



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del
Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Jaque Sotelo, Lisseth Pamela (ORCID: 0000-0001-8969-8094)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

A mi madre Hilda Delina Sotelo Mendoza por darme una vida maravillosa, donde nos brindó un hogar con amor, valores, respeto, paz y; sobre todo siempre confiar en mí.

A mi hermana Delsy Jaque Sotelo, por el apoyo incondicional en cada etapa de mi vida y ser un ejemplo a seguir.

¡Las amo!

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fortaleza para lograr mis metas. A mi familia, tíos, primos y a las personas que forman parte de mi crecimiento personal y profesional.

A mi asesor de tesis Dr. Luis Alberto Barboza Zelada, por su apoyo y asesoramiento en la tesis.

Un agradecimiento especial al Dr. Carlos Pinillos por aceptar ser mi asesor en el HNCH.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Jaque Sotelo, Lisseth Pamela
cuyo título es: Calidad de vida Laboral y
Bienestar Psicológico en el personal de
Quemadora del Hospital Nacional Cayetano
Heredia del distrito de San Martín de Porres,
2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.6... (número)
dieciséis.....(letras).

Lima, 02 de septiembre del 2019.



.....
PRESIDENTE

Dra. Rivera Lozada de Bonilla Oriana



.....
SECRETARIO

Mg. Rosario Quiroz Fernando Joel




.....
VOCAL

Mg. Manrique Tapia César Raúl

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

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lisseth Pamela Jaque Sotelo, con DNI: 70220757, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el Distrito San Martín de Porres, 2019", declaro bajo juramento que:

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

Lima, Julio del 2019



Lisseth Pamela Jaque Sotelo
DNI: 70220757

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1.Diseño y tipo de investigación	12
2.2.Operacionalización de variables	12
2.3.Población, muestra y muestreo	13
2.4.Técnicas e instrumentos de datos, validez y confiabilidad	14
2.5.Procedimiento	17
2.6.Método de análisis de datos	17
2.7.Aspectos éticos	18
III. RESULTADO	19
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIÓN	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019. La metodología de estudio en cuanto al diseño fue no experimental de corte transversal, siendo un nivel de estudio básico, enfoque cuantitativo, caracterizándose por ser una investigación de tipo descriptivo – correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 185 enfermeros del Hospital Nacional Cayetano Heredia que representa a la población, el tipo de muestreo es probabilístico, aleatorio simple. Para la recolección de datos se utilizaron dos escalas, dichos instrumentos consisten en dos escalas tipo Likert, la primera escala mide la calidad de vida laboral (WRQoL) de Simón Easton & Van Laar, presenta 24 items, dividido en seis dimensiones. Asimismo, la segunda escala mide el bienestar psicológico de Carol Ryff y presenta 39 items, dividido en seis dimensiones. Los resultados evidenciaron la prevalencia de un nivel bajo de calidad de vida laboral en el 53% de las enfermeras y un nivel bajo de bienestar psicológico en el 65.4% de las enfermeras de dicho hospital de salud. Concluyendo que existe relación positiva ($Rho = ,636$) y a la vez muy significativo ($p < 0.01$). Es decir que a baja calidad de vida laboral, es bajo el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, Bienestar psicológico, estrés laboral y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between quality of work life and psychological well-being in the nursing staff of the Cayetano Heredia National Hospital of the District of San Martín de Porres, 2019. The study methodology regarding design was non-experimental cross-sectional, being a basic level of study, quantitative approach, characterized by being a descriptive-correlational research. The study sample consisted of 185 nurses from the Cayetano Heredia National Hospital that represents the population, the type of sampling is probabilistic, simple random. For the data collection two scales were used, these instruments consist of two Likert-type scales, the first scale measures the quality of work life (WRQoL) of Simón Easton & Van Laar, presents 24 items, divided into six dimensions. Also, the second scale measures the psychological well-being of Carol Ryff and presents 39 items, divided into six dimensions. The results showed the prevalence of a low level of quality of work life in 53% of the nurses and a low level of psychological well-being in 65.4% of the nurses of said health hospital. Concluding that there is a positive relationship ($Rho = .636$) and at the same time very significant ($p < 0.01$). In other words, at a low quality of working life, it is under the psychological well-being of the nursing staff of the Cayetano Heredia National Hospital of the District of San Martín de Porres, 2019.

Key words: Quality of work life, Psychological well-being, work stress and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una parte crucial en la vida de los seres humanos, estableciendo una columna sobre la solidez en las familias y sociedad, cada individuo aspira tener un trabajo que le brinde un estilo de vida satisfactoria en el aspecto familiar y personal. Donde la calidad de vida laboral (CVL) juega un papel vital para que los trabajadores obtengan esa vida estable; entendiéndose que es el reconocimiento y valoración que el personal tiene sobre las diversas condiciones, tanto positivas como negativas, las experiencias individuales y colectivas que viven en relación al entorno laboral.

El objetivo esencial de toda organización debe ser construir y mantener un ambiente saludable, cumpliendo con ciertas características específicas. La Organización Internacional del Trabajo- OIT (2017), indica que un trabajo es decente y productivo; si en la organización hay seguridad, valor, equidad y respeto por el colaborador; lo cual permite percibir mejores condiciones que a su vez genera bienestar.

Actualmente las condiciones laborales a nivel mundial visten mucho de ser las ideales; ya que la cantidad de horas trabajadas superan las 8 horas establecidas, las condiciones de trabajo son inadecuadas, las remuneraciones percibidas no son las ideales; por lo que no cubren las necesidades fundamentales de cada persona, todo esto afecta la naturaleza de la vida del colaborador. En una investigación que se realizó a 150 países por la organización internacional del trabajo - OIT (2017), se encontró que en 25 países las condiciones laborales se agravaron, en más de 60 países de la naturaleza de la vida laboral se redujo y en 46 países la satisfacción laboral decreció. Con estos datos evidenciamos una necesidad de prestar atención a esta problemática.

A nivel latinoamericana, se realizó un estudio en 18 países por la Organización Internacional del trabajo (2018), que afirma que la calidad de vida profesional son inadecuadas; ya que se encontraron que el 22% de países perciben un sueldo menor a lo estimado, el 45% no posee beneficios profesionales, el 43% posee contratos inestables, el 45% no cuenta con un seguro social, el 27% de los trabajadores trabajan más de 48 horas semanales y solamente el 12% reciben sueldos que cubran las necesidades básicas; por ello no es de sorprenderse que los estudios relacionados a CVL, mencionen que la sensación de bienestar en la mayoría de países es regular o bajo. Por ejemplo, Garcés (2014) en una muestra con el profesional de enfermería de un hospital de Colombia encontró que la calidad de vida laboral era bajo, de

igual forma Sornoza (2017) en un hospital de Ecuador encontró un nivel bajo; En nuestro medio, Puntriano (2018), identifico los problemas que enfrenten los trabajadores peruanos; no cuentan con un contrato estable, los contratan por recibos por honorario, perciben sueldos por debajo del sueldo mínimo, no se cumple los pagos de las horas extras, las organizaciones no cuentan con sistemas de seguridad y salud, por ello el personal percibe una calidad de vida malo.

Varias investigaciones epidemiológicas han manifestado que la salud está relacionada con los factores psicosociales, que son decisivos para las causas, las prevenciones de las enfermedades y promoción que interviene en la salud general de la población de trabajo. Los factores psicosociales de la salud que se relaciona con el trabajo pueden tener causas múltiples, de los cuales con mayor o menor intensidad. Entendiéndose que el bienestar es un equilibrio físico, psicológico y social, por lo que es importante comprender que la salud mental no es solo la ausencia de las enfermedades, sino la armonía entre lo que pensamos, sentimos y hacemos. La OMS (2013) refiere, el bienestar emocional es una condición de prosperidad en la cual la persona conoce sus propias capacidades, que le permite enfrentar las preocupaciones típicas cotidianamente en sus días, desarrollando de manera efectiva y fructuosa. Además, el bienestar psicológico es un estado tanto mental y emocional que contribuye con las actividades, las actividades psíquicas convenientes de una persona, con relación a la forma de ser, su nivel de adaptación a las necesidades intrínsecas y extrínsecas del área físico y social (Ryff y Keyes, 1995).

La organización mundial de la salud (2010), muestra tres síntomas de enfermedades o trastornos mentales que se presentan que están relacionados con el ámbito laboral; Depresión, trastorno de ansiedad y síntomas de burnout. Los colaboradores que muestran algún síntoma tendrán un impacto negativo a la productividad y a la calidad del trabajo, por lo que afectara directamente a la organización y a los usuarios. Este escenario se presenta en todas las organizaciones sobre todo en las instituciones con una fuerte presión laboral, altas cantidades de trabajo, horarios rotativos, bajos salarios entre otros; Como en los hospitales que la labor que brindan los profesionales de enfermería es bastante fuerte, ya que día a día están sometidas a enfrentar emociones fuertes, tensiones y peligros. Ellos ven diversos pacientes con diferentes enfermedades, lleno de sufrimiento, dolor y fallecimiento. Hecho que puede configurar que presenten una sensación de calidad de vida en el trabajo bajo; lo

cual puede afectar la salud física y mental; asimismo la atención que se les brinda a los usuarios.

El interés del presente estudio estuvo enfocado en buscar información sobre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia con el fin de determinar el grado de relación, que permita recabar y encontrar resultados favorables o no favorables para generar resultados óptimos de los objetivos.

Ya que uno de las dificultades que tiene el colaborador de enfermería de la institución es el incremento de pacientes, lo cual el personal realiza un sobre esfuerzo para brindar un servicio eficiente a los pacientes por la falta de personal y eso hace que estén sometidos a un trabajo bajo presión, generando en algunas ocasiones malestares e incrementando el nivel de estrés y ansiedad; en algunos casos tienen que trabajar hora extras para cubrir las necesidades de los usuarios. Además de ello no cuentan con una infraestructura que le ofrezca las condiciones adecuadas, la falta de equipos e insumos hace que el personal este también expuesto a contraer enfermedades. Actualmente el trabajo de la enfermera está siendo más demandante y complejo. Lo cual Cano y Francia (2018), afirma que la salud del personal debe ser una prioridad para todo los sectores y más para el sector salud; con la objetividad de prevenir, brindando protección y promoción del bienestar de los colaboradores.

Los Antecedentes internacionales que se tomaron en cuenta para el estudio:

Granero (2017) analizó la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en Barcelona, teniendo en cuenta el contexto y bienestar laboral, el engagement, el burnout, así como el significado del trabajo. Fue una investigación cuantitativo, descriptivo y exploratorio con corte trasversal. Las herramientas manejadas fueron cinco cuestionarios. Participaron 1760 enfermeras. Los resultados evidenciaron que las enfermeras que mejor valoran las condiciones de trabajo, son las que expresan una visión embace al cuidado, eficiencia, buenas relaciones personales, responsabilidad y compromiso. Por otro lado, los colaboradores que dan una valoración negativa a sus condiciones de trabajo hablan acerca el agotamiento, sobrecargas, malestares y malas condiciones socioeconómicas. Llegando a la conclusión, de mejorar la CVL, las condiciones del trabajo, el tiempo y sobre carga, mejoraría notablemente el bienestar psicosocial y el compromiso.

Blumberga y Olava (2016) realizaron una investigación, con la intención de describir la relación entre la calidad de vida laboral, el bienestar subjetivo y psicológico del personal de enfermería hospitalaria. Utilizó el método de conveniencia para la selección de los encuestados del hospital más grande de Letonia. Manejaron la extracción de datos de calidad del trabajo de enfermería, encuesta de vida, encuesta de investigación de bienestar psicológico y encuesta de bienestar subjetivo. La muestra estuvo conformado por 56 enfermeras médicas, entre 25 y 65 años, con experiencia mayor a 5 años. Hallaron que la calidad de vida profesional como satisfactoria y el bienestar con un nivel medio, evidenciando una correlación positiva entre las variables.

Vega, Gómez y Caballero (2016) explicaron la relación del síndrome de burnout y la calidad de vida en el ámbito laboral en un centro de salud en Bogotá en el personal asistencial. Para la investigación se hizo uso del inventario de burnout de Maslach y el CVP-35, con una muestra de 62 participantes, de diferentes áreas del hospital. Los resultados manifestaron que el 38.7% de la muestra presentó un alto nivel y moderado del síndrome burnout, confirmando que las condiciones laborales en el área de la salud, influye en los niveles del síndrome, perturbando la salud del personal. Identificando que el nivel de estrés, afecta la CVL, además afecta directa o indirectamente a la calidad de atención brindada.

Sarafis, Rousaki, Tsounis, Malliarou, Lahana, Bamidis, Niakas y Papastavrou (2016) ejecutaron una investigación con la finalidad de buscar una correlación entre el estrés laboral, conductas de cuidado y calidad de vida laboral en función a la salud de las enfermeras. Utilizaron tres instrumentos: Escala de estrés (ENSS), encuesta de salud SF-12 y el inventario de conductas de cuidado (CBI). La muestra fue de 300 enfermeras de un hospital público. Llegaron a la conclusión que el estrés afecta negativamente la CVL, perturbando la salud de las enfermeras y en la atención de los pacientes.

González, Hidalgo, León, Contreras, Aldrete, Hidalgo y Barrera (2015) realizaron un estudio con el fin de hallar la correlación de la calidad de vida laboral según sexo. En una muestra de 322 personas en un centro de Guadalajara. Los resultados identificaron que las mujeres tienen una mayor satisfacción a diferencia del sexo opuesto, en cuanto al crecimiento profesional y personal.

Los trabajos nacionales que se tomaron como referencia: Suasnabar (2017) realizó un estudio del síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida de las enfermeras de

una organización Neurológica. Los instrumentos utilizados fueron el test de Maslach Burnout y el test de calidad de vida profesional. La muestra fue de 86 enfermeras. Los resultados demostraron que existe una correlación inverso ($r = -0,738$; $p = 0,030$), concluyendo que a mayor nivel del síndrome de burnout, se reduce la CVL del personal.

Ramos (2017) estudió la satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida de los colaboradores de enfermería del Centro medico Naval, el cual fue llevado en un tiempo determinado. Utilizo el cuestionario de Sonia Palma y el instrumento de CVP-35, compuesto por 70 enfermeras. Afirmando que existe relación moderada y significativa de las variables ($r=0,650$ y $p = 0,000$).

Aliaga (2016) realizó una investigación, con la intención de conocer el grado de síndrome de burnout acompañado del bienestar psicológico en enfermeras tecnicas en un hospital del estado Metropolitana, y a la vez establecer una relación entre las variables. Los instrumentos manejados fueron la escala de Burnout Inventory de Maslash (MBI) y el test de bienestar psicológico de Ryff en una muestra de 82 enfermeras entre los 23 a 67 años. Se logró identificar que existe una relación negativa y significativa.

Herrera (2016) buscó conocer la relación de la calidad de vida laboral, clima y desenvolvimiento de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión. Utilizaron tres pruebas: la escala CVL adaptada por Cabeza, la escala de CL-SP y el cuestionario de desempeño laboral de Castillo, en una muestra de 103. Concluyendo que existe una correlación positiva y significativa.

Ortega y Quispe (2016) efectuaron una investigación para determinar relación de la satisfacción, estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de salud de Arequipa, Perú. La investigación es de tipos correlacional. Utilizando el test de estrés laboral de Cooper, el test de satisfacción y la escala de bienestar "BIEPS-A". La muestra fue de 114 trabajadores. Los resultados alcanzados, se evidenció relación directa y moderado entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico; así mismo, encontraron correlación inversa y significativa entre el bienestar psicológico y el estrés.

Las teorías relacionadas a las variables de estudio que dan guía al proceso de investigación son las siguientes: La psicología organizacional, es una rama de la psicología que tiene como fin, incrementar el desempeño de los colaboradores. Para generar un trabajo optimo en relación al comportamiento humano en el ámbito laboral (Rucci, 2008). Está relacionado

directamente con el desarrollo organizacional, lo cual es un proceso que busca estrategias para mejorar el desempeño organizacional involucrando a toda la organización a cambios constantes en lugar de centrarse en cambios individuales (Burke, 2008).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una función multidisciplinario que vigila y lleva acabo medidas preventivas para cuidar la salud de todos los colaboradores de la organización. Esto incluye enfermedades, cualquier tipo de accidente y todos los componentes que generen algún tipo de peligro en la vida, la protección o el bienestar de las personas en sus respectivos trabajos.

En relación de la calidad de vida laboral, Barrón (2014) refiere que el término de CVL fue creado por Louis Davis en el año 1970, como una prioridad de humanizar el entorno laboral. Dando origen a la definición: como una inquietud por la salud global y el bienestar de los seres humanos al momento de realizar funciones en la organización.

Por otro lado, Peiró (2013) define la CVL como la percepción que los trabajadores, siendo el nivel de satisfacción los que definen situaciones significativas del trabajo, además tiene que ver con sus metas, sus expectativas, aspiraciones y ocupaciones. Refiere que se divide en dos enfoques. Los cuales son la calidad de vida entorno al trabajo (basado en el interés organizacional) y la perspectiva de la CVL psicológico da mayor interés a los colaboradores, de modo que la organización desarrolla elementos precisos que componen diferentes situaciones dentro del trabajo, donde participa directamente el personal.

Según Peiró (2013) La CVL hace referencia a las condiciones de trabajo objetivas y a las experiencias subjetivas del colaborador, enfocado hacia el progreso y bienestar de los empleados. Lo otro lado Barrón (2014) nos habla sobre la teoría de la higiene laboral que está relacionada con el ámbito laboral que garantiza la salud física y la salud mental de las personas.

Casas, Repullo, Cañas y Lorenzo (2002) señalan a la CVL como multidimensional, ya que se relaciona con todas las condiciones del trabajo que es importante para la satisfacción, motivación y el interés laboral. Además, es dinámico y es un proceso continuo donde las actividades laborales están organizadas de manera subjetiva y objetiva en las funciones con el fin de contribuir con el desarrollo de los colaboradores; principalmente en el desempeño de las tareas que se requiere en la organización, en relación a los objetivos de la institución.

Según Easton y Van Laar (2012) sostienen que la CVL es un nivel de bienestar percibido, ocasionado por la valoración de los factores objetivos (ambiente laboral) y los factores subjetivos (satisfacción y estrés) propias de la organización.

Modelo de Easton y Van Laar (2012) Plantearon un modelo compuesto por seis factores psicosociales que aportan a la CVL.

- Bienestar general: estado anímico de la persona donde se sienta bien o feliz con su vida en general. Tiene que ver tanto con el bienestar físico y psicológico del colaborador y de qué manera influye en el trabajo.
- Interfaz de trabajo a domicilio: aborda la relación y armonía entre la vida laboral y personal como promover una vida familiar equilibrado, además refleja el grado de percepción que tiene el trabajador de una vida dentro y fuera del trabajo renumerado en beneficio mutuo del individuo, organización y sociedad.
- Satisfacción laboral: como se sienten las personas acerca de sus trabajos y los diferentes aspectos de sus trabajos. Es la medida en que a las personas le gusta la organización (Satisfacción) o no (insatisfacción).
- Control en el trabajo: se estudia el grado en que el trabajador, sienta que puede ejecutar lo que considera un nivel adecuado del control en el trabajo. Ese control está vinculado a diferentes aspectos como las oportunidades de tomar decisiones.
- Condiciones de trabajo: grado de satisfacción del trabajador con respecto a los recursos que cuenta.
- Estrés laboral: grado en que percibe la persona sobre las presiones excesivas y/o siente niveles indebidos de estrés en la organización.

Chiavenato (2009) sostiene que la calidad de vida en el trabajo es fundamental ya que, afecta directamente al comportamiento y actitud del personal. Si la CVL no es apropiada, llevara a los trabajadores a una insatisfacción, ocasionando comportamientos contraproducentes (baja productividad, ausentismo, rotación, sabotaje, robo, etc.). Por el contrario, si existe una buena calidad de vida aboral, se generará un clima de respeto, confianza y satisfacción laboral.

Por otro lado Torres (2016) plateó que la calidad laboral es importante, debido que genera múltiples beneficios tanto para los colaboradores (motivación, satisfacción laboral, productividad, bienestar en el colaborador, salud laboral, crecimiento personal), como

también para las organizaciones (mejor productividad, retención del recurso humano, compromiso, reducción del ausentismo, involucramiento del colaborador, rendimiento y eficiencia.

Finalmente Peiró (2013) refiere que la CVL tiene resultados beneficiosos, tanto para la organización como para los trabajadores, ya que se relaciona directamente con el desempeño de las funciones, eleva la motivación y satisfacción de los trabajadores, disminuye la rotación y las tasas absentismo en el empleado, mayor eficiencia en la organización, mayor participación por ultimo mejora las relaciones interpersonales.

Las teorías relacionadas con el bienestar Psicológico. Según lo indicado por la Organización Mundial de Salud (2013) brinda como definición que es un estado de bienestar físico, mental y social. Asimismo, define la salud mental: como una condición de bienestar, donde la persona es consecuente con sus propias capacidades, capaz de enfrentar las tenciones normales que se le presenta en la vida.

Dentro de las teorías del bienestar psicológico hablamos de la psicología positiva. Según Muñoz (2018) es una disciplina de la psicología. Que tiene que ver con la salud emocional, asumiendo que es algo más que la ausencia de las enfermedades. La psicología positiva se centra en estudiar las cualidades positivas de la persona y busca ayudar a desarrollar habilidades que le permita tener una vida más satisfactoria, previniendo patologías y enfermedades. Enfocándose en el crecimiento saludable de la persona; Compuesto en cuatro componentes (emociones positivas, características positivas, una organización saludable y las relaciones positivas).

El estudio relacionado al bienestar psicológico, comprende de dos aspectos diferentes; por ello es necesario establecer la diferencia Griega entre la eudaimónica y el hedónico. El hedónico: es la obtención de la felicidad, el nivel de felicidad para maximizar el places y disminuir del dolor. Como lo menciona Waterman (citado por Ryff, 1989).

En cambio el bienestar eudaimónica: desarrolla el potencial del ser humano (autorrealización), la realización de la verdadera naturaleza de uno mismo y cubrir las necesidades básicas del ser humano. Según Ryan y Deci, 2001(Citado por Navascués, Calvo y Bombin, 2016).

Según Ryff y Keyes (1995) sustentan que el bienestar psicológico es un estado mental y emocional establece la actividad psíquico conveniente de una persona, con relación a su forma de ser, su adaptación a las necesidades intrínsecas y extrínsecas del área físico y social.

Modelo Multidimensional del bienestar psicológico de Carol Ryff (1989- 1998) desarrollo un modelo multidimensional, que incluye el bienestar eudaimónica. El modelo está compuesto por 6 dimensiones que aportan en el bienestar psicológico de la persona.

- Auto- aceptación: posee una actitud positiva hacia el yo; reconoce múltiples aspectos de uno mismo; tanto sus cualidades positivos y negativos; se sienten conforme de su vida pasada.
- Relaciones positivas: las personas necesitan conservar relaciones sociales estables, teniendo relaciones cálidas, capaz de establecer empatía y confianza; Asimismo se preocupa por el bienestar de los demás, generando un factor importante de bienestar integral.
- Autonomía: cuando la persona es independiente; capaz de resistir las presiones sociales, además tiene la capacidad de pensar y actuar, de cierta manera, así regula el comportamiento desde dentro; evalúa su persona por estándares personales.
- Dominio del entorno: la persona tiene la capacidad para crear factores protectores en diversos escenarios. Posee un dominio y competencias en la gestión del ambiente. Asimismo la persona tiene la capacidad de reconocer, controlar y manejar situaciones difíciles de las actividades externas. Aprovecha las oportunidades casuales y es capaz de elegir o crean contextos adecuados a las necesidades y valores personales.
- Propósito de vida: la persona tiene metas, objetivos y un sentido de vida, va actuando en dirección al propósito plateado, ya que tiene una intencionalidad en sus decisiones y actos; generando creencias que le dan un propósito en su vida y un lugar en la vida.
- Crecimiento personal: la persona tiene un desarrollo continuo, se ve a sí mismo creciendo y expandiéndose; está siempre predispuesto a experimentar, consiguiendo logros y afrontando los obstáculos de la vida, ya que siempre está buscando mejorar.

García (2014) realizó una investigación donde llego a la conclusión que el desarrollo del bienestar y felicidad se relaciona directamente con la promoción de la salud psicofísico y la prevención de riesgos. Por ello promocionar la salud mental y la calidad de vida establecen una necesidad importante sociopolítica de primer orden y el objetivo fundamental de toda sociedad debe de ser interesarse por el bienestar ciudadano. Arellano (2019) afirma: que la

calidad de vida, bienestar psicológico y satisfacción, en varios estudios lo relacionan como sinónimos intercambiables. Y en realidad, uno es consecuencia del otro (p.26).

En este sentido, surge la siguiente inquietud que guiara al estudio.

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico del colaborador de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, 2019?

El propósito del presente estudio es generar una nueva información; ya que la investigación presenta una pertinencia teórica sobre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, por lo que no existe antecedentes nacionales alguno que se relaciona las variables en una muestra paralela a la actual investigación y en los antecedentes internacionales existen investigaciones escasas. Por ende, sería de gran aporte el investigar la relación entre ellas, los resultados pueden ser el punto de partida para futuros estudios. Debido que es un tema de bienestar y salud.

La implicancia práctica de esta investigación radica en que se podría implementar, estrategias, políticas y normas para mejorar las condiciones en el trabajo, que favorecería a mejorar la calidad de vida profesional, incrementado una satisfacción laboral que esto influiría en el bienestar psicológico mejorando la autonomía, las relaciones con los compañeros, para generar un control del entorno y que en personal de enfermería tenga un propósito en su vida y de esta forma respaldar de manera provechosa la salud de los usuarios.

Conociendo los resultados de la calidad de vida profesional y el bienestar psicológico de las enfermeras se podrá notar cual es la importancia para su crecimiento personal, profesional y su propósito de vida, por consiguiente el colaborador participara de manera más activa en los programas y talleres organizado por el área RR-HH.

Así mismo, conociendo los resultados, el área de recursos humanos podrá prestar más atención e importancia en el desarrollo de la organización, donde podrán diseñar talleres destinados a mejorar el nivel de calidad de vida y la salud mental de las enfermeras.

De la misma manera, el Ministerio de salud al conocer los resultados podría establecer políticas destinadas a mejorar la calidad de vida en los trabajadores de los hospitales y así mejorar el bienestar psicológico del personal de enfermería.

Igualmente, la trascendencia del estudio permitirá beneficiar a los pacientes, ya que la calidad de vida laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería se verán reflejado en la productividad, desempeño, atención y en la actitud de servicio que brinda día a día a los usuarios. Generando un clima laboral saludable para el equipo de trabajo como para los pacientes.

En esta investigación en cuanto a la hipótesis general se sostuvo que Ha: Existe relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, 2019.

Mientras que la hipótesis específica es:

H1: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, según el sexo, edad y tiempo de servicio.

En esta investigación se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, 2019. Por otro lado, los objetivos específicos son:

O1: Describir el nivel de la calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, 2019.

O2: Describir el grado de bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, 2019.

O3: Establecer la relación de la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito San Martín de Porres, según el sexo, edad y tiempo de servicio.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio fue no experimental, ya que la investigación sobre la relación de las dos variables se realizó sin manipular ninguna de ellas y dicha relación se observó tal como se estaba dando en el entorno normal (Huamanchumo y Rodríguez, 2015).

El diseño del estudio fue de corte transversal, puesto que la investigación se centró en el nivel de las variables y la relación en un tiempo determinado (Ato, Benavente y López, 2013).

Fue un enfoque cuantitativo, puesto que los datos e información se obtuvieron a través de dos instrumentos de medición. Según Huamanchumo y Rodríguez un enfoque cuantitativo es un proceso de recaudación de datos basadas en una medición numérico que permite realizar el análisis estadístico en una población con el objetivo de comprobar la hipótesis de la investigación.

Tipo de investigación

Debido a las características de la investigación fue de tipo descriptivo- correlacional.

Descriptivo, ya que se buscó obtener y recopilar información de forma conjunta o independiente de las variables. Así mismo, el propósito del estudio fue hallar la correlación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Nivel de Investigación

El estudio fue básico, ya que el propósito fue obtener y recopilar información donde Sánchez y Reyes (2015), refieren que la finalidad es buscar el conocimiento de los fenómenos, su descripción y explicación. Interesa el conocimiento por el conocimiento mismo.

2.2. Variables, Operacionalización de las variables

La calidad de vida laboral según Simón & Van Laar (2012), es el grado de percepción que mantienen de su bienestar, teniendo en cuenta los indicadores objetivos que involucran las condiciones e indicaciones subjetivos que involucran el estrés y satisfacción. La definición operacional se determinó por los puntajes de la escala calidad de vida laboral de Simón y Van Laar. Las dimensiones: Bienestar general (4, 9, 10, 15, 17,21); Interfaz de trabajo a

domicilio (5, 6,14); Satisfacción laboral (1, 3, 8, 11, 18, 20); Control en el trabajo (2, 12, 23); Condiciones de trabajo (13, 16, 22); Estrés en el trabajo (7, 9) y calidad de vida general (24).

El bienestar psicológico según Carol Ryff (2002), concibe sus conceptos en el funcionamiento positivo centra su atención en el desarrollo de capacidades y crecimiento personal. La definición operacional está compuesta por los puntajes obtenidos por la escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Las dimensiones son: Autoaceptación (1, 7, 13, 19, 25, 31); Relaciones positivas (2, 8, 14, 20, 26, 32); Autonomía (3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, 33); Dominio del entorno (5, 11, 16, 22, 28, 39); Crecimiento personal (24, 30, 34, 35, 36, 37, 38) y Propósito en la vida (6, 12, 17, 18, 23, 29).

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población de estudio

En la presente investigación la población estuvo conformada por 357 personales de enfermería de ambos sexos, que elaboran en el hospital. Se conoció el total de la población mediante la Resolución Directoral N°029-2019- HCH/DG, brindado por el departamento de enfermería. La población es un conjunto infinito o finito que tienen características comunes (Valderrama, 2013).

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 185 enfermeros. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) es un conjunto extraídos de la población de estudio, sobre el cual recoge datos y que tiene que definir y delimitar con precisión, ya que representa a la población (pp.93).

2.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo fue probabilístico, aleatorio simple, consiste en que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos; y se utilizan pruebas estadísticas para hallar la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La fórmula es:

$$\frac{P(1-p)}{\left(\frac{e}{Z}\right)^2 + \left(\frac{P(1-p)}{U}\right)} = \frac{0.50(1-0.50)}{\left(\frac{0.05}{1.96}\right)^2 + \left(\frac{0.50(1-0.50)}{357}\right)} = 185$$

P = Probabilidad de ser seleccionado 0,50 = 50%

1-p = Probabilidad de no ser seleccionado 0,50 = 50%

e = Margen de error = 0,05

z = Curva cuando $\alpha.05 = 1.96$

n = U = Población

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

2.4.1. Técnicas

Se recogió los datos mediante una encuesta. Lo cual, Hurtado (2000) lo define como una encuesta estructurada, manejando cuestionarios, los test y las escalas que son instrumentos de registro confiable.

Alarcón (2013) menciona que un cuestionario es un conjunto de preguntas ordenadas previamente utilizadas, con la finalidad de tener información coherente a objetivos de la investigación. Asimismo, el cuestionario permite generar datos necesarios.

Se utilizaron pruebas psicométricos. De acuerdo a Gonzáles (2007), los instrumentos psicométricos permiten obtener resultados objetivas en la muestra de estudio en un momento dado.

2.4.2. Instrumentos

FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba : Escala abreviada de calidad de vida laboral WRQoL

Autores : Simón Easton y Van Laar

Año : 2012

Procedencia : Estados Unidos

Traducción	: López Beatriz y Pedro Sunen.
Propósito	: Evaluar la CVL
Aplicación	: 18 años en adelante
Tiempo de aplicación	: 10 minutos aproximadamente
Suministración	: individual y colectivo
Total de ítems	: 24

FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba	: Escala de bienestar psicológico
Autor	: Carol Ryff
Año	: 1995
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación y validación:	Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Israel; Valle Carmen y Van Dierendonk, Dirk.
Propósito	: Evaluar el bienestar psicológico
Aplicación	: 18 años en adelante
Tiempo de aplicación	: 10 minutos aproximadamente
Suministración	: Colectivo e individual
Total de ítems	: 39

2.4.3. Validez de contenido

Las pruebas de la investigación fueron sometidas a la prueba de validez V de Aiken por cinco jueces del área de Psicología orientado al ámbito organizacional, dichos jueces determinaron la validez de los instrumentos tomando en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, el coeficiente obtuvo valores entre 0 y 1, a medida se acerque a 1, significa que el ítem tiene mayor validez de contenido. Tal como señala Escurra (1988).

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

Siendo:

S = la suma de Si

Si = Valor asignado por el juez

N = Número de jueces

C = Número de valores de la escala de valoración en este caso 2 (SI o NO).

Escala de la calidad de vida laboral

Para la investigación actual del instrumento, fue expuesto a la legitimidad, según los criterios de los jueces, por lo que se utilizó la técnica de coeficiente de validez (V - Aiken) en 24 ítems. Los resultados fueron satisfactorios, ya que cada una de los ítems tuvieron un coeficiente de validez por ítems mayor a 0.80 los cuales se encuentra dentro de una categoría para aprobar la validez y ser utilizado para la investigación (Anexo 6).

Escala de Bienestar psicológico de Ryff

Para la investigación actual instrumento, fue expuesto a la legitimidad, según los criterios de los jueces, por lo que se utilizó la técnica coeficiente de validez (V - Aiken) en 39 ítems. Los resultados fueron satisfactorios, ya que cada una de los ítems tenía un coeficiente de validez por ítems más prominentes que 0,80, que está dentro de lo determinado para aprobar la validez y ser utilizada para la investigación (Anexo 6).

2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad por consistencia interna se obtuvo a través del Alfa de Cronbach, indicando un nivel excelente de confiabilidad de ambas variables, de la calidad de vida laboral (0.962) y de bienestar psicológico (0.912) Ruiz (2002).

2.5.Procedimiento

Contando con la autorización del hospital y la revisión del estudio por el departamento de comité institucional de ética en investigaciones. Posteriormente se coordinó con la directora del departamento de enfermería para dar inicio con la aplicación de los instrumentos; asimismo, el departamento de enfermería nos facilitó un registro de los personales, se les dio a conocer a los participantes la finalidad de la investigación y a cada uno se les entregó un consentimiento informado para que corroboraran su participación. Seguidamente, se dieron inicio con las evaluaciones lo cual tuvo una duración de tres semanas, se efectuó de manera individual de acuerdo al turno del personal y disponibilidad en las diferentes áreas del Hospital como pabellones, consultorios, departamentos y pisos.

Posterior a la recogida de datos, se prosiguió con la base de datos utilizando el programa de Excel y SPSS 24, y luego ser procesado en base a la objetividad de la investigación. Los resultados encontrados en los instrumentos se analizaron de manera estadístico descriptivo e inferencial. Lo cual se analizó el nivel de CVL y el BP del personal, posteriormente comprobar cuál sería la correlación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico, para ello se empleó el coeficiente de correlación de Spearman ya que los resultados no se ajustaron a una distribución de normal.

2.6. Método de análisis de datos

Luego de la recolección de información acerca de las variables, se manejó el programa de Excel 2016, consecuentemente los resultados obtenidos y procesados en el programa estadístico SPSS versión 24. Los estadísticos empleados fueron:

Estadística Descriptiva: Frecuencia y Porcentajes.

Estadística inferencial: se realizó en primer lugar la prueba de normalidad mediante el análisis de Kolmogorov – Smirnov, ya que el tamaño de la muestra fue mayor de 50 sujetos. En base a los datos obtenidos de dicha instrumento se determinó que los datos lo cual no se

ajustaron a una distribución normal, por ende se utilizó pruebas no paramétricas que ayudó a dar respuestas de las hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

Los instrumentos utilizados para la investigación cuentan con la autorización de los creadores y el permiso correspondiente por parte de las autoridades y encargados del hospital, la directora general, el comité institucional de ética en investigaciones aprobaron la ejecución del estudio para la recolección de información mediante dos escalas, así mismo se obtuvo el permiso respectivo por parte de todos los implicados.

Se les explicó brevemente la importancia y el fin de la investigación. Se procedió la entrega de las dos escalas, lo cual por aspectos éticos no se mencionan los nombres de los participantes de la investigación, ya que toda información recaudada es de carácter privado únicamente dirigida hacia la investigadora. Posteriormente de la aplicación de las escalas a todo el personal de enfermería, se realizó la base de datos para el análisis estadístico correspondiente.

Gómez (2009) menciona los principios básicos de bioética lo cual protege los derechos de los seres humanos que participan en la investigación. El principio de la autonomía es el deber de respetar la decisión de cada persona que optan de acuerdo a su libertad. El participante tiene el derecho de ser informado y tomar una libre decisión sobre su propio bien sin imponer contra su voluntad por media de la fuerza.

El principio de beneficencia, es un principio de hacer el bien sin que el participante se tenga que someter a riesgos o causas producto de la investigación; no se debe hacer un bien a costa de hacer daño.

El principio de no maleficencia, radica en el respeto y moralidad del individuo lo cual, aspecto ético tradicional *primun non nocere*. El principio prima en la moral, brinda la autorización a operarse un rechazo a esta petición (objeción de conciencia) y tiene el deber moral de referir a otra persona

El principio de la justicia, radica en la reparación equitativa de obligaciones y favores en el ámbito del bienestar de la vida, impone límites de la autonomía para que no se transgreda a la vida, libertad y el bienestar de las demás personas.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad para de las variables

	Calidad de Vida Laboral	Bienestar Psicológico
Estadística K-S	,132	,135
Sig.	,000	,000

En la tabla 1 se observa, que el índice de significancia es menor a 0.05 ($p > 0.05$); lo cual no da a conocer que los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo tanto, se hará uso de pruebas estadísticas no paramétricos.

Análisis descriptivo

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de la calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	98	53,0%
Promedio	38	20,5%
Alto	49	26,5%
Total	185	100,0%

De la tabla 2, se aprecia que del total del personal de enfermería (185), en relación a la calidad de vida laboral un 53% percibe una categoría baja, el 26.5% muestra tener una categoría alta y el 20.5% presenta un nivel promedio.

Tabla 3*Distribución de frecuencia y porcentaje del Bienestar psicológico*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	121	65,4%
Promedio	48	25,9%
Alto	16	8,6%
Total	185	100,0%

De la tabla 3, se aprecia que del total del personal de enfermería (185), respecto al bienestar psicológico el 65.4% muestra una categoría baja, el 25.9% muestra un categoría promedio y el 8.6% presenta un grado alto en el bienestar psicológico.

Hipótesis General**Tabla 4***Coefficiente de correlación entre Calidad de vida laboral y bienestar psicológico*

		Bienestar Psicológico
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,636
	Sig.	,000
	N	185

En la tabla 4: se observa en la prueba estadística de Rho de Spearman que existe una correlación positiva media (Rho =,636) y a la vez muy significativo ($p < 0.01$). Es decir que a mala calidad de vida laboral, es bajo el bienestar psicológico del profesional de enfermería del Hospital.

Hipótesis específicos

Tabla 5

Coefficiente de correlación Rho de Spearman: Calidad de vida laboral y bienestar psicológico según sexo

	Sexo	Bienestar psicológico		
		Coefficiente de correlación	Sig.	N
Calidad de vida laboral	Femenino	,654**	,000	142
	Masculino	,546**	,000	43

En la tabla 5 se evidencia, el factor sociodemográfico según sexo del personal de enfermería, existe una relación muy significativa con las variables de calidad de vida laboral y bienestar psicológico, predominando en la correlación el sexo femenino.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la Calidad de vida laboral y Bienestar psicológico

	Edad	Bienestar psicológico		
		Coefficiente de correlación	Sig.	N
Calidad de vida laboral	25 a 35	,666	,000	73
	36 a 45	,502	,000	68
	46 a 55	,724	,000	39
	56 a más	,975	,000	5

En la tabla 6 se aprecia, el factor sociodemográfico edad del personal de enfermería, existe una relación muy significativo con las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico, predominando en la correlación, las enfermeras con edades entre 25 años a 35 años.

Tabla 7

Coefficiente de correlación entre Calidad de vida laboral y bienestar psicológico según Tiempo de Servicio

		<i>Bienestar Psicológico</i>		
		<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>Sig.</i>	<i>N</i>
Calidad de vida laboral	<i>1 a 10</i>	<i>,647**</i>	<i>,000</i>	<i>96</i>
	<i>11 a 20</i>	<i>,494**</i>	<i>,000</i>	<i>59</i>
	<i>21 a 30</i>	<i>,627**</i>	<i>,001</i>	<i>26</i>
	<i>31 a Más</i>	<i>,816</i>	<i>,184</i>	<i>4</i>

En la tabla 7 se evidencia que, en el elemento sociodemográfico según tiempo de servicio del personal de enfermería, existe una relación muy significativo con las variables de calidad de vida laboral y bienestar psicológico, predominado en la correlación en las enfermeras que tienen trabajando de 1 año a 10 años.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio se planteó como objetivo principal, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito San Martín de Porres, 2019.

Los resultados nos dieron a conocer y describir tanto el grado de calidad de vida laboral como el nivel de bienestar psicológico del personal de enfermería. El 53% considera que su calidad de vida laboral es bajo, mientras que el 26.5% sostiene que es alto, a diferencia del 20.5% indica un nivel promedio. Estos resultados difieren con la investigación de Suasnabar (2017), siendo el 67.4% presentan una categoría medio de calidad de vida laboral, por otro lado el 24.4% lo percibe como alto y solo un 8.2% considera que es bajo. Por otro lado, Ramos (2017), realizó una investigación donde llegó a la conclusión que el 68,6% manifiesta tener regular calidad de vida profesional, el 24.3% alta y 7.1% baja. De este modo Peiró (2013), afirma que para mejorar la vida laboral se requiere que los trabajadores perciban de manera positiva su estilo de vida en función a los niveles más significativos en el entorno laboral de la organización para poder desarrollar sus expectativas, metas, aspiraciones y ocupaciones. Podemos llegar a la conclusión que el motivo por el cual el 53% consideran su calidad de vida profesional bajo, es porque perciben de manera negativo el estilo de vida en función a las condiciones laborales, implementos y materiales que carecen para cumplir satisfactoriamente sus funciones.

En cuanto a identificar el grado de bienestar psicológico del personal de enfermería, se obtuvo que el 65.4% de las enfermeras presentan un nivel bajo, el 25.9% una categoría promedio y solamente el 8.6% muestra una categoría alta en el bienestar psicológico; los resultados concuerdan con el estudio de Ortega y Quispe (2016), ya que se evidencio que el personal de salud de Arequipa perciben el bienestar psicológico con un nivel bajo, representado con el 58.8%, y a nivel promedio se manifiestan con el 22.8% y un 18.4% poseen tener un nivel alto, lo cual refieren que cuando un personal no cuenta con los recursos o estrategias suficientes para asumir las demandas del medio ambiente, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológico del personal. La OMS (2010), refiere que los síntomas de las enfermedades o trastornos mentales que se presentan más en relación al trabajo son la depresión, el trastorno de ansiedad y los síntomas del trastorno de burnout. Es por ello que es importante contar con

todo los recursos que se requiere para que el personal no tenga que experimentar niveles de estrés y pueda desempeñarse satisfactoriamente.

Por otro lado, se demostró una correlación considerable directa de las variables ($r= 0.636$), así mismo p tiene un valor de 0.000 que es menor a 0.05 de esta forma, se afirma que existe relación positiva entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito San Martín de Porres, 2019. Dichos resultados se asemejan a los resultados de la investigación de Blumberga y Olava (2016), en su estudio sobre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico y subjetivo llegaron a la conclusión que existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico ($r=.46$ $p<0.01$) por lo tanto, a mayor calidad de vida profesional, mayor será los niveles de bienestar psicológico. A su vez Granero (2017), mediante el análisis de datos concluyo que ahí relación existe entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico, reafirmando lo encontrado por Blumberg y Olava, señalando que si se eleva la calidad de vida laboral, las condiciones laborales y el tiempo de trabajo, se incrementara notablemente el bienestar psicosocial y el compromiso por parte del personal de enfermería. Barrón (2014), nos habla sobre la teoría de la higiene laboral que implica a las condiciones el ambiente organizacional, garantizando de este modo el estado de bienestar tanto físico y mental de los trabajadores. Por ende, la organización debe contar con ambientes saludables que otorguen condiciones adecuadas de acuerdo a las actividades del personal, de este modo se propicia un alto rendimiento. Asimismo, Barrón refiere que en el entorno laboral se debe poner pautas sobre condición psicológica y sociológica saludable actuando positivamente sobre las conductas de los seres humanos evitando cargas emocionales que afectan a la salud del colaborador como el estrés. De este modo Chiavenato (2009) señala que es importante una buena calidad de vida laboral dentro de la organización ya que afecta negativo o positivamente en el comportamiento y actitud del trabajador. Dichas teorías, refieren que la calidad de vida laboral afecta de forma directa en la salud físico y salud mental del personal. Realizando la comparación de los resultados de las investigaciones citadas con los resultados de este estudio y la teoría de otros autores se concluye, que, a menor calidad de vida laboral, menor bienestar psicológico en el personal de enfermería del HNCH. Ello implica que para conseguir una mejoramiento en la calidad de vida laboral se debe tomar en cuenta los factores ambientales en relación a las necesidades del trabajador y de este modo obtener mayor nivel de bienestar.

En cuanto al objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del HNCH del distrito de San Martín de Porres según sexo, edad y tiempo de servicio.

En el factor sociodemográfico según sexo, se da a conocer la existencia de una relación muy significativa entre las variables de calidad de vida laboral y bienestar psicológico, predominando en la correlación el sexo femenino. Reforzamos los hallazgos con la investigación de Gonzáles, Hidalgo, León, Contreras, Aldrete, Hidalgo y Barrera (2015) donde se comprobó una insatisfacción en el sexo femenino frente a la falta de igualdad de oportunidades, sin embargo, dicho grupo evidencio mayor significancia estadística, lo que significa que se encuentran más satisfechas que su contra parte en relación al propósito de vida y la administración de su tiempo libre.

Así mismo, se observó que, en el factor sociodemográfico según edad del personal de enfermería, existe una relación muy significativa, con las variables de calidad de vida laboral y bienestar psicológico, predominando en la correlación, las enfermeras entre 25 a 35 años. Lo cual Aliaga (2016), llega a la conclusión que las personas con más edad tienen mayor nivel de bienestar psicológico ya que las personas con más edad, son personas que de alguna manera están más estables en el ámbito laboral.

Y finalmente en el factor sociodemográfico según tiempo de servicio del personal de enfermería, existe una relación muy significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico, predominando en la correlación las enfermeras que tienen trabajando de 1 año a 10 años. Según Aliaga (2016), menciona que las personas con más tiempo de permanencia en el hospital presentan más alto los niveles de Bienestar psicológico.

V. CONCLUSIÓN

PRIMERA: se demostró que existe correlación positiva ($r=0,636$, $p = ,000$) entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del HNCH del Distrito de San Martín de Porres, 2019. Concluyendo que las variables estudiadas actúan de manera dependiente en dicha población, significando que, a más calidad de vida laboral, mejor será el bienestar psicológico.

SEGUNDA: se observa que el 53% del personal de enfermería percibe la calidad de vida bajo, mientras que el 26.5% evidencia tener en un nivel alto y el 20.5% muestra tener un nivel promedio. Por ello se da a conocer que más de la mitad del personal de enfermería tiene percepciones negativas hacia la calidad de vida laboral.

TERCERA: se observa que el 65.4% perciben una categoría de bienestar psicológico bajo, mientras que el 25.9% consideran mantener una categoría promedio y un 8.6% lo percibe como una categoría alta, esto muestra que las condiciones laborales repercuten negativamente en el bienestar psicológico del personal de enfermería.

CUARTA: se observa en el factor sociodemográfico según la edad del personal de enfermería, existe una relación muy significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico, predominando en la correlación, las enfermeras que tienen entre 25 años a 35 años, ($\rho = ,666$), ($p<0.01$).

QUINTA: se observa que, en el factor sociodemográfico según sexo del personal de enfermería, existe una relación muy significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológica, predominado el sexo femenino, ($\rho = ,654$), ($p<0.01$).

SEXTA: se observa que, en el factor sociodemográfico según tiempo de servicio, existe una relación muy significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico, predominado en la correlación las enfermeras que llevan trabajando entre un año a diez años, ($\rho = ,647$), ($p<0.01$).

RECOMENDACIONES

- 1.** Al obtener que la calidad de vida laboral es bajo y siendo estos una condición que influye en bienestar psicológico del personal de enfermería, se sugiere implementar y desarrollar estrategias de prevención e intervención relevantes y pertinentes, con el propósito de lograr condiciones óptimas del trabajo de los colaboradores de salud y puedan brindar una atención eficiente y optimo a los usuarios, a la vez se logre aumentar los niveles alcanzados en la presente investigación.
- 2.** Darle mayor importancia al bienestar del personal de salud. La calidad de vida laboral abarca diversas condiciones laborales que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el compromiso, que son importantes para el éxito personal y organizacional, dichos elementos intervienen en el rendimiento de los colaboradores para el desarrollo efectivo de la institución.
- 3.** Realizar estudios similares en otros establecimientos de salud con el personal de enfermería a fin de comparar los resultados obtenidos y fomentar estrategias de mejora que puedan ser difundidas a nivel nacional en todas las instituciones de salud. Ya que no existe antecedente nacional alguno que estudia la relación de las variables en una muestra similar a la presente investigación.
- 4.** Se sugiere realizar estudios de tipo cualitativo con la objetividad de profundizar en el análisis de los hallazgos.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Perú: Editorial: Universidad Ricardo Palma.
- Aliaga, D. (2016). *Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arellano, R. (2019). *La felicidad de los peruanos Kusikuy*. Perú: Editorial USIL.
- Ato, M., Benavente, A. y López, J. (octubre, 2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059.
- Barrón, A. (2014). La necesidad de mantenimiento de personas en empresas de Lima Metropolitana. *Revista de la facultad de Ciencias Contables*, vol.22 (41), 99- 106.
- Blumberga, S. & Olava, S. (2016). Quality of Hospital Nursing Work life, Psychological and Subjective Well-Being. Jelgava. *Education & Personality*, ISSN 2255.808X.
- Burke, W. (2008). *Organization change: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burton, J., Kortum, E., Aberytunga, P., Coelho, F., Jain, A., Claude, M., Leka, S. y Pahwa, M. (2010). Entorno laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de soporte: world health organization. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Cano, C. y Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Medica Peruana*; 35(1):3-5.
- Casas, J., Repullo, J., Cañas, J. y Lorenzo, S. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, VI (23).

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Cueva, F. (2016). *Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Naval*. (Tesis de magister). Universidad César Vallejo, Callao, Perú.
- Easton, S., & Van Laar, D.L. (2012). Use manual for the Work- Related quality of life (WRQoL) Scale a Measure of Quality of Working Life. United Kingdom: university of Portsmouth.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Vol. 6, Núm. 1-2. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/4555-17427-1-PB.pdf>
- Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado E.S.E III nivel*. (Tesis de Magister). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- García, J. (2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*. En claves del pensamiento, 8(16), 13-29.
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4):1-12.
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. Cuba: Ciencias Médicas. Recuperado de: http://newpsi.bv.psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf
- González, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B. y Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente; Barranquilla* 18(33), 52- 65.

- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. (Tesis doctoral). Universitat de Barcelona, España.
- Hackman, J. y Oldham G. (1975). Development of Job Diagnostic Survey. *Journal of applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, D. (2016). *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo, Callao, Perú.
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Perú: Editorial Summit.
- Hurtado, J. (2000). *Método de la investigación holística* (3ª ed.). Venezuela: Sypal.
- Muñoz, A. (2018). ¿Qué es la psicología positiva? About español. Recuperado de <https://www.aboutespanol.com/que-es-la-psicologia-positiva-2396439>.
- Navascués, A., Calvo, D. y Bombin, A. (2016). *Efectos del bienestar subjetivo y psicológico en los resultados terapéuticos de un hospital del día*. *Acción psicológica*, 13(2), 143-156.
- Organización internacional del trabajo. (2017). Horas de trabajo en el mundo – una de cada cinco personas en el mundo trabaja un número excesivo de horas: Nuevo estudio de la OIT analiza las horas de trabajo en más de 50 países. Recuperado el 7 de junio de 2017 de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_082830/lang--es/index.htm
- Organización internacional del trabajo. (2017). Informe sobre el trabajo en el mundo “Recesión del mercado laboral”. Recuperado el 30 de setiembre de 2017 de:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_145184/lang-es/index.htm

Organización internacional del trabajo. (2018). Condiciones laborales en América Latina. Recuperado de 26 de diciembre 2017 de: <https://www.ilo.org/global/lang-es/lang-en/index.htm>

Organización mundial de la Salud. (2013). Salud mental: Un estado de bienestar. Recuperado de: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Organización mundial de la salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelos de la OMS. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Ortega, J. y Quispe, D. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la microred ampliación Paucarpata*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

Palací, F. (2008). Psicología de la organización. España: Pearson educación, S.A.

Peiró, J. (2013). Introducción a la psicología del trabajo. España: Centro de estudios financieros.

Pérez, M. (2017), adaptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Puntriano, C. (2018). Un 86% de peruanos renunciarían a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. Recuperado el 20 de agosto del 2018 de: <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>

- Ramos, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del Centro Medico Naval*. (Tesis de magister). Universidad César Vallejo, Callao, Perú.
- Riega, M. (2013). *Adaptación psicométrico de la escala abreviada de la calidad de vida laboran en operarios de una fábrica de calzado en el distrito de San Martin de Porres*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ryff, C. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28. Doi: 10.1159/000353263
- Ryff, C. (1989). Scales of Psychological Well Being – PWB. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. New York: *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. New York: *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Rucci, A. (2008). I-O psychology's "core purpose": Where science and practice meet. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 46(1), pp. 17-34.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en la investigación científica, tecnológica y humanista*. (2.da ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., Niakas, D. y Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses' caring

behaviors and their health related quality of life. *Sarafis et al. BMC Nursing*, 15(56)
DOI 10.1186/s12912-016-0178

Sornoza, J. (2017). *Calidad de vida laboral en el área de soporte de tata consultancy services (TCS), Quito*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica Ecuador, Ecuador.

Suasnabar, M. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en enfermeras de un instituto de enfermedades Neurológicas. (Tesis de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Torres, V. (2016). *Colaborador: Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual moderno.

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cualitativa, cuantitativa y mixta. (2°. ed.). Perú: San Marcos

Vega, E., Gómez, J. y Caballero, I. (2016). *Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistente de la institución de Salud en Bogotá*. (Tesis de magister). Universidad del Rosario, Bogotá. Colombia.

WHO Quality of Life Assessment Group. (1996). ¿Qué calidad de vida?/ Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. *Foro mundial de la salud 1996; 17(4) : 385-387*. Recuperado de: <http://www.who.int/iris/handle/10665/55264>

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2019

AUTOR: JAQUE SOTELO LISSETH PAMELA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019?	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: O1: Describir el nivel de la calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019. O2: Describir el nivel de bienestar psicólogo en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019. O3 Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, según el sexo, edad y tiempo de servicio.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, según el sexo, edad y tiempo de servicio.</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida laboral</p> <p>Indicadores (sub áreas)</p> <p>Bienestar general Interfaz de trabajo a domicilio Satisfacción laboral Control en el trabajo Condiciones de trabajo Estrés en el trabajo Calidad de vida laboral general</p> <p>Ítems de cada sub área</p> <p>4,9,10,15,17,21 5,6,14 1,3,8,11,18,20 2,12,23 13,16,22 7,19 24</p> <p>Escala</p> <p>Ordinal</p>		
	<p>Variable 2: Bienestar Psicológico.</p> <p>Indicadores (sub áreas)</p> <p>Auto-aceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio de entorno Crecimiento personal Propósito en la vida Variables de estudio Edad Sexo Tiempo de Servicio</p> <p>Ítems de cada sub área</p> <p>1,7,13,19,25,31 2,8,14,20,26,32 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27,33 5, 11, 16, 22, 28,39 24, 30, 34, 35, 36, 37, 38 6, 12,17, 18, 23,29</p> <p>Escala</p> <p>Ordinal Ordinal Nominal Nominal</p>				

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL
<p>Tipo La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con fin de conceptualizar y caracterizar las dos variables mencionadas, asimismo la relación que existe entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Diseño. La presente investigación es de diseño no experimental, transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), no experimental, porque no se realizan manipulación deliberada de las variables y transversal, ya que la recopilación de datos se da en un tiempo determinado.</p>	<p>Población. La población estará conformada por 357 personales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Tamaño de muestra. El tamaño de la muestra estará conformado por 185 personales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia.</p> <p>Tipo de muestreo. Probabilístico de tipo Aleatorio simple</p>	<p>VARIABLE 1. Calidad de Vida Laboral Nombre: Escala de calidad de vida relacionado con el trabajo (WRQoL) Autor: Simón Easton y Van Laar (2012) Objetivos: Evaluar la calidad de vida en el trabajo Áreas: Psicología organizacional Ítems 24</p> <p>VARIABLE 2. Bienestar Psicológico Nombre: Escala de bienestar psicológico de Ryff. Autor: Carol Ryff Objetivos: Evaluar el Bienestar psicológico Áreas: Psicología organizacional Ítems: 39</p>	<p>DESCRIPTIVA Frecuencia Porcentaje</p> <p>INFERENCIAL Rho de Spearman</p> <p>PRUEBA Se utilizará el software SPSS en su versión 24.</p>

Anexo 2. Instrumento de evaluación

2.1 Escala de Calidad de vida laboral de Simón Easton y Van Laar (2012)

Es Anónimo

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)

EDAD: SEXO: Femenino (F) Masculino (M) FECHA: / / 2019

TIEMPO DE SERVICIO:

Su respuesta es muy importante para nosotros. Nadie se su organización verá su cuestionario.
Por favor, indique su respuesta marcando una (X)

¡Su respuesta es muy importante para nosotros!

¿Hasta qué punto está de acuerdo en lo siguiente?

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo					
4	Me siento bien en este momento					
5	Mi organización me da las facilidades y flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar					
6	Mis actuales horas / mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales					
7	Me siento presionado a menudo en el trabajo					
8	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce					
9	Recientemente, he estado descontento y deprimido					
10	Estoy satisfecho con mi vida					
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas					
12	Estoy involucrado en decisiones que afectan en mi área de trabajo					
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente					
14	Mi jefe me apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles					
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal					
16	Trabajo en un ambiente seguro					
17	En general, me salen bien las cosas					
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo					
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo					
20	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo					
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz					
22	Las condiciones laborales son satisfactorias					
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones					
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de vida laboral					

laboral

HOSPITAL NACIONAL CAJETANO HEREDIA
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

10 MAYO 2019

APROBADO

Comité Institucional de Ética en la Investigación
FOLIOS
HOSPITAL NACIONAL CAJETANO HEREDIA

GRACIAS

HOSPITAL NACIONAL CAJETANO HEREDIA
Comité Institucional de Ética en la Investigación

2.2. Escala de Bienestar psicológico de Carol Ryff (1995)

Es Anónimo



ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE RYFF

EDAD: SEXO: Femenino (F) Masculino (M) FECHA: / / 2019

TIEMPO DE SERVICIO: Años ()

A continuación encontrará una serie de frases sobre su forma de pensar, sentir o actuar, para qué las vaya leyendo atentamente y marque las respuestas que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

¡Su respuesta es muy importante para nosotros!



HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN
LA INVESTIGACIÓN
16 MAYO 2019
APROBADO

Ítems	Totamente en desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totamente de acuerdo
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						



FOLIOS
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

Es Anónimo



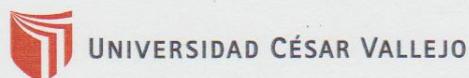
Ítems

		Totalmente en desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

GRACIAS



Anexo 3: Carta de presentación de la escuela de psicología



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Los Olivos, 16 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00113 - 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra (ita).
Aida Palacios Ramírez
Hospital Nacional Cayetano Heredia
Av. Honorio Delgado 262 – San Martín de Porres 15102
Jr. Camaná 678

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **JAQUE SOTELO, LISSETH PAMELA** 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.

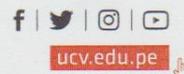
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



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

MSG/ALF

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 4. Carta de presentación y autorización de la investigadora al Hospital Nacional Cayetano Heredia

10271



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Los Olivos, 30 de Abril del 2019

Doctora
AIDA PALACIOS RAMÍREZ
Directora General
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
Av. Honorio Delgado 262, San Martín de Porres 15102

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme, mi nombre es **Liseth Pamela Jaque Sotelo**, estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo, Lima - Norte.

En la actualidad me encuentro realizando un trabajo de investigación sobre **Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia 2019**; que usted dignamente dirige y para ello quisiera contar con su valiosa autorización para la realización de la investigación, solicitando además la exoneración de pago por todo concepto, ya que no cuento con un patrocinador, por revisión.

El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas con el fin de determinar la relación entre la **Calidad de vida laboral y Bienestar psicológico al personal de enfermería**. Agradezco con antelación la facilidad brindada, 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,


Liseth Pamela Jaque Sotelo
DNI: 70220757



Anexo 5. Constancia de APROBACIÓN por el Comité Institucional de Ética en la investigación del Hospital Nacional Cayetano Heredia

	PERÚ	Ministerio de Salud	Hospital Cayetano Heredia
---	-------------	----------------------------	----------------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA,

CERTIFICA:

Que el Trabajo de Investigación de la REF: "Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia 2019". Inscrito con Código 050-019. Presentado por la Srta. Lisseth Pamela Jaque Sotelo Investigadora Principal ha sido revisado y APROBADO por este Comité, en sesión de fecha 16 de mayo de 2019.

Esta aprobación tendrá vigencia hasta el 15 de mayo de 2020. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

Participaron en la sesión los siguientes miembros:

- Dr. Jorge Luis Hung Yep
- Dr. Juan Carlos Ismodes Aguilar
- Q.F. Mercedes Jacqueline Portocarrero Reátegui
- Dra. Eufemia De Los Angeles Fajardo Larrea
- B. Der. Roberto Hugo Sedano Sedano
- Sr. José Leónidas Orcón Bernal

Lima, 16 de mayo de 2019


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
Dr. JORGE LUIS HUNG YEP
PRESIDENTE
C.M.P. 16883
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACION

JLHY/kaa

www.hospitalcayetano.gob.pe

Av. Honorio N° 262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telef.: 482-0402
Anexo 209

Anexo 6. Carta de Autorización institucional del trabajo de investigación por el Hospital Nacional Cayetano Heredia - Código 050-019

	PERÚ	Ministerio de Salud	Hospital Cayetano Heredia
---	-------------	----------------------------	----------------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 23 MAYO 2019
OFICIO N° 1372-2019 - DG - 644 - OEGRRH- 335 -OADI/HCH

Señorita
Liseth Pamela JAQUE SOTELO
Investigadora Principal
Universidad Cesar Vallejo
Presente.-

Asunto : Autorización Institucional del Trabajo de Investigación.
Referencia : Carta del 30 de abril de 2019.
Registro de Expediente 10271/19.

De mi consideración:

Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y comunicarle que, contando con la aceptación del Departamento de Enfermería y la Aprobación del Comité Institucional de Ética en la Investigación, esta Dirección autoriza la ejecución del Trabajo de Investigación "Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia 2019". Código 050-019.

Esta autorización tendrá vigencia mientras dure el Trabajo; sin embargo, la Constancia de Aprobación deberá ser renovada anualmente por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital Cayetano Heredia.

Cabe resaltar que, la Investigadora Principal asumirá la responsabilidad del Trabajo de Investigación y deberá informar al CIEI, de acuerdo a normas vigentes de cualquier enmienda, eventos adversos, avance, cierre y el respectivo informe final, según corresponda.

Es propicia la ocasión, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,


**MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA**
Dra. AIDA CECILIA PALACIOS RAMIREZ
DIRECTORA GENERAL
C.M.P. 23579 R.N.E. 9834


ACRPR/HACH/NMYBU
Cc
Dirección General
Dirección OEGRRH
Dirección OADI
Archivo CIEI
Archivo (1)
Distribución (4)
Proy. Ofic. 23-05-19

Av. Honorio N° 262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telef.: 482-0402
Anexo 209

www.hospitalcayetano.gob.pe

Anexo 7. Carta de Autorización de los Autores

7.1. Autorización del autor de la escala de calidad de vida laboral Simón Easton



Pamela Jaque Sotelo <jspame01@gmail.com>

Fwd:

2 mensajes

Alexandra Cardozo Salas <alecrs@gmail.com>
Responder a: alecrs@mail.com
Para: Pamela Jaque Sotelo <jspame01@gmail.com>

20 de septiembre de 2018, 16:59

----- Forwarded message -----

From: **Simon Easton** <simon.easton@port.ac.uk>
Date: mar., sept. 18, 2018 2:36
Subject:
To: Alexandra Cardozo Salas <alecrs@gmail.com>

Bcc:
Date: Tue, 18 Sep 2018 07:44:50 +0100
Subject: Re: REQUEST FOR PERMISSION
Thankyou for your email.

Do please feel free to use the WRQoL measure. All relevant information should be available in the updated manual which can be found at

<http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%202nd%20Ed%20ebook%20Feb%202018%2055.pdf>

On the qowl website.

Your study sounds most interesting and we would be grateful to hear of your findings.

Kind regards

Simon

On Mon, 17 Sep 2018 at 23:00, Alexandra Cardozo Salas <alecrs@gmail.com> wrote:

Good Morning

Mr Simon Easton

My name is Alexandra Cardozo Salas, student of Cesar Vallejo University from north of Lima-Peru, with cöd 6700265751, Nowadays I am doing an investigation with my partner Pamela Lisseth Jaque Sotelo, the name of this investigation is "Quality of working life and wellbeing psychological in workers of a Call Center of the district of Santa Anita, 2018".

Looking for an instrument to use in our investigation, we found a document created by you "Work-Related Quality of Life Scale". In this opportunity we write this e-mail to request the permission to use the â-----
Message truncated -----

Simon Easton
Clinical Psychologist

7.2. Autorización del autor de la escala bienestar psicológico



Pamela Jaque Sotelo <jspame01@gmail.com>

Fwd: REQUEST FOR PERMISSION

2 mensajes

Alexandra Cardozo Salas <alecrs@gmail.com>
Responder a: alecrs@mail.com
Para: Pamela Jaque Sotelo <jspame01@gmail.com>

17 de septiembre de 2018, 16:44

----- Forwarded message -----
From: THERESA M BERRIE <berrie@wisc.edu>
Date: vie., sept. 14, 2018 10:02
Subject: RE: REQUEST FOR PERMISSION
To: alecrs@gmail.com <alecrs@gmail.com>

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.

I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.

She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:

- psychometric properties
- scoring instructions
- how to use different lengths of the scales

"Ryff PWB Reference Lists" includes:

- a list of the main publications about the scales
- a list of published studies using the scales

There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study.

We do ask that you please send us copies

of any journal articles you may publish using the scales to:

berrie@wisc.edu and cryff@wisc.edu.

Best wishes for your research,

Anexo 8. Consentimiento informado

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"
16 MAYO 2019
APROBADO

 HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Colaborador/a:

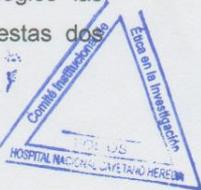
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Lisseth Pamela Jaque Sotelo, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **"Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019"**.

La investigación tiene como objetivo general determinar la correlación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería; Los objetivos específicos del estudio es escribir el nivel de la calidad de vida laboral y el nivel de Bienestar psicológico y sus dimensiones de cada variable y la relación entre ellas, en el personal de enfermería.

Con la finalidad de generar una nueva información; el estudio presenta una pertinencia teórica sobre la relación de la variable calidad de vida laboral y bienestar psicológico, ya que no existe antecedentes nacionales alguno que se relaciona ambos variables en una muestra similar a la preséntate investigación y en los antecedentes internacionales existen investigaciones escasas. Por ende sería de gran aporte el investigar la relación entre ellas, los resultados podrán ser tomados como punto de partida para futuras investigaciones. Debido que es un tema de bienestar y salud.

La investigación radica en que se podría implementar, estrategias, políticas y normas para mejorar las condiciones en el trabajo, que favorecería a mejorar la calidad de vida profesional, incrementado una satisfacción laboral que esto influiría en el bienestar psicológico mejorando la autonomía, las relaciones con los compañeros, para generar un control del entorno y que en personal de enfermería tenga un propósito en su vida y de esta forma respaldar de manera provechosa la salud de los usuarios.

Conociendo los resultados de calidad de vida laboral y bienestar psicológico las enfermeras podrán ser conscientes acerca de la importancia de estas variables para su crecimiento personal y su propósito de vida.

 Comité Institucional de Ética en la Investigación
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

El Ministerio de salud al conocer los resultados podría establecer políticas destinadas a desarrollar la calidad de vida en los trabajadores de los hospitales y así mejorar el bienestar psicológico del personal de enfermería.

Asimismo la trascendencia del estudio permitirá beneficiar a los pacientes, ya que la calidad de vida y el bienestar psicológico en los personales de enfermería se verán reflejado en la productividad, desempeño, atención y en la actitud de servicio que brinda día a día a los usuarios. Generando un clima laboral saludable para el equipo de trabajo como para los pacientes.

Para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: **Escala de calidad de vida laboral (WRQoL)** y **el cuestionario de Bienestar psicológico de Carol Ryff**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

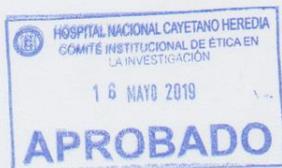
Gracias por su colaboración.

Atte. Lisseth Pamela Jaque Sotelo
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación "**Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019**" de la Srta. Jaque Sotelo Lisseth Pamela investigadora principal. Puede contactarse al N° de teléf. 981886077 y/o al Comité Institucional de Ética de Investigación del Hospital Cayetano Heredia N° teléf. 4819502.

Día:/...../ 2019



Firma del Participante



Anexo 9. Resultado de estudio piloto

9.1. Validez de contenido de la escala de calidad de vida laboral. Según el Coeficiente

V- AIKEN

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	0	1	1	4	0.8	0.87
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Confiabilidad por consistencia interna

Confiabilidad para la escala de Calidad de vida laboral general, Según Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	24

9.2. Validez de contenido de la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff. Según el Coeficiente V- AIKEN.

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	0	1	1	4	0.8	0.87
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	0	1	1	4	0.8	0.87
34	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
36	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
39	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Confiabilidad por consistencia interna

Confiabilidad para la escala de bienestar psicológico general, Según Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	39

Anexo 10. Criterio de jueces de los instrumentos

10.1 Escala de validez de vida laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Karenska Aguilar Sarmiento*

DNI: *10624918*

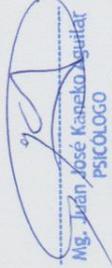
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNEV	Maestría en Y Organiz.	2001 - 2003
02	UNFV	Doct. Administración	2003 - 2005

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ADEX	Jefe de Bolsa de trabajo	San Borja	2001-2009	MKT Personal, Selección y Capacit.
02	Selecto	Encargado de Selección	Miraflores	2018-Actual	Selección
03	ADPH	E. Capacitación	San Isidro	2015 - actual	Capacitación

20 de Mayo del 2019



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

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



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

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable

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

DNI: 080 31366

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UJGV	Psicología	1981
02	UNFV	Administración	2011

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	-	LIMA	2017	Docente
02	UCSUR	-	LIMA	2016	
03	UJGV	-	LIMA	2017	Docente - Asesor - Coord. Investigador

[Handwritten signature and stamp of Dr. Julio César Castro Garci]
 Dr. Julio César Castro Garci
 PSICOLOGO
 C.Ps.P 2283

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

.....de Mayo del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones:

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

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

DNI: 45144346

Mg. Jean F. Vargas Ascencio
PSICOLOGO
C.Ps.P. : 72877

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	CONDUCTA - CONSULTORIA	2019
02	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	RECURSOS HUMANOS	2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIZ CONSULTORES	CONSULTOR	SURCO	2014 - ACT.	RECCOR. SECC. CAPAC.
02	UCV	DOCENTE	LOS OLIVOS	2017 - ACT.	FIRMANATURAS ORGANIZACIONAL
03					

- *Pertinencia: 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

14 de Mayo del 2019

Mg. Jean F. Vargas Ascencio
Docente - Capacitador
Organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Melina Escobedo Jaramilla

DNI: 43141514

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Ricardo Palma	Camp. Dy. I.R.E.H.	2009 - 2011
02	Univ. Católica de San Martín de Porcés		2002 - 2006

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

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

.....de Mayo del 2019

.....de Mayo del 2019

.....
 Mg. Compromiso Organizacional y RR.HH.
 Lic. Psicología
 C.P.S.P. 1322



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

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

DNI: 96125625

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

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

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

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

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

.....de Mayo del 2019

Mg. Luis E. Alian I.
 PSICOLOGO
 C.P.P. 19331

10.2. Escala de Bienestar psicológico de Ryff



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

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

DNI:.....10524918.....

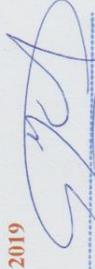
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

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

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

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

20 de Mayo del 2019



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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Mg: Castro GARCIA, Julio Cesar**

DNI: 08031366

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1981
02	UNFV	Docencia y Gestión	2011

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

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

- *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

(Firma)
 Cesar Castro Garcia
 Dr. Julio CASTRO GARCIA
 Psicólogo
de Mayo del 2019



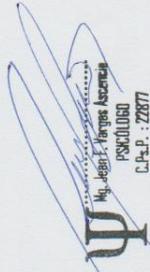
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF**

Observaciones:

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

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

DNI: 45144346



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

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

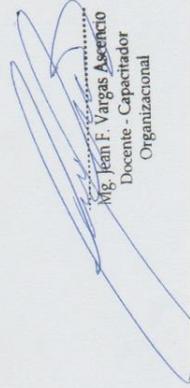
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DRZ CONSULTORES	CONSULTOR	SURCO	2014 - ACT.	REG. SELEC. Y CAPAC.
02	UCV	DOCENTE	LOS OLIVOS	2017 - ACT.	ASIGNATURAS ORGANIZACIONAL
03					

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

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

14 de Mayo del 2019





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Medina Jairo Samanta

DNI: 43141519

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Ricardo Palma	Comp. Inf. y P.D.Hy	2007 - 2011
02	Univ. Católica de Sta. María	Psicología	2002 - 2006

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. César Vallejo	Docente	Lima	2013 - 2019	Docencia
02	Univ. Antonio	Docente	Lima	2016 - 2017	Docencia
03	Municipalidad Pro. de	Psic. Inf.	Lima	2015 - 2017	Psic. Inf.

*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

[Firma]
 de Mayo del 2019
 Sr. Jairo Samanta Medina
 Mg. Especialista en Organización y RR.
 Lic. Psicología
 C.P.S.P. 13232



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

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

DNI: 06175625

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

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

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

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

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

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

.....de Mayo del 2019

Mg. Luis E. Allan I.
PSICÓLOGO
C.P.P. 1938

Anexo 11. Valoración de similitud Turnitin

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Barboza Zelada, Luis Alberto, 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 laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019”, de la estudiante Jaque Sotelo, Lisseth Pamela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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, Agosto del 2019



Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Calidad de vida laboral y bienestar psicologico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019

TESIS PARA OBTENER TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Jaque Sotelo, Lisseth Pamela (ORCID: 0000-0001-8969-8094)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

Mg. Olivas Ugarte, Lincoln Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516

Resumen de coincidencias

17 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	ddd.uab.cat Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Anexo 12. Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

	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 Lisseth Pamela Jaque Sotelo, identificada con DNI N° 70220757, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia"; 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

Lima, 14 de agosto del 2019



Lisseth Pamela Jaque Sotelo

DNI: 70220757

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

Anexo 13. Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis



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: Jaque Sotelo Lisseth Pamela
D.N.I. : 70220757
Domicilio : Mz "L" Lt "13" Urb. Santa Ana, Distrito Los Olivos
Teléfono : Fijo: 01- 3793402 Móvil: 981886077
E-mail : jspame01@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

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Jaque Sotelo Lisseth Pamela

Título de la tesis:

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito San Martín de Porres, 2019.

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 14 / Agosto / 2019

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:

Jaque Sotelo Lisseth Pamela

INFORME TITULADO:

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 02 /09 /2019

NOTA O MENCIÓN: 16 (dieciséis)



[Firma manuscrita]
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