acción. Se apoya de los mecanismos de defensa para escapar de la situación estresante generando una reacción rápida en el sistema nervioso.

En la segunda fase de resistencia, es cuando el estresor continúa y esto origina que el organismo no este recuperado de la situación estresante.

La última es la fase de agotamiento en el área psicológica y física, generando poca energía en el colaborador para realizar sus labores, el estrés permanece, ocasionando que el individuo ingrese a un nivel de cansancio y desmotivación.

La teoría basada en el estímulo, (enfoque psicológico y psicosocial) el estrés se caracteriza por estar asociado a los estímulos del ambiente, generando perturbación en el funcionamiento del organismo. Esta teoría se sustenta en la ley de la elasticidad de Hooke, quien refiere que las personas tienen un límite de tolerancia al estrés, pero esto se puede ver variado según la persona que pase por el estrés.

La teoría basada en la interacción o transaccionales, (enfoque cognitivo) quienes sustentan esta teoría son Lazarus y Folkman que afirman que el estrés se puede comprender por las personas sobre su capacidad estresor de un evento. El estrés se origina por la relación particular entre la persona y su entorno.

Teoría de Pamela Gray y James Anderson

La escala de estrés laboral en enfermeras fue usada en el campo de la salud, elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson con el fin de medir las situaciones estresantes del personal de enfermería.

El cuestionario de The nursing stress scale (NSS), define al estrés laboral como “una señal interna en el entorno físico, social o psicológico que amenaza el equilibrio de un individuo” (Gray y Anderson, 1998, p.12). Esta escala se divide en 3 dimensiones las cuales son:

- Fisiológica, se conceptualiza como el desgaste físico que tiene la persona, generando consecuencias negativas que afectan en la salud, produciendo enfermedades a futuro. Esto ocasiona que los trabajadores reduzcan su capacidad de lograr resultados inmediatos y no sean capaces de adaptarse a los cambios y presenten una disminución en sus actividades laborales.
- Psicológica se observa que las condiciones laborales que son frustrantes o conflictivas al paso del tiempo generaran estrés en los trabajadores, ya que no se encuentran en condición de afrontar estas situaciones estresantes. Por lo tanto en el ámbito hospitalario se puede ver procesos dolorosos y como profesional se tienen que estar preparados a convivir con ello, ya que el profesional tendrá que brindar apoyo y aprender a lidiar con las constantes enfermedades y grado de magnitud de

los pacientes. Por ello podemos decir que las técnicas de enfermería se encuentran más dispuestas a padecer estrés laboral en su centro de trabajo.

- Social depende del contexto y de la personalidad del individuo. Generando que la persona interprete de forma diferente lo que sucede en su organización y tratando de no ser afectado por los agentes estresores. En el campo de la salud, las técnicas de enfermería desempeñan un rol que genera distintas expectativas en su trabajo, pero cuando uno no espera lo deseado ocurre ambigüedad en su rol. Ocasionando falta de cooperación entre los compañeros y su nivel de relación con los demás se ve disminuido.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018?

1.5. Justificación del estudio

Mediante el estudio de investigación titulado calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, se busca generar una nueva información con el fin de ampliar los conocimientos, si bien existen investigación nacionales e internacionales sobre las variables a estudiar, cabe mencionar que es un tema de salud. Esta investigación busca enriquecer los conocimientos sirviendo de base para futuras investigaciones acerca de esta problemática de salud pública.

En cuanto a la Justificación Práctica, este trabajo pretenderá darle un enfoque preventivo y positivo a este problema, pues no se analizó las causas que la producen si no las repercusiones que esta genera, tratando de demostrar de esta manera que sí es posible salir de ello, mejorando así su salud física y emocional. Así mismo, con el conocimiento obtenido se pretenderá implementar estrategias de intervención como talleres y programas preventivos para reducir así sus incidencias.

Con respecto a la Justificación Metodológica, se realizó una correlación entre las variables calidad de vida y estrés laboral. Para ello, se utilizó la escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL) y la escala de estrés laboral para enfermeras (NSS),

las cuales fueron analizadas psicométricamente, con el fin de ayudar a futuras investigaciones.

Finalmente, en la Justificación Social, los beneficiarios directos de esta investigación fueron las mismas personas que colaboraron con el trabajo, para el Hospital en la cual se llevó a cabo la investigación, debido a que se pondrá mayor énfasis en la salud mental del personal. Todo ello con el fin de mejorar la calidad de vida y detectar posibles situaciones estresantes, ayudando a realizarse profesionalmente en el lugar que laboran sin preocupaciones o desequilibrio emocional.

1.6. Hipótesis

General

Existe una correlación inversa y significativa entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018.

Específicas

H1. Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida y las dimensiones de estrés laboral, expresados en: física, psicológica y social en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018.

H2. Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y calidad de vida, expresada en: bienestar general, interrelación trabajo-hogar, satisfacción laboral, control del trabajo, condición laboral y estrés en el trabajo en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018.

1.7. Objetivo

General

Determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018.

Específicas

O1. Determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida con las dimensiones de estrés laboral expresado en: psicológico, físico y social en

técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018.

- O2. Determinar la relación, a modo de correlación, entre estrés laboral con las dimensiones de calidad de vida expresado en: bienestar general, interrelación trabajo-hogar, satisfacción laboral, control del trabajo, condición laboral y estrés en el trabajo en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018.
- O3. Describir la calidad de vida de manera general y según sus dimensiones en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018.
- O4. Describir el estrés laboral de manera general y según sus dimensiones en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018.
- O5. Comparar la calidad de vida en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018, de manera general con las dimensiones sociodemográficas tales como: sexo, edad.
- O6. Comparar el estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018, de manera general con las dimensiones sociodemográficas tales como: sexo, edad.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño: Se empleó dentro de esta investigación diseño no experimental, puesto que se evitará en todo momento la manipulación de las variables. Por otro lado, es de corte trasversal ya que los datos se recolecto en un tiempo dado. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014).

Tipo: Fue de tipo básica, puesto que tuvo como objetivo proponer alternativas de solución ante esta problemática; por medio de los conocimientos adquiridos en la investigación según lo establecido por Bernal en el 2010.

Nivel: De nivel descriptivo por que tienen como objetivo la medición, recogida de datos y la evaluación de las variables, por otro lado es correlacionar por que busca ver la correlación entre ambas variables (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014).

Enfoque de investigación: De enfoque cuantitativo según lo indicado por Tamayo (2007) puesto que los datos hallados fueron procesados a través de un análisis estadístico a fin de contrastar hipótesis y poder obtener resultados que respondan al problema de investigación.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: *Calidad de vida*

Definición conceptual:

Grado de bienestar percibido producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la empresa (Easton y Van Laar, 2012).

Definición operacional:

Es el nivel de calidad de vida que tienen la técnica de enfermería hacia su trabajo, será medida a través de la escala abreviada de calidad de vida laboral (WROoL) que cuenta con 6 dimensiones: bienestar general, interrelación trabajo-hogar, satisfacción

laboral, control del trabajo, condición laboral, y estrés en el trabajo, es de escala ordinal con un nivel básico, de formato Likert con 5 opciones de respuestas. 1 para muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 neutral, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo, considerando esto, si las puntuaciones directas fueran menor o igual a 73 quiere decir que, presenta un nivel bajo de calidad de vida, en caso tenga de 74 a 84 sería nivel medio y cuando presenta puntajes de 85 a 115 presenta un nivel alto.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual:

Definición conceptual El estrés en el NSS se define como "una señal interna en el entorno físico, social o psicológico que amenaza el equilibrio de un individuo" (Gray y Anderson, 1998, p.12).

Definición operacional:

Es el nivel de estrés laboral que tienen la técnica de enfermería hacia su trabajo, será medida a través de la escala de estrés laboral en enfermeras (NSS) que cuenta con 3 dimensiones: física, psicológico y social, es de escala ordinal con un nivel básico, de formato Likert con 4 opciones de respuestas. 1 para nunca, 2 para algunas veces, 3 frecuente y 4 muy frecuentemente, considerando esto, si las puntuaciones directas fueran menor o igual a 45 quiere decir que, presenta un nivel bajo de estrés laboral, en caso tenga de 46 a 90 sería nivel medio y cuando presenta puntajes de 91 a 136 presenta un nivel alto.

2.3. Población y muestra

Población: El estudio estuvo conformado por 153 técnicas de enfermería de 22 a 47 años de edad, del área de hospitalización (medicina interna, medicina varones, medicina mujeres, obstetricia, traumatología, emergencia, infectología, gastroenterología, pediatría, sala de hemodiálisis, cirugía, unidad de cuidados intensivos), pertenecientes a la red IV del hospital del Callao.

Muestra: Se constituyó por una muestra de 153 técnicas enfermeras, es decir, se tomó en cuenta a la totalidad de la población. Es una muestra de tipo censal, según

Bernal en el 2010, nos manifiesta que el conjunto de operacionalizaciones consistentes en recabar, evaluar, analizar y publicar los datos estadísticos del total de la población.

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

Escala abreviada de calidad de vida

Nombre Original	: Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.
Autores	: Simón Easton y Darren Van Laar
País original	: Reino Unido
Año publicado	: 2012
Número de ítems	: 24
Aplicación	: Individual o Colectivo
Edad de aplicación	: De 18 años en adelante.
Duración	: 15 minutos.
Dimensiones	: Cuenta con 6 dimensiones: bienestar general (8, 12 y 16), interrelación trabajo-hogar (1, 2, 3), satisfacción laboral (5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19), control del trabajo (4 y 18), condición laboral (20, 21, 22, 23 y 24), y estrés en el trabajo (7, 9 10 y 11).
Calificación	: Se clasifica en 5 opciones de respuestas. 1 para muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 neutral, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo, considerando esto, si las puntuaciones directas fueran menor o igual a 73 quiere decir que, presenta un nivel bajo de calidad de vida, en caso tenga de 74 a 84 sería nivel medio y cuando presenta puntajes de 85 a 115 presenta un nivel alto.

Confiabilidad

Para obtener el índice de confiabilidad, se sometieron todos los resultados obtenidos en 153 técnicas de enfermería, a la prueba de consistencia interna mediante el coeficiente Omega de McDonald's (ω), obteniendo como resultado una confiabilidad de 0.950 (Ver anexo 9).

Validez

Para establecer la validez de la escala se empleó el método correlación ítems - test, donde se encontró homogeneidad en todos los ítems, puesto que en los resultados se observó una correlación mayor a 0.25 (Ver anexo 9).

Instrumento para medir estrés laboral

Nombre Original	: The Nursing Stress Scale
Autores	: Pamela Gray y James Anderson
País de origen	: Estados Unidos
Año publicado	: 1998
Número de ítems	: 34
Aplicación	: Individual o Colectiva
Duración	: 10 minutos
Dimensiones	: Cuenta con 3 dimensiones: física (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14), psicológica (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27) y social (28, 29, 30, 31, 32, 33, 34)
Calificación	: Se clasifica en 4 opciones de respuestas. 1 para nunca, 2 para algunas veces, 3 frecuente y 4 muy frecuentemente, considerando esto, si las puntuaciones directas fueran menor o igual a 45 quiere decir que, presenta un nivel bajo de estrés laboral, en caso tenga de 46 a 90 sería nivel medio y cuando presenta puntajes de 91 a 136 presenta un nivel alto.

Confiabilidad

Para obtener el índice de confiabilidad, se sometieron todos los resultados obtenidos en 153 técnicas de enfermería, a la prueba de consistencia interna mediante el coeficiente Omega de McDonald's (ω), obteniendo como resultado una confiabilidad de 0.923 (Ver anexo 9).

Validez

Para establecer la validez de la escala se empleó el método correlación ítems - test, donde se encontró homogeneidad en todos los ítems, puesto que en los resultados se observó una correlación mayor a 0.25 (Ver anexo 9).

2.5. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos se llevó a cabo por medio del método cuantitativo y la estadística descriptiva, los cuales nos permitirán recolectar datos, presentarlos mediante tablas o gráficos para interpretarlos y realizar un análisis descriptivo de los datos obtenidos.

Según los objetivos de la investigación, se utilizó el Coeficiente de Omega fue utilizada para la estimación de la confiabilidad. Prueba de normalidad, se hizo uso de la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar si los datos se ajustan o no a la normalidad. Se utilizó estadística descriptiva donde se tomó en cuenta la frecuencia, porcentaje, gráficos, media, mediana y tablas para conocer la distribución de la muestra.

Por otro lado en los estadísticos de correlación: se empleó la prueba Rho de Spearman para determinar si la relación es directa o inversa entre calidad de vida estrés laboral. También se hizo uso de la prueba U de Mann-Whitney para comparar la calidad de vida y el estrés laboral, según el sexo de los participantes. Y por último, se utilizó la prueba H Kruskal-Wallis para comparar las variables según las edades.

2.6. Aspectos éticos

En el estudio se tuvo en cuenta el compromiso y el alto grado de responsabilidad, para el desarrollo del proyecto, por ello se evitó el plagio y la falsedad de los documentos, respetando la propiedad intelectual de los distintos autores, por otro lado, se utilizó las normas de American Psychological Association (APA).

Para la recolección de datos e información, así como para la aplicación de las escalas se realizó el consentimiento informado y permiso de las autoridades correspondientes del hospital. También, se les informo sobre el motivo de la investigación y que los datos de

los técnicos de enfermería se realizó anónimamente, así como de la confidencialidad de los resultados.

Asimismo, es importante señalar que la responsable del presente proyecto no presenta ningún tipo de conflicto de interés que comprometa la integridad de la investigación.

Se consideraron los principios básicos de bioética, respetando los valores, la integridad del ser humano y procurando beneficios en pro de bienestar de las personas.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos sirven para responder a cada uno de los objetivos planteados en esta investigación. Como primer procedimiento, los datos fueron sometidos a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, todo ello con la finalidad de determinar si proceden de una distribución normal o no.

Tabla 1

Análisis de la distribución normal

Estadísticos	Calidad de vida	Estrés laboral
K – S	.255	.112
P	.000	.000
N	153	153

En la tabla 1, se puede observar que los valores obtenidos de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) presentan una distribución diferente a la normal.

Tabla 2

Análisis de correlación entre calidad de vida y estrés laboral

		Estrés laboral
	Rho	-.779**
Calidad de vida	P	.000
	N	153

En la tabla observamos que existe una correlación inversa y muy significativa entre calidad de vida y estrés laboral con un coeficiente Rho -0.779** y un nivel de significancia $p < 0.05$.

Tabla 3*Análisis de correlación entre calidad de vida y las dimensiones de estrés laboral*

		Estrés laboral		
		Física	Psicológica	Social
	Rho	-.789**	-.715**	-.530**
Calidad de vida	P	.000	.000	.000
	N	153	153	153

Después de analizar la correlación entre calidad de vida y las dimensiones de estrés laboral expresadas en: física, psicológica y social. Se evidencia en la tabla 3 que son muy significativas, inversa y media fuerte.

Tabla 4*Análisis de correlación entre estrés laboral y las dimensiones de calidad de vida*

		Calidad de vida					
		Bienestar general	Interrelación trabajo-hogar	Satisfacción laboral	Control en el trabajo	Condiciones laborales	Estrés en el trabajo
	Rho	-.732**	-.662**	-.702**	-.792**	-.712**	-.737**
Estrés laboral	P	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	153	153	153	153	153	153

En la tabla 4, se percibe que existe correlación significativa ($p < 0.05$) entre los resultados de la variable estrés laboral y las dimensiones de calidad de vida, se puede decir que existe una mayor correlación entre estrés laboral y la dimensión control en el trabajo (-.792**) y una menor correlación entre estrés laboral y la dimensión interrelación trabajo - hogar (-.662**)

Tabla 5*Análisis descriptivo de calidad de vida, en general y según dimensiones*

	Calidad de vida													
	Bienestar general		Interrelación trabajo-hogar		Satisfacción laboral		Control en el trabajo		Condiciones laborales		Estrés en el trabajo		General	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%
Bajo	56	36,6	67	43,8	53	34,6	40	26,1	54	35,3	43	28,1	52	34,0
Medio	64	41,8	70	45,8	54	35,3	27	17,6	68	44,4	9	5,9	6	3,9
Alto	33	21,6	16	10,5	46	30,1	86	56,2	31	20,3	101	66,0	95	62,1
Total	153	100,0	153	100,0	153	100,0	153	100,0	153	100,0	153	100,0	153	100,0
Chi cuadrado	$\chi^2 = 10,157$ g.l. = 2 p = 0,006		$\chi^2 = 36,118$ g.l. = 5 p = 0,000		$\chi^2 = 00,745$ g.l. = 2 p = 0,689		$\chi^2 = 37,686$ g.l. = 2 p = 0,000		$\chi^2 = 13,686$ g.l. = 2 p = 0,001		$\chi^2 = 84,86$ g.l. = 2 p = 0,000		$\chi^2 = 77,68$ g.l. = 2 p = 0,000	

En la tabla 5, se puede observar que existe un 34,0% del total presentan baja calidad de vida, mientras que un 62,1% presentan un nivel alto de calidad de vida. Así mismo; un mayor porcentaje del total presenta un nivel moderado en cada una de las dimensiones.

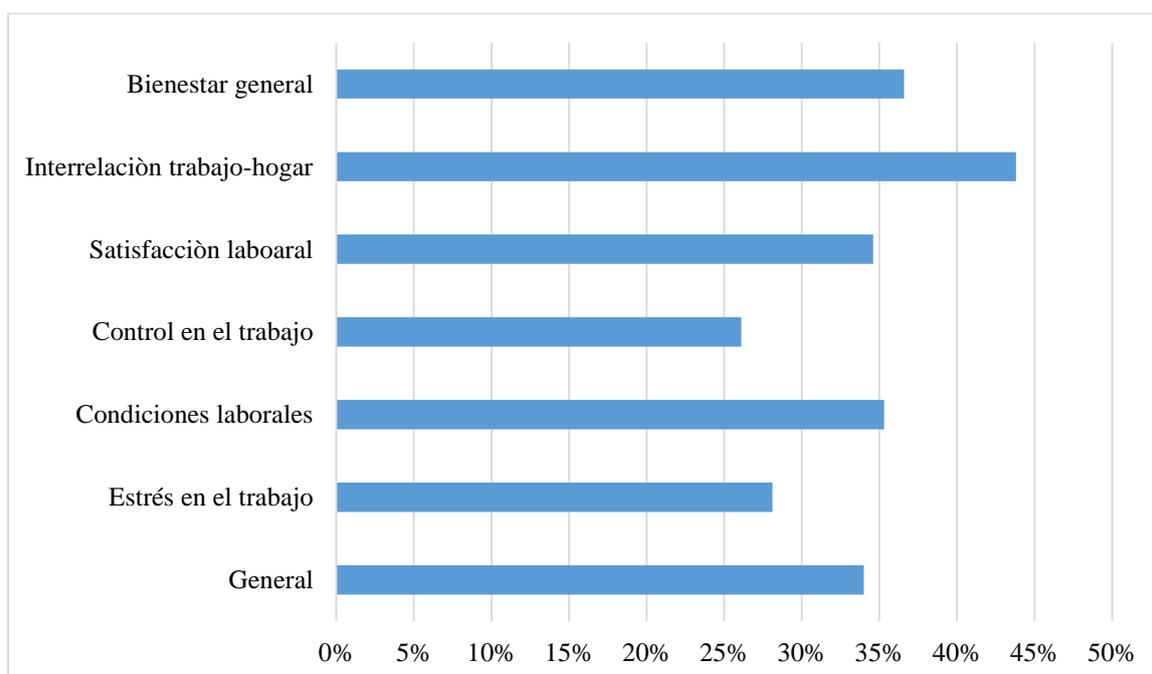
**Figura 1.***Nivel bajo de calidad de vida de forma general y por dimensiones.*

Tabla 6*Análisis descriptivo de estrés laboral, en general*

	Estrés laboral		Chi cuadrado
	f	%	
Bajo	36	23,5	$\chi^2 = 42,882$ g.l. = 1 p = 0,000
Medio	117	76,5	
Alto	0	0	
Total	153	100	

En la tabla 6, se puede observar un 76,5% del total de enfermeras poseen un nivel medio de estrés laboral y que el 23,5% posee un nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 7*Análisis comparativo según sexo de las variables calidad de vida y estrés laboral*

	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	P
Calidad de vida	Hombre	44	82,20	2169.00	.355
	Mujer	109	74,90		
Estrés laboral	Hombre	44	76,50	2376.00	.929
	Mujer	109	77,20		

En la tabla 7, revela que no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres con respecto a la variable calidad de vida, pues se observa que la significancia es mayor al p valor ($p > 0.05$); de igual manera la variable estrés laboral, donde la significancia es mayor al p valor ($p > 0.05$). Se asume entonces que no existen diferencias significativas entre los puntajes de mujeres y hombres.

Tabla 8*Comparación según edades de las variables calidad de vida y estrés laboral*

	Rango de edad	N	Rango promedio	Chi-cuadrado	P
Calidad de vida	[22-29 años]	72	78,81	,914	,633
	[30-38 años]	59	72,91		
	[39-47 años]	22	82,07		
Estrés laboral	[22-29 años]	72	79,15	,633	,445
	[30-38 años]	59	78,51		
	[39-47 años]	22	65,91		

En la tabla 8, se puede observar los resultados obtenidos por el estadístico comparativo. Respecto a las variables calidad de vida y estrés laboral, el índice de significancia es mayor a p valor ($p < 0.05$) por lo que se asume que no existe diferencias con respecto a la edad.

IV. DISCUSIÓN

En base a lo expuesto, la investigación tuvo como finalidad el estudio de las variables calidad de vida y estrés laboral en una muestra de 153 técnicas de enfermería del Hospital Nacional del Callao. Después de obtener los resultados, en este apartado se procede con la discusión y el contraste con otros autores, así también con la base teórica que explican las variables de esta investigación.

Respecto a los resultados obtenidos, podemos decir que el objetivo y la hipótesis general, se halló una relación inversa y muy significativa entre la calidad de vida y estrés laboral en técnicos de enfermería, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman donde arrojó un $Rho = -0.779^*$ y un valor de $p = 0.00$ siendo menor al 0.05, con ello podemos decir que si se mejora la calidad de vida las técnicas de enfermería disminuirían su estrés laboral (tabla 2). No obstante, cabe mencionar que los resultados coinciden con los encontrados en las investigaciones de Hualpa (2018), sobre Estrés laboral y Calidad de vida en técnicas de enfermería del Hospital de Huaycán, dando como resultado que si existe relación inversa y muy significativa ($Rho = -0.234^*$). Por ello se dice que el estrés afecta a la calidad de los trabajadores de manera evidente a su salud mental. Según Lezama y Molina (2005), manifiestan que existe una asociación entre la calidad de vida y el estrés laboral; se concluye que la calidad de vida en las organizaciones debe ser un pilar fundamental para la mejora del trabajador y que si el colaborador se siente satisfecho generará mayor ingreso en la organización y no se verá afectada su salud.

El primer objetivo específico de la investigación, fue determinar la relación entre calidad de vida con las dimensiones de estrés laboral expresado en: psicológico, físico y social. Se encontró que existe una correlación inversa y muy significativa entre la variable calidad de vida y las dimensiones de estrés laboral, existiendo una mayor correlación entre calidad de vida y la dimensión física y una menor correlación entre calidad de vida y la dimensión psicológica (tabla 3), es por esta razón que se acepta la validez de la hipótesis planteada. Podemos recalcar que estos resultados coinciden con los encontrados en otras investigaciones como la de Hualpa en el 2018 sobre Estrés laboral y Calidad de vida en técnicas de enfermería del Hospital de Huaycán, se obtuvo como resultado que existe relación significativa inversa entre calidad de vida y estrés académico ($p > 0.01$). Según la teoría de Simon Easton y Darren Van Laar, nos indican que la calidad de vida está vinculada con elementos internos y externos de la persona.

El segundo objetivo específico de la investigación, fue determinar la relación, a modo de correlación, entre estrés laboral con las dimensiones de calidad de vida expresado en: bienestar general, interrelación trabajo-hogar, satisfacción laboral, control del trabajo, condición laboral y estrés en el trabajo. Se percibe que existe correlación inversa y significativa ($p < 0.05$) entre los resultados de la variable estrés laboral y las dimensiones de calidad de vida, se puede decir que existe una mayor correlación entre estrés laboral y la dimensión control en el trabajo y una menor correlación entre estrés laboral y la dimensión interrelación trabajo – hogar (tabla 4). Hualpa en el 2018 sobre Estrés laboral y Calidad de vida en técnicas de enfermería del Hospital de Huaycàn, dando como resultado una correlación inversa y significativas entre el estrés con la dimensiones de calidad de vida. Según la teoría general de estrés laboral Linares, refiere que el estrés, se produce por un conjunto de sucesos y respuestas, esto genera en los trabajadores un alto nivel de estrés que daña al ser humano y se ve reflejada en su desempeño laboral afectando a su salud mental. Por lo que el estrés se localiza en el individuo produciendo efectos por el estrés.

El tercer objetivo específico de la investigación, fue describir la calidad de vida de manera general y según sus dimensiones. Según la investigación de Flores en el 2016 sobre el objetivo de describir de forma general y por dimensiones la calidad de vida, se encontró un nivel regular o medio de CV, concediendo en los resultados hallados en el estudio. Por ello, según la teoría de Eastn y Laar sobre calidad de vida manifiesta que es la percepción del bienestar según dos factores; el factor objetivo (condiciones laborales) y el factor subjetivo (estrés y satisfacción).

El cuarto objetivo específico de la investigación, fue describir el estrés laboral de manera general. Según la investigación de Cordova en el 2017 sobre el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería, dio como resultado un alto nivel de estrés laboral con un 46% en general, a diferencia de lo encontrado en el estudio que no existe nivel alto de estrés si no un moderado nivel de estrés con un 76,5%. Según la teoría de Gray y James nos dice que el estrés es una señal interna en el entorno físico, psicológico y social que amenaza al equilibrio del ser humano y está en uno en saber cómo afrontar las distintas situaciones estresantes.

El quinto objetivo específico de la investigación, fue comparar la calidad de vida de manera general con las dimensiones sociodemográficas tales como: sexo y edad. Se percibe que no existen diferencias con respecto a sexo y edad. Según distintos estudios realizados en relación del género con la calidad de vida, los resultados de Flores en el 2016 su investigación

determinaron la relación entre calidad de vida y estilo de liderazgo en trabajadores de la municipalidad, arrojó una calidad laboral moderada según el sexo y la edad de los trabajadores. Datos parecidos a los encontrados en la investigación, cabe mencionar que la calidad de vida de los trabajadores no existen diferencias según el rango de edad de las técnicas de enfermería.

El sexto objetivo específico de la investigación, fue comparar el estrés laboral de manera general con las dimensiones sociodemográficas tales como: sexo y edad. Se percibe que no existen diferencias con respecto a sexo y edad. Según distintos estudios realizados en relación del género con el estrés detectado, los resultados de Castillo, Torres, Ahumada, Cardenas y Licona en el 2014 en su investigación determinaron los factores asociados al estrés en las enfermeras, arrojó un alto nivel de estrés, tanto en hombres como en mujeres. Datos diferentes a los encontrados en el presente estudio, en el cual hay mayor prevalencia de síntomas de estrés en mujeres. Por otro lado, al contrastar las variables de calidad de vida y estrés laboral con la edad de los participantes encuestados; descubrimos que no existen diferencias según el rango de edad de las técnicas de enfermería.

V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados de investigación, y de haberlas contrastado con las hipótesis, obtenemos que;

PRIMERA: El estudio ha demostrado que existe una relación inversa y significativa entre ambas variable, indicando que las técnicas de enfermería que presentan bajo nivel de calidad de vida tienden a presentar un alto nivel de estrés laboral.

SEGUNDA: Según el estudio realizado en las técnicas de enfermería se evidenció una relación inversa y significativa entre la calidad de vida y las dimensiones de estrés laboral expresadas en: física, psicológica y social. Se puede observar menores índices de calidad de vida, en aquellas técnicas de enfermería que han tenido mayor exposición al estrés laboral, seguido por aquellos que han sufrido estrés físico, psicológico y social.

TERCERA: Se evidencia una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de calidad de vida. Se demuestra que cuanto mayor es el estrés laboral en las técnicas de enfermería menor será su calidad de vida, expresadas en el bienestar general, interrelación trabajo-hogar, satisfacción laboral, control en el trabajo, condiciones laborales y estrés en el trabajo.

CUARTA: Generalmente 5 de cada 10 técnicas presentan nivel bajo de calidad de vida y 6 de cada 10 técnicas presentan nivel alto de calidad de vida.

QUINTA: Según el análisis descriptivo de la variable estrés laboral, podemos decir que 8 de cada 10 enfermeras presentan nivel moderado de estrés laboral y 2 de cada 10 enfermeras tienen un nivel bajo de estrés laboral. No se encontró en las técnicas de enfermería un nivel alto de estrés.

SEXTA: Según el estudio sobre la calidad de vida y el estrés laboral en las técnicas de enfermería según el sexo, no se encontró diferencia significativa entre ambos sexos.

SEPTIMA: En el estudio sobre calidad de vida y estrés laboral en las técnicas de enfermería respecto a los rangos de edad, no se encontró diferencia significativa entre las edades.

VI. RECOMENDACIONES

De los resultados obtenidos en esta investigación se sugieren las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere realizar más investigaciones sobre calidad de vida y estrés laboral con el fin de ampliar el nivel de muestra para tener mayor representatividad de la población.
2. Se recomienda emplear los instrumentos que se utilizó en la investigación, puesto que ambos instrumentos demostraron tener un alto nivel de confiabilidad y validez.
3. Se sugiere realizar investigaciones con ambas variables y comparar con las variables socio laborales como tiempo de permanencia en el lugar de trabajo y turno de trabajo.
4. Promover talleres de promoción y prevención buscando generar una adecuada calidad de vida laboral en las técnicas de enfermería, de esa forma darle recursos necesarios para enfrentarse a los continuos estresores de una manera más idónea y de esa forma no afecte a su calidad de vida laboral.

VII. REFERENCIAS

- Alcalde H., J. (2010). *Estrés laboral informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. Recuperado de: http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/estres_laol_informe_plt.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera Edición. Pearson Educación: Colombia.
- Beck, U. y Beck, E. Gernsheim, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Piados.
- Campanario R. (2011). *“Situaciones estresantes para el personal de enfermería*. Hospital Universitario Virgen del Rocío.” Tesis Especial de Grado
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cardenas, K. y Licon, S. (Enero/abril, 2014). *Estrés laboral en enfermería y factores asociados*. Cartagena (Colombia). Revista Redalyc, 30 (1), 34-43.
- Cordova, N. (2017). *Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería de medicina 3I, 3II Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima Diciembre 2016* - ciclo de licenciatura en enfermería. Universidad San Juan Bautista.
- Díaz, I., Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto*. (Tesis Licenciatura). Tarapoto, Perú.
- Easton, S. y Van, L. (2012). *Anonymous Small University Staff Survey*. Unpublished Research Report Portsmouth; QoWL Ltd
- Flores, N. (2016). *Relación entre la calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tana, 2016*. (Tesis de licenciamiento, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann).
- Gabinete Confederado de Seguridad y Salud Laboral (2005). *El Estrés en los Jóvenes. Claves para detectarlo y prevenirlo*. Madrid: Impresión Digital Da Vinci.
- García, M. y Forero, C. (2016). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia*. Acta Colombiana de Psicología, 19(1), 79-90. doi: <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- González, R., Hidalgo, G. & Salazar, J. (2007). *Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización*, Revista Psicología y Salud, Vol. 17, N° 01.

- Gray, T. y James, A. (1998) "*The Nursing Stress Scale*" (NSS). Revista Española de Salud Pública versión impresa ISSN.
- Hualpa, A. (2018). Estrés laboral y Calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán, 2018. (Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú.
- Castillo, J. (mayo/junio, 2014). Institución de integración. Revista Salud. Recuperado de https://es.scribd.com/document/254195467/Estres-en-los-peruanos#download&from_embed
- Linares, A. (2001). *Gestión del estrés en la Gestión del Cambio para el Desarrollo de la Organización*. Revista Cubana de salud pública, volumen (2) ,39.
- Lyle, H., Miller, D. y Dell, S. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. Washington. Consultado el 28.03.11. Recuperado de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., y Nelson, D. L. (2007). *Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future*. Journal of Management, 33(6), 809-840.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Fundamentos en Humanidades, V (10), 53-68.
- Mejía C., Cárdenas M. y Gomero-Cuadra R. (2015). Notificación de accidentes y enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo. Perú 2010-2014. Rev. Perú Med Exp Salud Pública. 2015,32(3) ,526-31.
- Medina, W. (15 de enero del 2018). ¿Qué es calidad de vida laboral y cuáles son sus beneficios? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
- MINSA (2009). *Estrés laboral: un reto colectivo para todos*. América Central
- More, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017*. (Tesis de licenciamiento, Universidad Cesar Vallejo).
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. (4°ed.). Bogotá: Ediciones de la U
- Organización Mundial de la Salud (2012). *Informe sobre la salud en el mundo*. Estados Unidos.
- Organización Mundial de la Salud (2017). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Estados Unidos.

- Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo (2012). *Estrés laboral: un reto colectivo para todos*. América Central
- Peiró, J. (2005). *Desencadenantes de estrés laboral*. España: Ediciones Pirámide.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Selye, H. (1930). *Antecedentes históricos del estrés laboral*. Recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/capitulo1.pdf>
- Selye, H. (1979). *El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*. Peru: Editorial IIPSI.
- Servicio de Administración del Trabajo: Oficina regional de la OIT para América Latina y el caribe (Diciembre, 2016) *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Slipack, O. (1991). Historia y concepto de estrés. *Alcmeon* 3. 355-360.
- Slipack, O. (1996). “*Estrés Laboral*”. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*, 19, 4. Recuperado de: <https://goo.gl/ovq6km>
- Takala, J. (2005). *Introductory Report: Decent Work – Safe Work*. Orlando. Recuperado de http://ohsa.org.mt/Portals/0/docs/intrep_05.pdf.
- Tamayo y Tamayo, M. (2015). *El proceso de la investigación científica*. México, D.F.: Editorial Limusa.
- Trist, L. (1950). *Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting*. *Human relations*, 4 (1): 3-38.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

TABLA 9

Matriz de consistencia

TITULO: "Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019"							
Autor: ANDRADE FUERTES, Patricia Estefany							
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensión	Variables e indicadores			
				Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Problema principal: ¿Existe relación entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019?	General Determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019. Específicos 1. Determinar la relación, a modo de correlación, entre la calidad de vida y las dimensiones de estrés laboral, expresados en: física, psicológica y social en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019. 2. Determinar la relación, a modo de correlación, entre estrés laboral y las dimensiones de calidad de vida, expresados en: bienestar general, interrelación trabajo-hogar, satisfacción laboral, control del trabajo, condición laboral y estrés en el trabajo en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019. 3. Describir la calidad de vida de manera general y según sus dimensiones en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019. 4. Describir el estrés laboral de manera general y según sus dimensiones en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019. 5. Comparar la calidad de vida en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019, de manera general con las variables sociodemográficas tales como: sexo y edad. 6. Comparar el estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019, de manera general con las variables sociodemográficas tales como: sexo y edad.	General Existe una correlación inversa y significativa entre calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018. Específicos 7. Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida y las dimensiones de estrés laboral, expresados en: física, psicológica y social en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019. 8. Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de calidad de vida, expresados en: bienestar general, interrelación trabajo-hogar, satisfacción laboral, control del trabajo, condición laboral y estrés en el trabajo en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2019.	Bienestar general	Satisfecho con la vida Bienestar psicológico Salud física Promoción del bienestar	8, 12 y 16	Ordinal	
			Interrelación trabajo-hogar	La plenitud dentro y fuera del trabajo Armonía	1, 2 y 3.		
			Satisfacción laboral	Sentido de logro Autoestima Interés en su trabajo Oportunidades de línea de carrera Satisfacción intrínseca y extrínseca	5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19		
			Control del trabajo	Nivel adecuado de control dentro del trabajo Toma de decisiones.	4 y 18		
			Condición laboral	Satisfacción de los recursos Condiciones laborales Seguridad necesaria para realizar un trabajo eficiente.	20, 21, 22, 23 y 24.		
			Estrés en el trabajo	Presión laboral Descontento	7, 9, 10 y 11.		
				Variable 2: estrés laboral			
				Indicadores	Ítems		Escala de medición
				Contenido del trabajo Carga laboral Rotación de horarios	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.		Ordinal
			Físico	Muerte y quejas de los pacientes La falta de cooperación en las actividades Sentido de responsabilidad Inseguridad en el plan de trabajo	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27.		
			Psicológico	Apoyo emocional al paciente	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34.		
			Social	Problemas con los compañeros tanto del área como el equipo multidisciplinario. Desempeño inadecuado con su rol.			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a Utilizar
<p>Diseño: No experimental – transversal.</p> <p>Tipo: Descriptivo - correlacional.</p> <p>Nivel: Básico.</p>	<p>Población: Está conformada por 153 técnicas de enfermería de un Hospital Nacional</p> <p>Muestra: De tipo censal, está conformado por 153 técnicas de enfermería</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico – por conveniencia.</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL)</p> <p>Autores: Simon Eaton y Darren Van Laar</p> <p>Año: 2012</p> <p>Ámbito de aplicación: Colectiva</p> <p>Forma de administración: Duración 15 minutos.</p> <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Escala de estrés laboral en enfermeras</p> <p>Autores: Vicenta Escriba Aguir</p> <p>Año: 1998</p> <p>Ámbito de aplicación: Colectiva</p> <p>Forma de administración: Duración 10 minutos.</p>	<p>Descriptiva: Se hará un análisis descriptivo con los resultados obtenidos mediante una prueba estadística que describe el comportamiento de la variable, los que serán presentados a través cuadros estadísticos y gráficos.</p> <p>Presentación de datos: Con esta información realizaremos tablas de frecuencia y tablas de consistencias, asimismo utilizaremos gráficos que permitan identificar la proporción de datos o respuestas disponibles para su análisis.</p>

ANEXO 2. Instrumentos

Escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL)

Autor: Simón Easton y Darren Van Laar (2012)

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, con una “X” la casilla que mejor exprese su opinión.

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5
4	Me siento bien en este momento.	1	2	3	4	5
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	1	2	3	4	5
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	1	2	3	4	5
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo	1	2	3	4	5
8	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	1	2	3	4	5
9	Recientemente, he estado descontento y deprimido	1	2	3	4	5
10	Estoy satisfecho con mi vida.	1	2	3	4	5
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	1	2	3	4	5
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	1	2	3	4	5

14	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	1	2	3	4	5
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	1	2	3	4	5
16	Trabajo en un ambiente seguro	1	2	3	4	5
17	En general, me salen bien las cosas	1	2	3	4	5
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo	1	2	3	4	5
20	Estoy satisfecho con las oportunidades que tengo acceso en mi trabajo	1	2	3	4	5
21	Últimamente me he sentido razonablemente feliz	1	2	3	4	5
22	Las condiciones laborales son satisfactorias	1	2	3	4	5
23	En mi área de trabajo estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	1	2	3	4	5
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	1	2	3	4	5

Escala de estrés laboral (NSS)

(Pamela Gray y James Anderson 1998)

Edad: _____ Sexo: _____ Área: _____

Tiempo de trabajo _____

INSTRUCCIONES

En el presente cuestionario aparecerán unos enunciados, el cual Ud. tendrá como objetivo medir la frecuencia con que estas situaciones han producido tensión o estrés en su servicio. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con un aspa (X) el número de la escala que mejor refleja la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

Nº	Estresores laborales	Nunca	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	1	2	3	4
2	Recibir críticas de un médico	1	2	3	4
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosas a los pacientes	1	2	3	4
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	1	2	3	4
5	Problemas con un supervisor	1	2	3	4
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	1	2	3	4
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	1	2	3	4
8	La muerte de un paciente	1	2	3	4
9	Tener conflictos con un/a médico.	1	2	3	4
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	1	2	3	4
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	1	2	3	4
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	1	2	3	4
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	1	2	3	4
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	1	2	3	4

15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	1	2	3	4
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y los auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los recursos (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)	1	2	3	4
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	1	2	3	4
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	1	2	3	4
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	1	2	3	4
20	Pasar temporalmente a otros servicio\ con falta de personal	1	2	3	4
21	Ver a un paciente sufrir	1	2	3	4
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y auxiliares de enfermería) de otros servicios	1	2	3	4
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al pacientes	1	2	3	4
24	Recibir críticas de un superior	1	2	3	4
25	Personal y turno imprevisible	1	2	3	4
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	1	2	3	4
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	1	2	3	4
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emociones al paciente	1	2	3	4
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	1	2	3	4
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	1	2	3	4
31	El médico no está presente en una urgencia medica	1	2	3	4
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	1	2	3	4
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	1	2	3	4
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	1	2	3	4

ANEXO 3. Cartas de presentación de la Escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 12 de setiembre de 2018

CARTA INV. N° 719 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Dra. Salazar Yamada María Elena
Jefa del Servicio de Psicología
HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN
Jr. Colina 1081, Bellavista 07011 – Callao

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ANDRADE FUERTES, PATRICIA ESTEFANY** 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,



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



MSG/ALP

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ANEXO 4. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento

Carta de solicitud de la escala abreviada de calidad de vida (WRQoL)



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 173- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 13 de diciembre de 2018

Autores:

- Simon Easton y Darren Van Laar

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ANDRADE FUERTES, PATRICIA ESTEFANY**, con DNI: 73489191 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700162485, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**CALIDAD DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL EN TÉCNICAS DE ENFERMERIA DEL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DE UN HOSPITAL NACIONAL ,CALLAO 2018**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno , donde se examinará La Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQOL), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Carta de solicitud de la escala de estrés laboral



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 175- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 13 de diciembre de 2018

Autor:

- Vicenta Escribá Aguir

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ANDRADE FUERTES, PATRICIA ESTEFANY**, con DNI: 73489191 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700162485, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**CALIDAD DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL EN TÉCNICAS DE ENFERMERIA DEL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DE UN HOSPITAL NACIONAL ,CALLAO 2018**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno , donde se examinará La Escala de Estrés Laboral en Técnicas de Enfermería, través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



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

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 5. Autorización de uso del instrumento

Permiso de autor para la escala abreviada de calidad de vida (WRQoL)

The screenshot shows the Portsmouth Research Portal website. The page title is "User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life". The authors listed are Simon Easton and Dr Darren Van Laar. The page includes a "Relations" button (requiring a Flash player) and a "Get citation" button (for various referencing formats). The main text describes the WRQoL scale as an evidence-based measure of Quality of Working Life, used for assessing employee contentment and monitoring workforce experience. It also mentions that the scale is available in more than 10 languages and has been used in more than 50 countries. The page footer shows the date 16/12/2018.

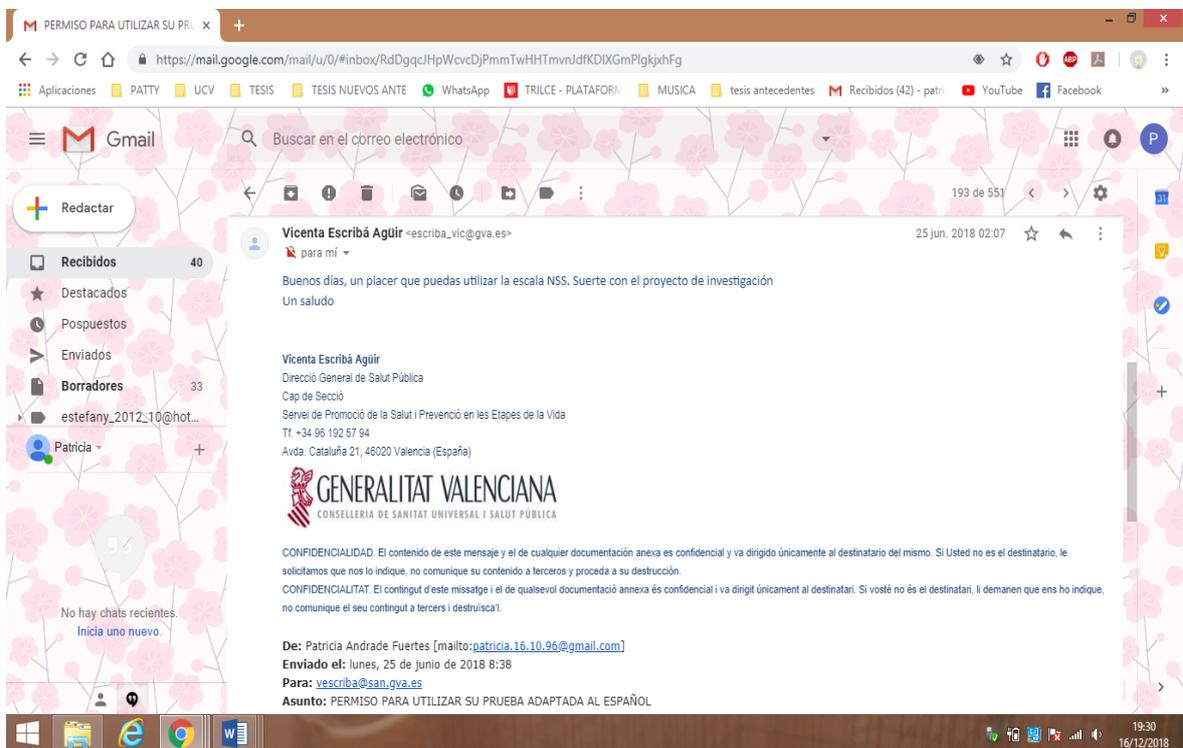
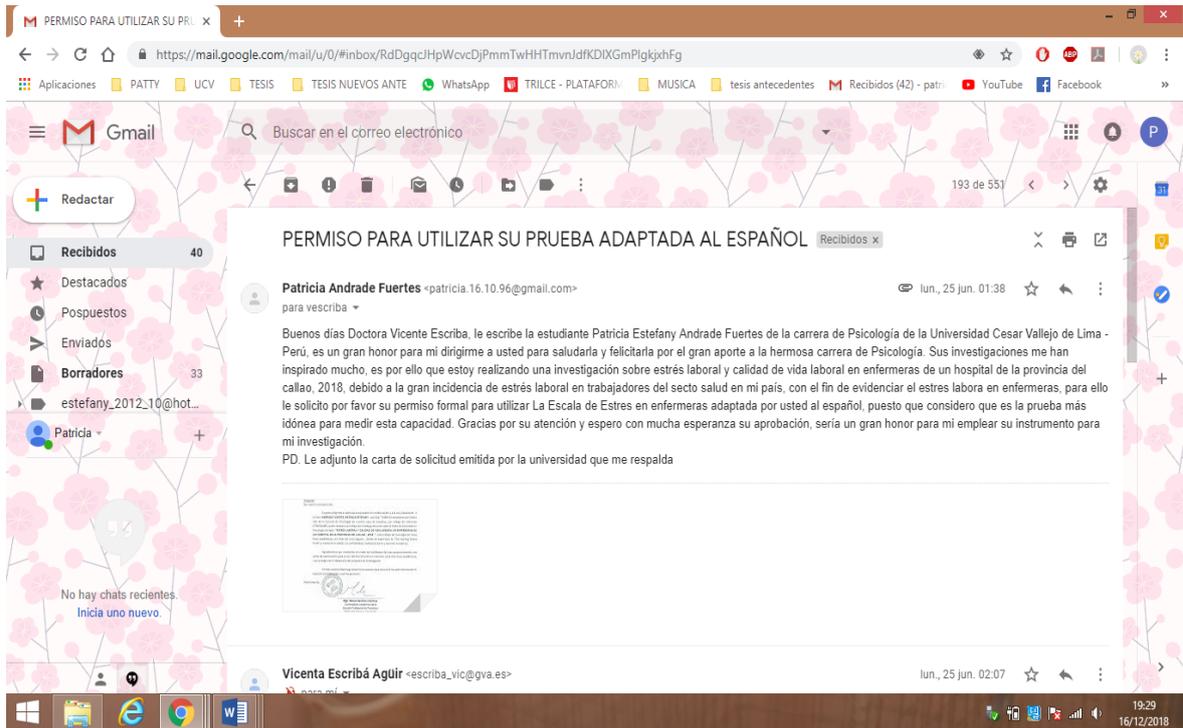
The screenshot shows the same page as above, but with the "Documents" section expanded. It lists a document titled "WRQoL User manual 2nd Ed - ebook - Feb 2018" which is a 2 MB PDF document. The metadata table below provides details about the document's origin and publication.

Original language	English
Publisher	University of Portsmouth
Edition	2nd
ISBN (Electronic)	978-1-86137-662-6
DOIs	10.17029/EASTON2018
Publication status	Published - 2018

Documents

- [WRQoL User manual 2nd Ed - ebook - Feb 2018](#)
2 MB, PDF-document

Permiso de autor para la escala de estrés laboral en enfermeras (NSS)



ANEXO 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento ante usted, mi nombre es **Patricia Estefany Andrade Fuertes**, soy interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **The Nursing Stress Scale (NSS)** y **la Escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)**, sus identidades serán protegidas a través de códigos y así quedarán anónimas.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado(a) 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. Patricia Estefany Andrade Fuertes

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo..... con número de DNI:..... acepto participar en la investigación Estrés y calidad de vida laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018 de la señorita Patricia Estefany Andrade Fuertes.

Día:/...../.....

ANEXO 7. Resultados del piloto

Tabla 10

Validez de contenido “V” de Aiken de calidad de vida

Ítem	Claridad										Pertinencia										Relevancia										V.Aiken General		
	Jueces								S	V. Aiken	Jueces								S	V. Aiken	Jueces								S	V. Aiken			
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8			J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8			J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8					
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

Tabla 11

Validez de contenido “V” de Aiken de estrés laboral

Ítem	Claridad									Pertinencia									Relevancia									V.Aiken General			
	Jueces								S	V. Aiken	Jueces								S	V. Aiken	Jueces								S	V. Aiken	
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8			J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8			J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7				J8
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
25	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	

26	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

ANEXO 8. Criterio de jueces

Criterios de jueces de la escala abreviada de calidad de vida (WRQoL)

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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 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.	×		×		×		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alma Elean Salazar Yamada

DNI: 08072131

Firma: 

Especialidad del validador: Psicoterapeuta Humana y Asesoría Conductual

*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


Psic. M^a. Elean Salazar Yamada
C.Ps.P. 0736
Jefe del Servicio de Psicología
Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren
EsSalud

.....18.....de Junio del 2018

11

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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 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.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Mariana Angélica Donayre

DNI: 4047243

Firma: 

Especialidad del validador: Dachne en Psicología

*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


D^{ra}. Mariana Angélica Donayre
Psicóloga
C.Ps.P. 0021

.....17.....de Junio del 2018

11

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓		
31	El médico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓		
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	✓		✓		✓		
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓		
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓		

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sánchez Llano Karne

DNI: 40039063

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicóloga Educativa

*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

[Firma]
 Karina Sánchez Llano
 PSICÓLOGA
 CPSP 23010

.....18.....de Junio del 2018

7

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

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 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.	✓		✓		✓		

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Esteban Almaraz Gullu Lopez

DNI: 09904133

Firma: [Firma]

Especialidad del validador:

*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

[Firma]
 Esteban Almaraz Gullu Lopez

.....04.....de Junio del 2018

11

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

17	En general, me salen bien las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones:

.....

.....

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

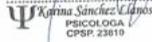
Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: David Hano Raimo

DNI: 40039063

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicólogo Educativo

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.



.....18.....de Junio del 2018

11

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

17	En general, me salen bien las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones:

.....

.....

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

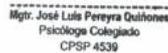
Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: José Luis Pereyra Quiñones

DNI: 88004263

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicología

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.



.....21.....de Junio del 2018

11

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

Criterios de jueces de la escala de estrés laboral en enfermeras (NSS)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	X		X		X	
31	El médico no está presente en una urgencia medica	X		X		X	
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	X		X		X	
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	X		X		X	
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	X		X		X	

Observaciones:

.....

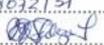
.....

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Hans Eleana Salazar Yamada

DNI: 09022131

Firma: 

Especialidad del validador: Psicoterapeuta Humanista y Colectivo - Conductual

.....20.....de Junio del 2018


Psc. Ma. Eleana Salazar Yamada
C.Ps.P. 0738
 Jefe del Servicio de Psicología
 Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren
 EsSalud

7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓	
31	El médico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	✓		✓		✓	
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓	

Observaciones:

.....

.....

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Mariela Amparo Panay

DNI: 6094440

Firma: 

Especialidad del validador: Docente en Psicología

.....15.....de Junio del 2018


Psc. Mariela Amparo Panay
C.Ps.P. 9921
 Psicóloga

7

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	X		X		X	
31	El médico no está presente en una urgencia medica	X		X		X	
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	X		X		X	
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	X		X		X	
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	X		X		X	

Observaciones:

Mejorar el ítem que está indicado (9)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ VALENZUELA TORO DE MORA

DNI: 02202227

Firma: 

Especialidad del validador: Psicólogo Asesorado en salud Humana - Maestría en Docencia Universitaria

*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


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 P. U. C. V. - I. C. T. A. - I. C. T. A. - I. C. T. A.
 C. P. P. 0101

.....22.....de Junio del 2018

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓	
31	El médico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	✓		✓		✓	
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓	

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ps. Alvaro Chavez Pineda Sureda

DNI: 2584679

Firma: 

Especialidad del validador: Psicología Clínica

*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


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 P. U. C. V. - I. C. T. A. - I. C. T. A. - I. C. T. A.
 C. P. P. 0101

.....21.....de Junio del 2018

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓	
31	El médico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	✓		✓		✓	
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓	

Observaciones:

.....

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Da. Silvia Cornejo Maria del Pilar*

DNI: *40541303*

Firma: *[Signature]*

Especialidad del validador: *Terapia Cognitivo Conductual*

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

[Signature]
 María Del Pilar De Silva Cornejo
 PSICOLOGA - OHP 19714
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CAJAMARCA

.....*24*.....de Junio del 2018

7

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

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓	
31	El médico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	✓		✓		✓	
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓	

Observaciones:

.....

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Eschide Alvaris Bull Roxau*

DNI: *09904133*

Firma: *[Signature]*

Especialidad del validador:

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

[Signature]
 Eschide Alvaris Bull Roxau
 PSICOLOGA - OHP 19714
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CAJAMARCA

.....*24*.....de Junio del 2018

7

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

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓	
31	El médico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	✓		✓		✓	
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓	

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg.) Jose Luis P. Reyna Cevallos

DNI: 88006268

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicología

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.

[Firma]
 Mgtr. José Luis Pierrera Dulliones
 Psicóloga Colegiada
 CPSP 4536

24 de Junio del 2018

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓	
31	El médico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	✓		✓		✓	
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓	

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Raúl Sánchez Clavos

DNI: 40039003

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicología Educativa

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.

[Firma]
 R. Sánchez Clavos
 PSICOLOGA
 CPSP 23810

18 de Junio del 2018

ANEXO 9. Resultados adicionales

Confiabilidad y validez de la variable calidad de vida

Tabla 12

Confiabilidad de la escala de calidad de vida

	Calidad de vida
McDonald's (ω)	0.950
N	153

Tabla 13

Validez de la escala de calidad de vida (Correlación ítems-test)

	Ítem - rest
1	0.5773
2	0.6540
3	0.5092
4	0.2313
5	0.5928
6	0.6083
7	0.7194
8	0.8382
9	0.6498
10	0.7336
11	0.8149
12	0.7722
13	0.7825
14	0.6645
15	0.4678
16	0.1015
17	0.0252
18	0.6181
19	0.7330
20	0.6250
21	0.8056
22	0.8721
23	0.8582
24	0.8726

Confiabilidad y validez de la variable estrés laboral

Tabla 14

Confiabilidad de la escala de estrés laboral

	Estrés laboral
McDonald's (ω)	0.923
N	153

Tabla 15

Validez de la escala de estrés laboral (Correlación ítems-test)

	Ítem - rest
1	0.7674
2	0.6707
3	0.5627
4	0.5658
5	0.5912
6	0.8541
7	0.6004
8	0.6504
9	0.6634
10	0.7123
11	0.6710
12	0.2117
13	0.2942
14	0.1097
15	0.7123
16	0.5170
17	0.4455
18	0.1262
19	0.0554
20	0.4908
21	0.8451
22	0.6355
23	0.7123
24	0.6707
25	0.1799
26	0.1097
27	0.0265
28	0.7123
29	0.6355
30	0.5985
31	0.2942
32	0.0846
33	0.1609
34	0.0786

ANEXO 10. Acta de aprobación de originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima-Norte revisor de la tesis titulada "Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018", de la estudiante ANDRADE FUERTES, Patricia Estefany; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% 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, 02 de febrero del 2019


Victor E. Candela Ayllón
Psicólogo CPP: 2936

.....
Firma

Víctor Eduardo CANDELA AYLLÓN

DNI: 15382082

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

ANEXO 11. Print de pantalla de turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. At the top, the document title is "Patricia Estefany Andrade Fuertes" and the user is identified as "Patricia Estefany". The document content includes the logo of Universidad César Vallejo, the Faculty of Humanities, and the School of Psychology. The thesis title is "Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018". The author is Patricia Estefany Andrade Fuertes, and the assessors are Dr. Candela Atllón, Victor Eduardo, and Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto. The document is 8606 words long.

Below the document preview, a "Resumen de coincidencias" (Summary of coincidences) section shows a 12% similarity score. A list of sources is provided:

Rank	Source	Similarity
1	rua.ua.es Fuente de Internet	2 %
2	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	Juan Antonio Fernández... Publicación	1 %
6	Mirian Grimaldo, Mario ... Publicación	<1 %
7	www.omicsonline.org Publicación	<1 %

The interface also shows a navigation bar with "Text-only Report" and "High Resolution" options, and a footer indicating "Página: 1 de 31" and "Número de palabras: 8606".

ANEXO 12. Autorización para la publicación de originalidad

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Patricia Estefany Andrade Fuentes.....
 identificado con DNI N° 73489191....., 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 y estrés laboral en técnicas de
enfermería de la línea de hospitalización de un
Hospital Nacional, Callao 2018
";
 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: 73489191.....

FECHA: 19 de Febrero del 2019.

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

ANEXO 13. Formulario de autorización para publicación electrónica



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: Andrade Fuertes, Patricia Estefany
D.N.I. : 73.489.191
Domicilio : Asoc. Estrella del Sol. Mz. B. Lt. 34
Teléfono : Fijo: Móvil: 956.13.18.13
E-mail : patricia.16.10.96@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :
Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor Apellidos y Nombres:

Andrade Fuertes, Patricia Estefany

Título de la tesis:

Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018

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 : Poncheda

Fecha : 19-02-19

ANEXO 14. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



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:

Andrade Fuertes, Patricia Estefany

INFORME TITULADO:

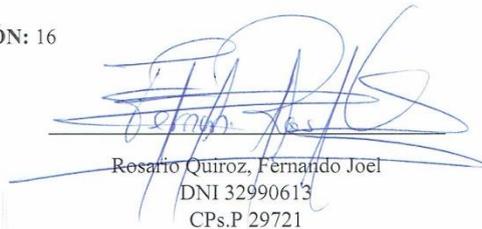
Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de
un Hospital Nacional, Callao 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 19/02/19

NOTA O MENCIÓN: 16


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: 08/02/2019