

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES,  
MACUSANI - 2023”**

**PRESENTADA POR:**

**VIANÉ CAHUANA CHOQUEPATA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**PUNO – PERÚ**

**2023**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](http://Universidad Privada San Carlos) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](http://Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License)



13.79%

SIMILARITY OVERALL

0%

POTENTIALLY AI

SCANNED ON: 4 AUG 2023, 6:29 PM

### Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL  
1.82%

CHANGED TEXT  
11.97%

### Most likely AI

Highlighted sentences with the lowest perplexity, most likely generated by AI.

LIKELY AI  
0%

HIGHLY LIKELY AI  
0%

## Report #17852051

VIANÉCAHUANA CHOQUEPATA “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES,

MACUSANI - 2023” RESUMEN El estudio se abordó con la finalidad de determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023, la población estuvo conformada por 80 enfermeras del Hospital San Martín de Porres de Macusani y el tamaño de muestra estará representado por 66 enfermeras del Hospital

San Martín de Porres, Macusani - 2023. 4 16 19 23 24 32 39 La investigación pertenece al enfoque cuantitativo y el diseño corresponde al diseño no experimental, transeccional o transversal de tipo descriptivo correlacional.

Asimismo, la técnica que se utilizó en esta investigación para ambas variables es la encuesta siendo la técnica que se basa en preguntar de manera directa a un grupo de participantes del estudio y como instrumento se utilizó el cuestionario de calidad de vida laboral CVT- Gohisalo y el cuestionario escala de bienestar psicológico para adultos (Bieps-a).

46 Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS y la hipótesis se probó mediante la prueba de hipótesis de correlación de Pearson.

63 La investigación llegó a las siguientes conclusiones; las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico se relacionan positiva y significativamente, siendo el coeficiente de correlación 0,669\*\* de

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES,  
MACUSANI - 2023”

PRESENTADA POR:

VIANÉ CAHUANA CHOQUEPATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

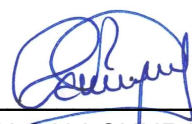
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO

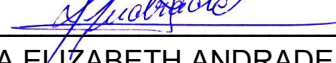
PRESIDENTE

:   
Mtra. MARITZA KARINA HERRERA PEREIRA

PRIMER MIEMBRO

:   
Mg. IBETH MAGALI CHURATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO

:   
Mg. KATIA ELIZABETH ANDRADE LINAREZ

ASESOR DE TESIS

:   
Dra. NOEMI ELIDA MIRANDA TAPIA

Área: Ciencias médicas, ciencias de salud

Sub área: Ciencias de la salud

Líneas de investigación: Servicios de salud

Puno, 10 de Agosto del 2023

## DEDICATORIA

A Dios quien siempre está conmigo, guiando mi camino, protegiéndome en todas partes y dándome esa fuerza espiritual interior que me alienta a seguir y nunca rendirme ante los problemas por más difíciles que parezcan.

Con mucho cariño para mi hijo, Jhon Yhonel, quien ha sido mi mayor motivación y fuente de inspiración para nunca rendirme durante toda mi vida para culminar mi tesis.

A mi compañero de vida, Regulo, por la paciencia y apoyo que siempre me brindó día a día en el camino encuentras personas que iluminan tu vida, que con su apoyo alcanzar de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia me ayudó a concluir esta meta

A mis padres, Felipe y Susana Felicitas, por su amor, paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante toda mi vida, en especial en todos estos largos años de estudio. Ustedes son la fuente de mi inspiración y motivación para el logro de mis metas, los amo mucho.

A mis hermanos, Luzmila, Maribel, Lilian y Runy E. por estar siempre a mi lado y apoyarme como amiga, confié en Ustedes en nadie, gracias por todo, siempre serás mi principal motivación para seguir adelante. “Lo importante en la vida no es el triunfo sino la lucha. Lo esencial no es haber vencido, sino haber luchado bien.”

## AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Privada San Carlos, por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de prepararme con sabiduría, esfuerzo y tolerancia para la vida.

A la Escuela Profesional de Enfermería, por enseñarme todo lo aprendido y guiarme para la realización de mi vida profesional.

A mi presidenta Mg. Maritza Karina Herrera Pereira, la persona que siempre admiré y que supo enseñarme, guiarme con tolerancia hacia el camino correcto y culminación de la presente investigación.

A mis miembros del jurado M.Sc. Ibeth Magali Churata Quispe y a la M.Sc. Katia Elizabeth Aguilar Linares, quienes me apoyaron con sus conocimientos formulando aportes que sirvieron de gran ayuda para la realización de la presente investigación.

A mi asesora Dra. Noemi Elida Miranda Tapia por la guía, paciencia, tiempo y dedicación que mostró en este proyecto, por sus oportunas correcciones, por su disposición a atender mis dudas e interrogantes y, por siempre motivarme y alentarme a seguir cuando las fuerzas flaqueaban.

A las Licenciadas de Enfermería que participaron voluntariamente en la investigación y dedicaron parte de su tiempo en beneficio del avance de la ciencia de enfermería.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>17</b>
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
1.2.3. ANTECEDENTES REGIONALES	25
<b>1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO</b>	<b>27</b>
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	27
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>29</b>
2.1.1. CALIDAD	29
2.1.1.1. Calidad De Vida	29
2.1.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL	31
2.1.2.1. Criterios Para Establecer Una Buena Calidad De Vida Laboral	32
2.1.2.2. Dimensiones Que Conforman La CVT	32
2.1.2.3. Niveles De Calidad De Vida	33
2.1.2.4. Beneficios De La Calidad De Vida En El Trabajo	34
2.1.2.5. Aspectos Determinantes De La Calidad De Vida Laboral De Profesional De Enfermería	35
2.1.3. BIENESTAR PSICOLÓGICO	35
2.1.3.1. Conceptos Del Bienestar Psicológico	35
2.1.3.2. Teorías Sobre Bienestar Psicológico	37
2.1.3.3. Importancia Del Bienestar Psicológico	39
2.1.3.4. Dimensiones Del Bienestar Psicológico	40
2.1.3.5. Características Del Bienestar Psicológico	42
2.1.3.6. Predictores Del Bienestar Psicológico	43
2.1.3.7. Promoción De La Salud Mental En Los Servicios Hospitalarios	43
2.1.4. GESTIÓN DE LA SALUD	43
2.1.5. ROL DE LA ENFERMERA EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	44
2.1.5.1. Prevención Primaria	44
2.1.5.2. Prevención Secundaria	44
2.1.5.3. Prevención Terciaria	45
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>45</b>
<b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>47</b>
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	47

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	48
------------------------------	----

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>49</b>
<b>3.2. TAMAÑO DE MUESTRA</b>	<b>50</b>
3.2.1. POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.2.2. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN:	51
<b>3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>	<b>51</b>
3.3.1. TÉCNICAS	51
3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	52
<b>3.4. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES</b>	<b>54</b>
3.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE - CALIDAD DE VIDA LABORAL	54
3.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE - BIENESTAR PSICOLÓGICO	54
<b>3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO</b>	<b>55</b>
3.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	56

### **CAPÍTULO IV**

#### **EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

<b>4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS</b>	<b>59</b>
4.1.1. Hipótesis General	59
4.1.2. Hipótesis Específica 01	62
4.1.3. Hipótesis Específica 02	64
4.1.4. Hipótesis Específica 03	67
4.1.5. Hipótesis Específica 04	69
4.1.6. Hipótesis Específica 05	71
4.1.7. Hipótesis Específica 06	73





<b>CONCLUSIONES</b>	<b>75</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>77</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>79</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>86</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 01:</b> Operacionalización de Variables	50
<b>Tabla 02:</b> Relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	59
<b>Tabla 03:</b> Nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	62
<b>Tabla 04:</b> Grado del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	64
<b>Tabla 05:</b> Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	67
<b>Tabla 06:</b> Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	69
<b>Tabla 07:</b> Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	71
<b>Tabla 08:</b> Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 01:</b> Mapa de ubicación del Hospital San Martín de Porres - Macusani	49
<b>Figura 02:</b> Nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	62
<b>Figura 03:</b> Grado del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	65

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz De Consistencia	87
<b>Anexo 02:</b> Instrumentos De Recolección De Datos 01	89
<b>Anexo 03:</b> Instrumentos De Recolección De Datos 02	97
<b>Anexo 04:</b> Solicitud De Autorización Para Trabajo De Investigación	99
<b>Anexo 05:</b> Constancia De Autorización Para Trabajo De Investigación	100
<b>Anexo 06:</b> Cuestionario Llenado Por El Profesional De Enfermería	101
<b>Anexo 07:</b> Cuadros De Resultados De Calidad De Vida Laboral	106
<b>Anexo 08:</b> Cuadros De Resultados De Bienestar Psicológico	109
<b>Anexo 09:</b> Tabulación De Datos De Los Cuestionarios	112

## RESUMEN

El estudio se abordó con la finalidad de determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023, la población estuvo conformada por 80 enfermeras del Hospital San Martín de Porres de Macusani y el tamaño de muestra estará representado por 66 enfermeras del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023. La investigación pertenece al enfoque cuantitativo y el diseño corresponde al diseño no experimental, transeccional o transversal de tipo descriptivo correlacional. Asimismo, la técnica que se utilizó en esta investigación para ambas variables es la encuesta siendo la técnica que se basa en preguntar de manera directa a un grupo de participantes del estudio y como instrumento se utilizó el cuestionario de calidad de vida laboral CVT- Gohisalo y el cuestionario escala de bienestar psicológico para adultos (Bieps-a). Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS y la hipótesis se probó mediante la prueba de hipótesis de correlación de Pearson. La investigación llegó a las siguientes conclusiones; las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico se relacionan positiva y significativamente, siendo el coeficiente de correlación 0,669\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson. Asimismo, el 47% del personal de enfermería presentan un nivel regular y el 23% de las encuestadas cuentan con un nivel bajo. De la misma manera, el 42% del personal de enfermería presentan un grado regular de bienestar psicológico, y el 23% de las encuestadas cuentan con un grado bajo.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, bienestar psicológico, aceptación, autonomía, vínculos psicosociales y proyectos

## ABSTRACT

The study was addressed with the purpose of determining the relationship between quality of working life and psychological well-being in the nursing staff of the San Martín de Porres Hospital, Macusani - 2023, the population consisted of 80 nurses from the San Martín de Porres de Macusani Hospital. and the sample size will be represented by 66 nurses from the San Martín de Porres Hospital, Macusani - 2023. The research belongs to the quantitative approach and the design corresponds to the non-experimental, transectional or cross-sectional descriptive-correlational design. Likewise, the technique that was used in this investigation for both variables is the survey, being the technique that is based on directly asking a group of study participants and as an instrument the CVT-Gohisalo quality of work life questionnaire was used and the psychological well-being scale questionnaire for adults (Bieps-a). For data analysis, the SPSS statistical package was used and the hypothesis was tested using Pearson's correlation hypothesis test. The investigation reached the following conclusions; the variables quality of work life and psychological well-being are positively and significantly related, with the correlation coefficient being 0.669\*\* according to the interpretation of the Pearson value. Likewise, 47% of the nursing staff present a regular level and 23% of the respondents have a low level. In the same way, 42% of the nursing staff present a regular degree of psychological well-being, and 23% of the respondents have a low degree.

**Keywords:** Quality of working life, psychological well-being, acceptance, autonomy, psychosocial bonds and projects

## INTRODUCCIÓN

Cada individuo aspira a tener un trabajo que le ofrezca un estilo de vida pleno en el aspecto familiar y personal. El trabajo juega un papel crucial en la vida humana, estableciendo una columna sobre la solidez en las familias y la sociedad. Entendiendo que el reconocimiento y evaluación por parte del personal de las diversas condiciones, tanto positivas como negativas, de las experiencias individuales y colectivas que viven en relación al ambiente de trabajo, juega un papel crucial en la capacidad de los trabajadores para obtener esa vida estable, la calidad de la vida laboral juega un papel crucial en esta situación. La naturaleza de la vida del colaborador se ve impactada por el estado actual de las condiciones de trabajo en el mundo, que están lejos de ser las ideales debido al excesivo número de horas trabajadas más allá del límite legal de ocho, la mala calidad del lugar de trabajo y la remuneración insatisfactoria.

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 San Martín de Porres 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 sobreesfuerzo 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 esté también expuesto a contraer enfermedades.

Asimismo, el estudio es una fuente teórica con información clara y organizada para el desarrollo de nuevas ideas de investigación de la misma línea, en la actualidad diversos profesionales de salud vienen sufriendo las consecuencias en la salud física y emocional, afectando la salud mental de los profesionales que están en la primera línea de atención al paciente, por lo que conocer los niveles de calidad de vida y bienestar psicológico que presentan en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres de Macusani, permitirá tomar acciones que mejoren la calidad de vida de este grupo de profesionales, así como su bienestar psicológico. A continuación, se muestra la estructura que contiene la presente investigación; lo cual se ha desarrollado en 5 capítulos que contienen lo siguiente:

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema, antecedentes y objetivos de la investigación; en esta parte del proyecto de investigación se muestra la situación problemática a investigar, asimismo antecedentes de proyectos previamente investigados y los objetivos que se quiere alcanzar.

CAPÍTULO II: Marco teórico, conceptual e hipótesis de la investigación; se ha considerado todas las teorías y conceptos que han de sustentar en la presente investigación. De la misma manera, se formularon las hipótesis que deberán ser contrastadas.

CAPÍTULO III: Metodología de la investigación. En este acápite se han incluido los siguientes aspectos: la zona de estudio, tamaño de la muestra, los métodos y técnicas que se utilizaron en la presente investigación; igualmente identificamos las variables de investigación, los métodos y técnicas estadísticas para el análisis de resultados.

CAPÍTULO IV: Exposición y análisis de los resultados; en este capítulo se muestra detalladamente los resultados logrados de la investigación a través de tablas y figuras.



## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El trabajo es una parte fundamental 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 particular. 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 en particular que tiene sobre las diversas condiciones, tanto positivas como negativas, las experiencias individuales y colectivas que viven en relación al entorno laboral.

La OMS indica que 4,3 millones de trabajadores sanitarios en 57 países no cubren el 80% necesario para la atención médica. El personal de salud está atendiendo más pacientes, lo que causa una carga laboral excesiva. La carga laboral influye en la calidad de vida profesional, por lo que un buen liderazgo mejora dicha calidad. La calidad de vida profesional es del 88.4% para enfermeros en hospitales de Norteamérica y del 55% en Sudamérica. En todo el mundo se ha investigado la calidad de vida laboral de los enfermeros y se han encontrado problemas laborales similares a los observados en Latinoamérica, tales como inestabilidad laboral, condiciones deficientes de trabajo,

limitaciones en la disponibilidad de equipos y materiales necesarios para mejorar la calidad de atención, sobrecarga laboral debido a la falta de enfermeros, depreciación y expectativas de migración de los profesionales de enfermería.

La situación actual en el Perú es crítica porque el número de pacientes se ha incrementado en un 50% recientemente, la brecha entre el número de enfermeras necesarias y la demanda es enorme, y frecuentemente hay sobrecarga y estrés, lo que genera pérdida de tiempo y recursos. Debido al estrés que viven a diario los profesionales de la salud en los hospitales, la Oficina Ejecutiva de Planificación Estratégica (OEPE) informa que cada mes se diagnostican cuatro nuevos casos de cáncer en profesionales.

Sin embargo, la cuestión de la racionalización de medicamentos, insumos y equipos médicos en los hospitales expone a los enfermeros a reacciones como injusticia, incertidumbre, desmotivación, malas relaciones humanas y deshumanización frente al sufrimiento del paciente, todas ellas consideradas como factores estresantes. , lo que hace que el paciente se sienta infeliz. Según investigaciones realizadas en Puno y Arequipa, los factores relacionados con el proceso de desarrollo interno de las enfermeras están relacionados con la calidad de su vida laboral.

La descripción que hace el estudio de cómo este grupo de profesionales percibe su calidad de vida laboral en un medio hospitalario es un componente esencial. Muchas enfermeras afirman que se requieren numerosos cambios laborales para mejorar tanto su calidad de vida en el trabajo como la de los pacientes, por lo que la calidad de la atención al paciente se reflejará en su participación activa. En la investigación, se hacen preguntas sobre una serie de temas, algunos de los cuales normalmente no se mencionan.

En la actualidad, se observa que las enfermeras trabajan en condiciones desfavorables en el Hospital San Martín de Porres, Macusani; como lo demuestra la sobrecarga de

trabajo, la falta de reconocimiento y las indicaciones verbales de insatisfacción laboral, lo que puede repercutir en la satisfacción del paciente con el trabajo. cuidados de enfermería que reciben. La cuestión observada sirvió de ímpetu para el estudio comparativo, que reveló las variaciones en las condiciones de trabajo entre los dos hospitales.

Dada la problemática respecto a la calidad de vida laboral que se presenta en el personal de enfermería, se enuncia el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?

#### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?

#### **1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?
- ¿Cuál es el grado del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?

- ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?

## **1.2. ANTECEDENTES**

### **1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Campero, Gonzales y Montis (1) en el año 2019 realizaron un estudio en la ciudad de Mendoza - Argentina; titulado “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo, periodo 2019”, el objetivo del estudio fue determinar el estrés laboral en los enfermeros y identificar los factores incidentes. La conclusión es que las áreas de cuidados intensivos requieren enfermeros calificados debido a la gran responsabilidad que conllevan. El personal de salud se enfrenta a situaciones estresantes. Los factores de riesgo del estrés laboral en profesionales de la salud incluyen la responsabilidad, la carga de trabajo, el contacto con la muerte y el sufrimiento, los conflictos y la ambigüedad de roles, y problemas de relación con el equipo. Esto impacta negativamente en la calidad de vida y el desempeño laboral de los enfermeros. Estas características obstruyen la mejora en el sistema de salud.

Aruquipa (2) en el año 2019 realizaron un estudio en la ciudad de La Paz - Bolivia; titulado “Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, unidad de

terapia intensiva, Instituto Gastroenterológico Boliviano Japonés, La Paz- Bolivia gestión 2019”, el objetivo del estudio fue identificar los factores de riesgo del estrés laboral en profesionales de enfermería. Los resultados de los factores de riesgo que causan estrés en el personal de enfermería de la UCI. Estas son las conclusiones. Todas las características sociodemográficas de la población estudio se resumen en: 100% mujeres, 42% entre 41-50 años y casadas, 83% con título universitario, 50% empleados de planta, y 50% con más de 11 años de antigüedad laboral. Los principales factores de riesgo de alteraciones fisiológicas, ambientales y efectos emocionales relacionados con el estrés personal son: contractura cervical 67%, ruido 40%, mala iluminación 40%, carga de pacientes 83% y agotamiento emocional al final de la jornada laboral 66.60%.

Sánchez en el año 2021 realizaron un estudio en la ciudad de Bogotá - Colombia; titulado “Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con SARS-COV-2 COVID-19”, el estudio tuvo como objetivo describir las principales deficiencias en la calidad de vida relacionada con la salud en el personal de enfermería de primera línea que brinda atención a pacientes con SARS-CoV-2 COVID-19. La investigación concluye que los factores que afectan la calidad de vida y la salud del personal de enfermería están principalmente asociados a las condiciones de trabajo. Estos incluyen horarios de trabajo extendidos, que se han visto influenciados por la llegada del SARS-CoV-2 y su impacto en el mantenimiento de la productividad, los ingresos y el personal. Las medidas obligatorias de aislamiento preventivo para contener el nuevo coronavirus han puesto de relieve el problema predominante de las horas de trabajo excesivas, particularmente en sectores con alta demanda de atención médica, como hospitales y clínicas.

## 1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Jaques (3) en el año 2019 realizó un estudio 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”, esta investigación buscó determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en enfermeras del Hospital Nacional Cayetano Heredia. La metodología de estudio no fue experimental, sino descriptiva-correlacional, con un enfoque cuantitativo y un nivel básico de estudio. Se seleccionó una muestra aleatoria simple de 185 enfermeros del Hospital que representa a la población. El 53% de las enfermeras presentó bajo nivel de calidad de vida laboral y el 65.4% mostró bajo nivel de bienestar psicológico en el hospital de salud. La relación es positiva ( $Rho = 0,636$ ) y altamente significativa ( $p < 0.01$ ). El bienestar psicológico del personal de enfermería en el Hospital Nacional Cayetano Heredia es bajo debido a la baja calidad de vida laboral.

Suricallo y Ticona (4) en el año 2021 realizaron un estudio titulado “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal sanitario y administrativo de una clínica en Tacna - 2021”, el objetivo del trabajo fue establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico del personal sanitario y administrativo. 110 trabajadores participaron en la muestra, incluyendo personal sanitario (enfermeras, técnicas de enfermería, técnicos de laboratorio, asistentes de consultorio, entre otros) y personal administrativo. Los resultados muestran que la segunda variable está correlacionada con las dimensiones de la primera de la siguiente manera: en Bienestar general ( $Rho: 0.666$ ) hay una relación alta y directa, en interrelación trabajo-hogar ( $Rho: 0.602$ ) hay una relación moderada y directa, en trabajo y satisfacción ( $Rho: 0.754$ ) hay una relación directa y alta, en condiciones laborales ( $Rho: 0.539$ ) hay una relación directa y moderada, y en control en el trabajo ( $Rho: 0.594$ ) hay una relación directa y moderada. La calidad de

vida laboral y el bienestar psicológico del personal sanitario y administrativo de una clínica en Tacna, 2021, están moderadamente correlacionados directamente ( $p=0,000$ ,  $p<0.05$ ; coeficiente de correlación de Spearman = 0,651).

Álvarez y Felipe (5) en el año 2022 realizaron un estudio titulado “Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022”, la investigación buscó establecer la conexión entre la Calidad de vida laboral y los Valores hacia el trabajo en enfermeras de un hospital de Lima Metropolitana. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo, correlacional de nivel básico con diseño no experimental. Los resultados muestran una correlación positiva muy alta con sig. El coeficiente de Rho Spearman es de 0,902, lo que demuestra una correlación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de valores hacia el trabajo, lo que permite establecer metas laborales y personales para adaptarse al cambio y buscar el crecimiento personal y profesional. En resumen, se comprobó que las variables están correlacionadas con las dimensiones.

Cárdenas y Quispe (6) en el año 2021 realizaron un estudio titulado “Estrés laboral y resiliencia en enfermeros del Hospital Antonio Lorena del Cusco - 2021”, con el objetivo de analizar la relación entre estrés laboral y resiliencia en enfermeras/os. La investigación es de enfoque cuantitativo, empleando recolección y análisis de datos para responder preguntas e hipótesis, mediante la medición de variables e instrumentos de investigación y el uso de estadística descriptiva e inferencial. La correlación entre el estrés laboral y la resiliencia es baja (-0,338) y significativa (sig <0.01), con un tamaño de efecto alto (0,58), lo que indica una relación importante y relevante. Se ha registrado un coeficiente de correlación de Spearman de  $r=-0,338^{**}$  en base a los datos de investigación, lo cual indica una relación inversa entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de

enfermería del Hospital Antonio Lorena del Cusco – 2020. A mayor resiliencia, menor estrés y viceversa.

Chávez (7) en el año 2020 realizó un estudio titulado “Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020”, el propósito fue analizar la conexión entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial del Hospital Cajamarca, en 2020. El estudio fue básico y de diseño experimental. Además, se utilizó una muestra de 154 trabajadores de la salud para medir el estrés laboral según la escala de Ivancevich y Matteson, y el bienestar psicológico según la escala de Ryff. Existe una relación inversa y significativa débil entre las variables de estudio ( $Rho=-0,176$ ). El sexo masculino tiene un 39,7% de estrés alto, las mujeres tienen un 39,5% de estrés alto, y el sexo femenino tiene un 38,2% de bienestar psicológico alto. El sexo masculino tiene un 34,6% de bienestar psicológico medio.

Aliaga (8) en el año 2020 realizó un estudio titulado “Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana”, se estudian las conexiones entre las seis dimensiones del bienestar psicológico y los tres componentes del síndrome de burnout en un grupo de 82 técnicas de enfermería de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, cuyas edades van de 23 a 67 años. Las dimensiones de autoaceptación, dominio del entorno y autonomía presentaron una correlación inversa con el agotamiento emocional y despersonalización del burnout, mientras que las dimensiones de relaciones positivas con otros y propósito de vida presentaron una correlación indirecta solo con el agotamiento emocional. No se encontró correlación entre la realización personal y la dimensión de crecimiento personal. Además, la dimensión de dominio del entorno está más relacionada con el agotamiento emocional, mientras que la dimensión de autonomía se relaciona con la despersonalización. Probablemente, el trabajo no es lo más importante en la vida de las participantes.



Santa Cruz y Bernardo (9) en el año 2019 realizaron un estudio titulado “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica del Pacífico, Chiclayo 2019”, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Clínica del Pacífico de Chiclayo en 2017. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional de corte transversal con una muestra de 72 trabajadores, incluyendo enfermeras y técnicas de enfermería, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. El 73,6% tiene bienestar psicológico alto, el 13,9% tiene bienestar bajo y el 12,5% tiene bienestar moderado. Para el síndrome de burnout el 77,8% tienen niveles moderados y el 22,2% tienen niveles altos - no se encontraron casos de nivel bajo. La relación entre bienestar psicológico y síndrome de burnout presentó una moderada asociación negativa (-0.65). En resumen, se confirma la hipótesis sobre la relación entre bienestar psicológico y síndrome de burnout.

Quispe (10) en el año 2019 realizó un estudio titulado “Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Comas, 2019”, el estudio buscó analizar la conexión entre el manejo del estrés y el bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital en el distrito de Comas, durante el año 2019. La muestra incluyó 246 enfermeros de ambos géneros y edades entre 18 y 64 años. El 53.7% utiliza principalmente el estilo de afrontamiento de reevaluación positiva y el 57.7% en bienestar psicológico muestra un nivel superior en aceptación de sí mismo. El 55% de las mujeres utiliza la solución focalizada en el problema, mientras que el 55% utiliza la autofocalización negativa. El 58% de los jóvenes y el 62% de los adultos jóvenes utilizan la reevaluación positiva. Además, el 48% de los adultos utiliza la solución focalizada en el problema, mientras que el 58% de los adultos mayores utiliza la reevaluación positiva. Existe una correlación débil directamente significativa entre el

afrontamiento del estrés y el bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital.

Becerra y Sánchez (11) en el año 2020 realizaron un estudio titulado “Sobre carga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional dos de Mayo, 2020”, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería; se utilizó un método descriptivo, transversal y de nivel relacional, se encuestó a 75 enfermeros con variables de caracterización y escalas de 40 ítems para la sobrecarga laboral y 39 ítems para el bienestar psicológico. Se presentaron los resultados de manera descriptiva y se utilizó la prueba Rho de Spearman para comprobar las hipótesis. Resultados: La muestra mostró un 40,0% de sobrecarga laboral media, un 32,0% de sobrecarga laboral baja y un 28,0% de sobrecarga laboral alta. El 60.0% mostró una carga física moderada, mientras que el 48. La baja sobrecarga mental se presentó en un 0% (36/75), de igual manera que la presión de tiempo con un 42.7% y la organización de trabajo con un 45.3%. El porcentaje de aceptación fue regular en un 45,3% al igual que las relaciones positivas en un 56%, control del entorno en un 56,0%, autonomía en un 41,3%, propósito en la vida en un 52% y crecimiento personal en un 49,33%. Se encontró una correlación significativa de Spearman de 0,722 ( $p=0,000$ ). También se encontraron porcentajes similares para las relaciones positivas (56%), el control del entorno (56,0%), la autonomía (41,3%), el propósito en la vida (52%) y el crecimiento personal (49,33%).

Huamán y Vásquez (12) en el año 2021 realizaron un estudio titulado “Síndrome de burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de covid-19, 2021”, El objetivo del estudio fue analizar la correlación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en los empleados de enfermería del hospital regional de Apurímac durante el año 2021. El estudio encontró una débil

conexión negativa entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional, como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Se analizaron las tres dimensiones; el agotamiento emocional mostró una relación negativa débil, la despersonalización mostró una relación negativa moderada y la realización personal no mostró relación. Se puede concluir que a medida que mejora el Clima Organizacional, estas dimensiones tienen menor impacto. Además, mejorar el Clima Organizacional no garantiza una disminución del Síndrome de Burnout. Palabras clave: síndrome de Burnout, clima organizacional, agotamiento emocional.

Quijandría (13) en el año 2019 realizó un estudio titulado “Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal técnico de enfermería de un centro médico de la Marina de Guerra del Perú, Lima - 2019”, se buscó establecer si hay relación entre el manejo del estrés y el bienestar mental. Además, es un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. Se emplearon 60 técnicas de enfermería de la unidad de hospitalización en la muestra. Se usaron el COPE y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff como instrumentos de estudio. Los resultados sugieren que hay una correlación de ( $r = 0.186$ ) entre las dos variables. Las dimensiones de afrontamiento al estrés enfocado en el problema se relacionan con el bienestar psicológico ( $r = 0.331$ ). No se encontró relación entre las dimensiones de afrontamiento enfocado en la emoción y otros estilos de afrontamiento adicionales, y el bienestar psicológico.

Ramos (14) en el año 2021 realizaron un estudio titulado “Estrés laboral y bienestar psicológico en personal sanitario de la provincia de San Martín, 2021”, el estudio examinó la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en profesionales de salud de San Martín. Además, se utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y básico, y fue de tipo transversal y correlacional. La muestra estaba compuesta por 234 profesionales de la salud, incluyendo médicos, enfermeros, obstetras, psicólogos,

laboratoristas, biólogos, odontólogos y farmacéuticos. De estos, 178 eran mujeres y 56 eran hombres. Existe una correlación negativa moderada entre estrés laboral y bienestar psicológico ( $Rho = -0.586^{**}$ ;  $p < 0.000$ ), lo cual significa que a mayor estrés laboral, menor bienestar psicológico en los trabajadores sanitarios en San Martín.

### 1.2.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Jinez (15) en el año 2019 realizó un estudio titulado “Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno – 2019”, el objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería en el Hospital III EsSalud Puno. El estudio fue descriptivo simple, no experimental y de corte transversal. Se aplicó a una muestra de 31 profesionales de enfermería seleccionados mediante muestreo no probabilístico y por conveniencia. La recolección de datos se hizo a través de una encuesta. Los resultados muestran que el 46.24% tiene un nivel de estrés laboral medio y el 8.60% un nivel alto. En cuanto a la dimensión de agotamiento emocional, el 64.52% tiene un nivel bajo de estrés laboral y el 25.81% un nivel medio. En la dimensión de despersonalización, el 51.61% tiene un nivel bajo y el 48.39% un nivel medio de estrés laboral. Por último, en la dimensión de realización personal, el 64.52% tiene un nivel medio y el 16.13% un nivel alto de estrés laboral. La mayoría de los profesionales de enfermería del hospital EsSalud Puno tienen un nivel de estrés laboral medio, principalmente en la dimensión de realización personal, y un nivel de estrés laboral bajo en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización.

Aquia (16) en el año 2019 realizó un estudio titulado “Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de los establecimientos de salud de primer nivel de atención REDESS Azángaro, Puno - 2019”, se hizo el estudio para detectar el Síndrome de Burnout en enfermeras, usando un enfoque descriptivo y transversal. A través de la estadística descriptiva, se determinó que el 35.3% de enfermeras nombradas y el 29.4%

de enfermeras contratadas presentan un nivel bajo de Burnout. El 52.9% muestra nivel bajo en dimensiones, específicamente el 35.5% en agotamiento emocional, 55.9% en despersonalización y 44.1% en realización personal. En resumen, la mayoría de enfermeras presentan bajo síndrome de Burnout, principalmente las profesionales nombradas, lo que indica una actitud evidente, optimista y dedicada al exceso de trabajo.

Pinto (17) en el año 2019 realizó un estudio titulado “Estresores laborales y nivel de estrés en profesionales de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca - 2019”, Se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional para identificar los estresores laborales y su relación con el nivel de estrés en enfermeros. Los resultados de la estadística porcentual indican que el 54% de los profesionales de enfermería tienen estrés moderado, el 43% tiene estrés severo y el 3% tiene estrés leve. Principales estresores laborales para el profesional de enfermería: muerte y sufrimiento del paciente (66%), carga de trabajo (60%) e incertidumbre respecto al tratamiento (51%). Estresores moderados: falta de apoyo del personal de enfermería (83%), preparación insuficiente del personal de enfermería (80%) y problemas con la jerarquía (71%). Estresor leve: problemas entre el personal de enfermería (23%). La prueba de Chi 2 confirma la relación significativa entre los estresores carga de trabajo, muerte y sufrimiento, y la incertidumbre del tratamiento con el nivel de estrés; mientras que la falta de apoyo del personal y los problemas entre el personal de enfermería no están relacionados con el nivel de estrés.

Alfante (18) en el año 2020 realizó un estudio titulado “Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simón Bolívar I-3, Puno - 2020”, se llevó a cabo para evaluar la calidad de vida laboral de los profesionales de Salud; el estudio es no experimental, descriptivo y transversal. Los 29 profesionales de la salud en ambos establecimientos conformaron la muestra del estudio. En apoyo directivo, el 93.1% de los profesionales tiene una percepción media. En

demanda del trabajo, el 69% tiene una percepción media. En motivación intrínseca, el 86.2% tiene una percepción alta. En general, el 79.3% de los profesionales perciben una calidad de vida laboral media.

Fuentes (19) en el año 2019 realizó un estudio titulado “Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno, 2019”, se investigó la calidad de vida laboral del Profesional de Enfermería en los Hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno. El estudio fue descriptivo y comparativo en un diseño transversal. Fueron 102 enfermeros del hospital de Puno, de los cuales se seleccionaron 36 para la muestra utilizando un muestreo probabilístico y criterios de inclusión y exclusión. El 61,11% de los enfermeros en el hospital de Puno tienen buena calidad de vida laboral, mientras que el 60,81% está satisfecho con su trabajo y las relaciones interpersonales en los hospitales de Puno. La calidad de vida laboral de los enfermeros en el hospital de Puno es óptima.

### **1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar el nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- Valorar el grado del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

- Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- Determinar relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. CALIDAD

Es un término que se usa frecuentemente en diversas situaciones para generar una sensación positiva en las personas, al sugerir que algo es superior, lo cual dificulta su definición debido a su carácter subjetivo. Hace alusión a distintas situaciones de la actividad en una organización: el producto o servicio, el proceso, la producción o sistema de prestación del servicio o incluso, puede ser considerado una corriente de pensamiento que permea toda la empresa (20).

Es la capacidad de un producto o servicio para cumplir con las necesidades y expectativas del cliente, y satisfacer las especificaciones de su diseño. El concepto actual de Calidad incluye la mejora continua en todas las áreas y niveles de una organización, afectando a todas las personas y procesos.

##### 2.1.1.1. Calidad De Vida

La calidad de vida es crucial para la salud y abarca distintos aspectos físicos y mentales. Es un concepto social que se experimenta individualmente.



La calidad de vida laboral se compone de elementos ambientales, físicos y mentales, reconocimiento, promoción, salario, relaciones interpersonales, autonomía y participación en el trabajo. La calidad de vida es el bienestar y satisfacción de una persona, influido por su personalidad y entorno (21).

Es un concepto subjetivo y multidimensional, abarcando el bienestar en diferentes áreas como física, mental, espiritual, profesional y familiar. Tener un buen sentido del humor, confiar en sí mismo, ser amigable y asistir a eventos sociales son características importantes en el área social. En términos económicos, implica tener ingresos altos, ahorros e inversiones en bancos, seguro de vida y capacidad para hacer compras que satisfagan las necesidades. La dimensión física abarca: la imagen corporal, el estado de salud, la alimentación, el descanso y la creatividad. En el ámbito mental: tener una mentalidad positiva, una autoestima elevada y ser creativo. Para el plano espiritual, es imprescindible tener paz interior, reflexionar sobre la vida, compartir con los demás y tener fe. Satisfacción laboral, compañerismo, desarrollo profesional. En cuanto a la familia: mantener una buena comunicación, trato cariñoso y relaciones familiares adecuadas.

La percepción de la situación de vida de un individuo se relaciona con su cultura, valores, objetivos y expectativas, y se mide en áreas como la salud física, el estado psicológico, la independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y el entorno. Por eso se busca crear instrumentos de evaluación de la calidad de vida, que formen parte de la evaluación y consideración del estado de salud y satisfacción laboral por parte del empleador (22).

Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral implica tanto la satisfacción de los empleados como el impacto en la productividad y calidad de vida de las organizaciones. Las organizaciones deben valorar el recurso humano para lograr un mejor rendimiento

empresarial. La calidad de vida laboral abarca diversos aspectos: satisfacción laboral, perspectivas de carrera, reconocimiento, salario, beneficios, relaciones laborales, ambiente de trabajo, autonomía y participación (23).

### **2.1.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Se necesita seguridad tanto en la vida profesional como en la personal. Es crucial tener una buena calidad de vida laboral para lograr un óptimo rendimiento y crecimiento personal.

Es un proceso constante que organiza la actividad profesional en aspectos relevantes para la satisfacción, motivación y rendimiento laboral, mejorando la dignidad del empleado, generando cambios culturales y ofreciendo oportunidades de desarrollo personal (23).

La calidad de vida laboral es la sensación de bienestar que una persona experimenta cuando percibe un equilibrio entre las demandas laborales desafiantes, intensas y complejas, y los recursos que tiene disponibles para enfrentarlas. La calidad de vida laboral está determinada por los elementos del entorno laboral y las condiciones de trabajo, así como por las experiencias individuales y colectivas.

La calidad de vida laboral es un avance en comparación con el enfoque tradicional de la administración científica, que se centra en la especialización y la eficiencia sin considerar al empleado. Esto se logra mediante la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la obra para mejorar la eficiencia y reducir costos en el trabajo (24).

### 2.1.2.1. Criterios Para Establecer Una Buena Calidad De Vida Laboral

Los investigadores Schalock R. Verdugo M.A está de acuerdo en que existen criterios específicos para evaluar, mejorar y principalmente aumentar la calidad de los servicios, que son importantes para la calidad de vida laboral. Estos criterios ayudan a orientar al personal de la organización hacia una mejor satisfacción de sus necesidades personales y una ejecución eficaz de las actividades. Algunos de estos criterios son:

- Un salario justo y adecuado para cubrir sus necesidades básicas, sin igualar a todos.
- Las condiciones laborales incluyen seguridad, alimentación, transporte y estética según la organización.
- Reconocimientos inmediatos y públicos por los logros alcanzados que estimulen el desarrollo de las capacidades humanas. Crecimiento constante, seguridad laboral, toma de decisiones y desarrollo profesional.
- La integración social en el trabajo está caracterizada por la solidaridad, la fraternidad, la colaboración, la ayuda mutua y las excelentes relaciones humanas. (25).

### 2.1.2.2. Dimensiones Que Conforman La CVT

- **Soporte institucional para el trabajo:** Los elementos del empleo ofrecidos por la empresa para fortalecer el puesto de trabajo son: procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo, oportunidades de promoción y autonomía.

- **Seguridad en el trabajo:** Se refiere a las condiciones laborales que establecen una relación sólida entre el empleado y la institución, incluyendo: métodos de trabajo, salario, materiales necesarios, derechos contractuales y formación laboral (26).
- **Integración al puesto de trabajo:** Se refiere a la adaptación del empleado al puesto, incluyendo la adecuación, la motivación y el entorno laboral.
- **Satisfacción por el trabajo:** La satisfacción laboral incluye dedicación, orgullo, participación, autonomía, reconocimiento y autovaloración (27).
- **Bienestar logrado a través del trabajo:** Está relacionado con la identificación con la institución, los beneficios laborales, la evaluación de la salud y la evaluación de la nutrición.
- **Desarrollo personal del trabajador:** Se refiere a la habilidad del trabajador para mejorar sus habilidades a través de su propio esfuerzo, incluyendo logros, metas de mejora y confianza en sí mismo.
- **Administración del tiempo libre:** Se incluyen actividades para el disfrute fuera del trabajo, que mejoran el rendimiento laboral y equilibran las responsabilidades laborales y familiares.

### 2.1.2.3. Niveles De Calidad De Vida

La OCDE clasifica la CVL en tres categorías: alta calidad de vida, media calidad de vida y baja o mala calidad de vida.

- **Baja calidad de vida:** La precariedad laboral genera insatisfacción y descontento en los trabajadores debido a los problemas económicos y sociales presentes en la entidad de trabajo.

- **Media calidad de vida:** La esperanza de vida media es establecida por la ONU y tiene que ver con el trabajo y la vida social de las personas y sociedades.
- **Alta calidad de vida:** Cuando el trabajador siente satisfacción, felicidad y bienestar en su trabajo debido a una buena situación laboral (28).

#### **2.1.2.4. Beneficios De La Calidad De Vida En El Trabajo**

La calidad de vida laboral beneficia a la organización y al trabajador, lo cual se ve reflejado en:

- Evaluación y desarrollo profesional.
- Una elevada motivación y autoestima.
- Mejora en las relaciones humanas y buen desenvolvimiento de sus funciones.
- Menor rotación en el empleo.
- Menores tasas de ausentismo.
- Tiempo de ocio reducido y mayor seguridad.
- Niveles bajos satisfacción laboral y preparación científica.
- Mayor eficiencia en la organización

Varios investigadores han intentado explicar las características y determinar las causas que influyen en el desarrollo de las funciones de los enfermeros y su satisfacción personal. Además, es importante mencionar los riesgos para la salud que enfrentan estos profesionales al trabajar con enfermedades terminales y contagiosas, lo que genera una considerable tensión. Por lo tanto, es necesario identificar los agentes según sus características sociodemográficas y profesionales, y evaluar su

vulnerabilidad, autoestima y satisfacción personal. La calidad de vida de los enfermeros en el trabajo es impredecible debido a su búsqueda de eficiencia en la asistencia y desarrollo profesional (29).

#### **2.1.2.5. Aspectos Determinantes De La Calidad De Vida Laboral Del Profesional De Enfermería**

Distintas investigaciones han probado que las condiciones laborales de los enfermeros, tales como el control, la adecuación del trabajo a sus capacidades, las relaciones interpersonales, la remuneración, la seguridad física y la carga laboral, influyen en su bienestar psicológico y en su salud. Es crucial establecer con precisión los factores que determinan la calidad de vida laboral del enfermero en una institución de salud (30).

### **2.1.3. BIENESTAR PSICOLÓGICO**

#### **2.1.3.1. Conceptos Del Bienestar Psicológico**

Hasta hace poco, la psicología se enfocó en el aspecto patológico y clínico, dejando de lado a las personas con salud mental óptima. Actualmente, se ha incrementado el interés en la calidad de vida y el bienestar de las personas y cómo las perciben.

Es una apreciación personal que muestra la satisfacción de las personas con aspectos concretos de la vida, enfocada en sentimientos positivos. El bienestar psicológico puede sufrir si la salud mental no es estable, esto abarca varios aspectos. El bienestar psicológico implica trabajar en actividades que promuevan funciones mentales, pensamientos y estados de ánimo positivos, así como la capacidad de establecer relaciones interpersonales satisfactorias (31).

En cuanto al bienestar, hay dos enfoques: el hedónico, centrado en el bienestar subjetivo, y el eudaimónico, centrado en el bienestar psicológico. La investigación se

basa en el enfoque eudaimónico, que incluye la búsqueda de crecimiento personal, el desarrollo del potencial humano y el sentido de la vida en diferentes contextos.

La psicología positiva estudia la conexión entre los aspectos positivos y negativos de las personas y su salud. Las emociones, sean positivas o negativas, se distinguen por sus efectos en las personas. El ser humano experimenta ambas emociones a lo largo de su vida. Las emociones positivas y negativas pueden coexistir simultáneamente sin necesidad de que una excluya a la otra (32).

Se ha intentado comprender el bienestar a lo largo del tiempo enfocándose en la economía, la intelectualidad y el aspecto físico. Sin embargo, desde el siglo veinte, la psicología ha investigado para explicar y respaldar este tema. Se han realizado esfuerzos para profundizar en el concepto de bienestar y respaldarlo científicamente.

Se explican el bienestar mediante dos orientaciones filosóficas: la hedónica y la eudaimónica. La primera se centra en definir el bienestar como la presencia de emociones positivas y la ausencia de emociones negativas. La finalidad de la vida es maximizar el disfrute y la felicidad. La segunda se centra en el crecimiento personal y en el cumplimiento de metas que dan significado a la vida del individuo.

Según Sanjuán y Ávila (2016), el enfoque hedónico se basa en la percepción subjetiva de cada individuo sobre su vida, incluyendo aspectos cognitivos y afectivos. Este enfoque se conoce como bienestar subjetivo. Aunque subjetivo, se puede medir objetivamente (33).

### **2.1.3.2. Teorías Sobre Bienestar Psicológico**

#### **A) Teorías Universalistas**

Estas teorías sugieren que la satisfacción se logra al cumplir metas u satisfacer necesidades básicas. El bienestar se logra al alcanzar distintos objetivos, debido a diversas necesidades y factores emocionales, a lo largo del ciclo vital de cada persona.

Las necesidades pueden ser universales, como las de Maslow, o personales, como las de Murray. Las necesidades básicas universales propuestas por Ryan, Sheldon, Kasser y Deci son autonomía, competencia y relaciones.

Al cubrir esas necesidades, las personas estarán más satisfechas. Satisfacer necesidades intrínsecas mejora el bienestar psicológico. Las personas más felices son las que tienen metas vitales intrínsecas, coherentes y significativas. "Algunos argumentan que esta teoría no tiene en cuenta las ideas sobre la autorrealización, el ciclo vital, el funcionamiento mental óptimo y el significado vital, al limitar el bienestar psicológico a la ausencia de malestar o trastornos psicológicos" (34).

#### **B) Teorías Basada En Modelos Situacionales**

La satisfacción de las personas se obtiene al sumar los momentos felices en la vida según los modelos situacionales. Una persona expuesta a más eventos felices está más satisfecha con su vida. Estas teorías valoran mucho las circunstancias de vida de las personas. Aun así, la investigación indica que las variables sociodemográficas no predicen bien la satisfacción vital. En síntesis, la satisfacción en las teorías situacionales depende del bienestar percibido en las distintas áreas vitales individuales.

#### **C) Teorías De La Adaptación**



Estas teorías sostienen que la adaptación es crucial para comprender la felicidad, ya que las personas se ajustan y regresan a su nivel de bienestar previo después de eventos estresantes. Los niveles de satisfacción de personas con severas discapacidades motoras, debido a lesiones medulares, se mantenían igual antes y después del accidente. Allman (1990) encontró en otro estudio que las personas confinadas a sillas de ruedas no reportaron niveles más bajos de satisfacción en comparación con su grupo de control.

Esta teoría se fundamenta en un modelo de habituación automática en el que los sistemas responden a las desviaciones del nivel actual de adaptación. La habituación automática es útil porque reduce el impacto del evento. Así, los recursos personales quedan disponibles para atender de inmediato los nuevos estímulos que surjan (35)

#### **D) Teorías De Las Discrepancias**

Esta teoría presenta una integración de enfoques divergentes en el campo de la satisfacción, propuesta por Michalos en 1986. El bienestar es resultado de múltiples factores y no tiene una sola causa según el autor. El autor descubrió seis categorías de teorías sobre la satisfacción, las cuales se basan en la hipótesis de comparación, que se refiere a la distancia entre dos términos:

- Aquello que las personas tienen y el objetivo que quieren lograr (teoría del objetivo-logro).
- Aquello que las personas tienen y su ideal a lograr (teoría del ideal-realidad).
- Aquello que se tiene en el momento y lo mejor que se obtuvo del pasado (teoría de la mejor comparación previa).

- Aquello que uno obtiene y lo que otro grupo social significativo tiene (teoría de la comparación social).
- Adaptación entre medio y sujeto (teoría de la congruencia).

El autor utiliza varias hipótesis en la teoría de las Múltiples Discrepancias para explicar el bienestar en base a la comparación entre los estándares personales y las condiciones actuales. Cuando los estándares son bajos y los logros son altos, alcanzamos la satisfacción. Si el logro no cumple con el estándar, habrá insatisfacción (36).

### **2.1.3.3. Importancia Del Bienestar Psicológico**

En la medida en que favorece la creación de entornos favorables que permitan al individuo satisfacer sus propios deseos y necesidades, el bienestar psicológico es significativo. Tiene que ver con la percepción de tener influencia sobre el entorno y el mundo.

Por otro lado, el logro de metas y objetivos permite a las personas crecer personalmente y dar sentido a sus vidas, al mismo tiempo que maximiza el desarrollo de sus capacidades. Además, uno desarrolla un sentido de utilidad y se vuelve consciente de su importancia para la sociedad.

Los resultados de los estudios muestran que “existe una alta correlación entre la satisfacción con la vida o bienestar psicológico y la escala de bienestar social, mostrando relaciones significativas, determinando que el bienestar no puede entenderse al margen de los lazos que nos unen , patrones de participación y contribución social”.

Cuando las personas están psicológicamente sanas, especialmente cuando la integración y la contribución social son altas entre los adultos que trabajan con otros vecinos para resolver problemas, se favorece de manera muy importante la convivencia

social. Todas las dimensiones del bienestar social, pero especialmente la integración social, aumentan a medida que aumenta el bienestar psicológico (37).

#### 2.1.3.4. Dimensiones Del Bienestar Psicológico

- **Aceptación:** Esto significa que nos permite comprender quiénes éramos como personas en varios momentos, ya fueran buenos o malos. También significa que nos permite comprender nuestro pasado. Si no comprende quién es usted como persona, es posible que se sienta decepcionado porque no se comprende a sí mismo de diversas maneras. Sin embargo, esto no significa que tengas que volver a tu antiguo yo.

La primera dimensión, conocida como aceptación personal o aceptación, se basa en la idea de que la persona acepta el pasado como un hecho, lo sucedido, y pasa a vivir el presente.

Aceptar las emociones y sensaciones (en las esferas emocional, cognitiva y física) del momento presente como un componente de las experiencias es un paso crucial. A las personas que necesitan trabajo de intervención se les puede enseñar a sentirse "cómodas en su propia piel"; deja de intentar pensar y sentirte "mejor" y empieza a vivir mejor con lo que piensas y sientes.

La capacidad de seleccionar o crear ambientes que satisfagan los deseos y necesidades de uno se conoce como dominio ambiental. Implica sentirse a cargo del propio entorno y tener la capacidad de moldear el entorno en el que uno se encuentra. Es el optimismo, o la capacidad de anticipar cosas buenas, como lo sugiere un componente de bienestar psicológico. Los ejercicios para mejorar la competencia del entorno y el control de una serie de actividades externas son una estrategia que se puede incorporar a esta dimensión. Puede alentar al individuo a desarrollar las

habilidades necesarias para aprovechar sus oportunidades y diseñar situaciones que satisfagan sus necesidades y valores.

- **Autonomía:** La capacidad de resistir las presiones sociales, de pensar o actuar de cierta manera, y de dirigir y evaluar comportamientos basados en estándares y valores interiorizados, constituye la segunda dimensión, la autonomía. La evaluación de los estándares personales se puede utilizar como una estrategia para fomentar la autonomía del estudiante para que el individuo pueda establecer sus propios estándares en lugar de ajustarse a los de los demás. Es posible que pueda controlar su comportamiento y aumentar su independencia y autodeterminación. La persona debe ser capaz de asumir la responsabilidad de sus elecciones y determinar qué áreas puede controlar y cuáles no.

- **Vínculos Psicosociales:** Las relaciones positivas con los demás constituyen la tercera dimensión. Se refiere a la capacidad de desarrollar y mantener vínculos estrechos con los demás. Las personas necesitan tener amigos en los que puedan confiar y mantener lazos sociales estables porque al hacerlo fomentan el compromiso social y la aceptación. Las personas necesitan amigos en los que puedan confiar y conexiones sociales estables. confianza, aceptación y actitudes favorables hacia los demás, como la atribución de honestidad, bondad y capacidad, así como la aceptación de los aspectos buenos y malos de nuestra propia vida. evaluando el nivel de las conexiones que tenemos con la comunidad y con la sociedad. Las personas con alto bienestar social cultivan un sentido de comunidad, un sentido de pertenencia y vínculos sociales con su familia, amigos, vecinos y otras personas.

Como resultado, las relaciones interpersonales son cruciales para el bienestar. Por tanto, el abordaje de esta dimensión debe centrarse en fomentar relaciones positivas, plenas y de confianza con los demás, así como conocer sus necesidades y aumentar su

capacidad de empatía, afecto e intimidad. Esto se hace sin necesariamente concentrarse o enfatizar demasiado la cantidad de relaciones que tiene la persona.

- **Proyectos:** El crecimiento personal constituye la cuarta dimensión. Alude a la búsqueda continua de oportunidades para el crecimiento personal y la realización del propio potencial, así como de las habilidades, talentos y capacidades existentes. En otras palabras, para que una persona funcione de manera óptima, debe continuar desarrollándose y ejerciendo todo su potencial.

La mejor manera de acercarse a esta dimensión es luchar por el desarrollo y el crecimiento continuos e imaginarse a sí mismo como un individuo en evolución. Es crucial que apoyemos el desarrollo de la flexibilidad para que el individuo pueda ser receptivo a nuevas experiencias y tener confianza en sus habilidades. Por lo tanto, se refiere a las expectativas, metas, intenciones y sentido de dirección individuales de la persona. Implica que hay un proceso de crecimiento, maduración y adaptación al cambio. Se anticipa que el estudiante tiene un propósito para su existencia como estrategia. Esto tiene que ver con tener un propósito en la vida, lo que implica tener un propósito y trabajar para lograrlo. También tiene que ver con la consecución de alguna meta o logro.

#### **2.1.3.5. Características Del Bienestar Psicológico**

Comprender a una persona aumenta medidas como la evolución mundial positiva y negativa de toda la existencia de una persona, incorpora medidas sociales, abstractas y mentales, por lo que fomentan el comportamiento positivo en los demás, e introduce nuevas medidas sociales como abstractas y mentales, por lo que fomentan comportamiento positivo en los demás. Depende de cómo reaccionan las personas ante

diversas circunstancias sociales y personales. Que suceda o no dependerá de cómo responda la gente a las convocatorias sociales y personales (38).

#### **2.1.3.6. Predictores Del Bienestar Psicológico**

Que sea positivo y cómo llevar una vida sólida y digna para poder optar por diferentes inquietudes no está precisamente relacionado con el bienestar mental. Esta tranquilidad depende del bienestar subjetivo y de lo que se debe hacer para alcanzarlo, si se quiere vivir una buena vida. Este tipo de término se refiere a cómo las personas perciben sus vidas y las expectativas que tienen para ellas. Las características clave son que primero forma un juicio personal, luego incluye medidas afirmativas y finalmente evalúa la calidad de vida de la persona.

#### **2.1.3.7. Promoción De La Salud Mental En Los Servicios Hospitalarios**

Al igual que la salud física y la enfermedad, la salud y los problemas mentales generalmente están influenciados por una variedad de factores sociales, psicológicos y biológicos. La evidencia más fuerte se relaciona con los riesgos de enfermedades mentales, que están conectados con indicadores de pobreza como bajos niveles de educación tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo. Parece que todas las sociedades, independientemente de sus niveles de desarrollo, comparten el vínculo entre la pobreza y los trastornos mentales. Las personas pueden ser más vulnerables debido a razones como la inseguridad y la desesperanza, el rápido cambio social, los riesgos de violencia y problemas de salud física (39).

#### **2.1.4. GESTIÓN DE LA SALUD**

La aplicación del marketing a la gestión de los servicios de salud se basa en un marco estratégico que obliga a definir el propósito y la dirección de la organización de salud, sus objetivos y mantener una estructura organizacional equilibrada para llevar a cabo

sus actividades. Los rumbos que va tomando la salud advierten cada vez más al sector público que tendrá que entrar en los rumbos de la competencia entre sus instituciones y entre éstas y las del sector privado, por lo que necesitarán desarrollar a fondo sus ideas de ventajas competitivas (40).

Las empresas sanitarias, sean públicas o privadas, deben autoevaluar su competitividad en los servicios que ofrecen, siendo conscientes de que las ventajas competitivas pueden ser estructurales o funcionales. Tamaño, organización, financiación, tecnología y entorno influyen en la ventaja competitiva estructural. La ventaja competitiva funcional se basa en las decisiones internas de la institución, especialmente en cuanto a costos, diferenciación de servicios, comunicación e imagen. Es esencial abordar la obtención de ventajas competitivas en los costos dadas las circunstancias actuales del gasto sanitario, especialmente en el sector público. Es peligroso ignorar la importancia del alto valor añadido que tiene una empresa sanitaria debido a su intensidad laboral.

## **2.1.5. ROL DE LA ENFERMERA EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL**

### **2.1.5.1. Prevención Primaria**

Es la mejor manera de prevenir enfermedades, al abordar el medio ambiente y fortalecer la resistencia al evitar la causa de la enfermedad. Va dirigida a personas no afectadas por la enfermedad (41).

### **2.1.5.2. Prevención Secundaria**

Posibilidad de intervenir tras la exposición, detectar la enfermedad previa aparición de síntomas o prevenir su propagación por tratamiento de contactos. Se enfoca en el paciente asintomático para prevenir tempranamente los síntomas y complicaciones de

la enfermedad. Es la detección temprana y pronta intervención de la enfermedad o trastorno (38).

### 2.1.5.3. Prevención Terciaria

Tiene como objetivo reducir la frecuencia de disfunciones causadas por enfermedades mentales. Se logra mediante la rehabilitación, tratando los síntomas con medicina clínica, con el objetivo de mejorar o reducir las manifestaciones clínicas, controlar la progresión de la enfermedad, evitar complicaciones, prevenir la propagación de la enfermedad y adaptarse al impacto de la enfermedad clínica.

## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Aceptación:** Aceptar y asumir mi personalidad, comportamiento, cualidades y defectos es la esencia de la aceptación personal en psicología. Aceptar esto es difícil, pero debo tratar de asumir mis defectos para no estancarme (42).
- **Apoyo:** Persona o cosa que ayuda a alguien a conseguir algo o que favorece el desarrollo de algo.
- **Asistencial:** Orientada a apoyar la salud del individuo, fomenta su bienestar y asiste en la recuperación en los procesos socio psico-patológicos, mediante los cuidados de enfermería.
- **Autonomía:** La autonomía implica establecer normas sin influencias externas o internas. No está de acuerdo con la heteronomía. Autonomía es la autorregulación de la conducta según las propias normas internas (43).
- **Bienestar:** un estado del ser en el que la actividad somática y psíquica de una persona se vuelve sensible a su capacidad para funcionar correctamente.



- **Bienestar psicológico:** El bienestar psicológico es un constructo que expresa las emociones positivas del ser humano y los pensamientos constructivos sobre sí mismo. Se caracteriza por su subjetividad experiencial y está íntimamente ligada a facetas específicas del funcionamiento físico, mental y social (44).
- **Calidad:** Es el que representa las cualidades innatas de un objeto que le permiten satisfacer los deseos y requisitos implícitos o manifiestos del proveedor del servicio y del cliente. También muestra que la calidad se ha convertido en un estilo de gestión que introduce la idea de mejora continua en cualquier organización y en todos los niveles de la misma, afectando a todas las personas ya todos los procesos.
- **Calidad de vida:** Conjunto de condiciones para el bienestar y desarrollo de las personas en la sociedad. De forma general, se define la calidad de vida como el nivel de bienestar, felicidad y satisfacción de una persona.
- **Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral se refiere a la actividad profesional en un proceso dinámico y continuo. Cuando las necesidades básicas están cubiertas, comienza el interés por la calidad de vida. Es necesario enfocarnos en el crecimiento personal y el bienestar subjetivo en lugar de centrarnos en las necesidades de déficit.
- **Desarrollo personal:** Se refiere a las acciones que las personas realizan para mejorar habilidades y relaciones. La capacidad humana de cambiar para ser más felices y plenos (45).
- **Enfermería:** Ocupación y certificación del individuo que cuida y asiste a enfermos y heridos, así como realiza tareas sanitarias.

- **Estrés:** Respuesta del organismo ante situaciones de peligro y amenazas a su seguridad.
- **Integración laboral:** La integración laboral es la inserción y adaptación del individuo en una organización. La correcta atención y programación del ingreso de nuevos empleados es crucial para la empresa y el empleado.
- **Proyectos:** Tener metas personales y un plazo para alcanzarlas forma parte de un proyecto de vida. Un proyecto de vida es un plan personal a largo o medio plazo. Se plantea para alcanzar metas específicas y se fundamenta en preferencias, valores y capacidades individuales (46).
- **Satisfacción laboral:** Nivel de satisfacción laboral. La satisfacción laboral abarca remuneración, trabajo, relaciones, seguridad, etc. El indicio es la sensación alcanzada al equilibrar necesidades.
- **Seguridad en el trabajo:** Un conjunto de métodos y técnicas que buscan prevenir o reducir los accidentes laborales (47).
- **Vínculos psicosociales:** Las relaciones basadas en el amor, el afecto y el aprecio por su calidad humana, sin interés o necesidad previa, son los vínculos íntimos o cercanos del individuo. Relaciones sentimentales, familiares y de amistad.

## 2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

### 2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

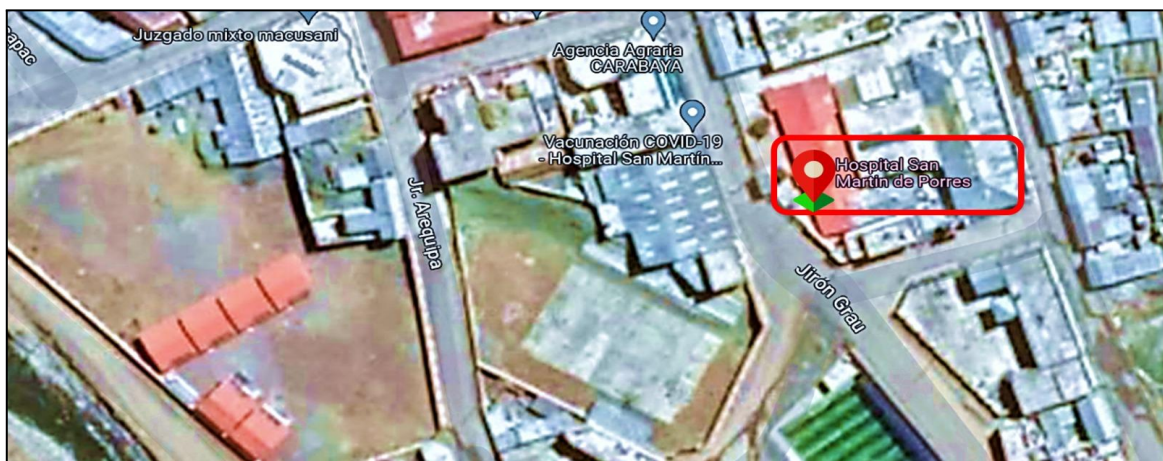
- El nivel de calidad de vida laboral es regular en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- El grado de bienestar psicológico es regular en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.
- Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se desarrolló en el Hospital San Martín de Porres, que está ubicado en la Av. Bolívar, perteneciente a la Red de Salud Carabaya, Dirección Regional de Puno, ubicado en la Provincia de Carabaya distrito del Macusani, con las coordenadas geográficas: Longitud: O 70°25'59.99" N Latitud: S14°4'59.99" Sur, 70° 25' 53" Oeste, a una altitud de 4.345 m.s.n.m. Llega a una temperatura máxima promedio de 14.4 °C y la temperatura mínima promedio de – 0.6° C.



**Figura 01:** Mapa de ubicación del Hospital San Martín de Porres - Macusani

**Fuente:** Google Maps

## 3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La población estuvo conformada por 80 enfermeras del Hospital San Martín de Porres de Macusani, en el periodo de 2023.

La población es un conjunto de elementos con características comunes a los que se aplicarán las conclusiones de la investigación. Esta está definida por el problema y los objetivos de la investigación.

### 3.2.2. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presente investigación el tamaño de muestra estuvo representado por 66 enfermeras del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

Aplicando la fórmula se obtiene:

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

Donde:

- N = ( población ) : 80 enfermeras
- Z = ( Nivel de confianza): 1.96, con un intervalo al 95%
- E = ( error muestral ) : 0.05
- p = ( Probabilidad de éxito): 0.5
- q = ( Probabilidad de error): 0.5
- n = ( muestra): 66 enfermeras

Aplicando la fórmula se obtiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (80 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Finalmente, la muestra quedó constituida por 66 enfermeras del Hospital San Martín de Porres de Macusani, periodo 2023.

### **3.2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN:**

#### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Enfermeras que laboran con un periodo mayor de 2 meses con vínculo laboral en el hospital san martin de porres macusani.
- Enfermeras que acepten participar del estudio

#### **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:**

- Enfermeras que no laboran en el Hospital San Martín de Porres, Macusani.
- Enfermeras que se niegan a firmar el consentimiento información

### **3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS**

#### **3.3.1. TÉCNICAS**

La técnica que se utilizó en esta investigación para ambas variables es la encuesta siendo la técnica que se basa en preguntar de manera directa a un grupo de participantes del estudio.

### 3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

**CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT- GOHISALO:** El instrumento consta de 74 ítems distribuidos en siete dimensiones, el instrumento fue creado por González-Baltazar validado en médicos y enfermeras de los tres niveles de atención. El cuestionario cuenta con respuestas en escala de Likert con cinco opciones (0, 1, 2, 3, 4).

En el Perú fue validado para la realidad peruana, obteniéndose un valor de alfa de Cronbach de 0.9 para la variable. En la investigación realizada por Vásquez en el año 2019 se determinó un índice de confiabilidad de 0.960 para la variable CVT, indicando que el instrumento es confiable, al igual que sus dimensiones: soporte institucional para el trabajo (0.922), seguridad en el trabajo (0.808), integración al puesto de trabajo (0.791), satisfacción por el trabajo (0.883), bienestar logrado a través del trabajo (0.813), desarrollo personal del trabajador (0.828) y administración del tiempo libre (0.714) .

Las respuestas del cuestionario se clasifican de la siguiente manera:

- Para los ítems del 1 al 24: 0= nada satisfecho, 1= poco satisfecho, 2= moderadamente satisfecho, 3= satisfecho, 4= muy satisfecho.
- Para los ítems del 25 al 62: 0= nunca, 1= casi nunca, 2= algunas veces, 3= casi siempre, 4= siempre.
- Para los ítems del 63 al 72: 0= nada de acuerdo, 1= poco de acuerdo, 2= moderadamente de acuerdo, 3= de acuerdo, 4= muy de acuerdo.
- Para los ítems 73 y 74: 0= nulo compromiso, 1= poco compromiso, 2= moderado compromiso, 3= mucho compromiso, 4= total compromiso.

La determinación de los niveles de la variable CVT se realizó de acuerdo al siguiente baremo:

- Nivel bajo: sumatoria de puntaje entre 0-158 puntos.
- Nivel regular: sumatorio de puntaje entre 159-208 puntos.
- Nivel alto: sumatoria de puntaje entre 209-296 puntos

### **CUESTIONARIO ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS**

**(BIEPS-A):** El cuestionario fue construido originalmente por Casullo en el año 2002, validada para el Perú por Domínguez en el año 2014, demostrando evidencias de validez de dicho instrumento; así mismo, los valores de alfa de Cronbach para la escala total fue de .966, de .884 para el factor de aceptación/control, de .836 para el factor de autonomía, de .871 para el factor de vínculos y finalmente de .908 para el factor de proyectos.

El instrumento consta de 13 ítems, los cuales se puntúan de 1 a 3 con afirmaciones en los que se debe responder el cuestionario presenta una escala de Likert con las siguientes puntuaciones:

- De acuerdo (3 puntos)
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2 puntos)
- En desacuerdo (1 punto)

La determinación de los grados de bienestar psicológico del personal de enfermería se realizó de acuerdo al siguiente baremo:

- Bajo: 0 - 13 puntos



- Regular: 14 - 27 puntos
- Alto: 28 - 36 puntos

### **3.4. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES**

#### **3.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE - CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Es aquella experiencia que tiene el colaborador tanto dentro de la empresa como también lo que trae al trabajo, es decir la experiencia interna y externa del trabajo.

##### **Dimensiones de calidad de vida laboral:**

- Soporte institucional para el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Integración al puesto de trabajo
- Satisfacción por el trabajo
- Bienestar logrado a través del trabajo
- Desarrollo personal del trabajador
- Administración del tiempo libre

#### **3.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE - BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Se refiere a la percepción que tiene uno respecto a sus logros como el nivel de satisfacción ya sea de forma positiva o negativa en los diferentes contextos vividos.

##### **Dimensiones de bienestar psicológico:**

- Aceptación/control de situaciones

- Autonomía
- Vínculos psicosociales
- Proyectos

### 3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para constituir patrones de comportamiento y probar teorías”.

El diseño de la investigación corresponde al diseño no experimental, transeccional o transversal de tipo descriptivo correlacional; porque no existe manipulación de la variable de estudio y la variable se mide en un único momento del tiempo.

**Técnica de análisis:** Los datos fueron procesados mediante la consistencia del análisis de la información y tabulación de datos. Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 26.0. Los datos se presentaron mediante tablas de distribución de frecuencias y la hipótesis se probó mediante la prueba de hipótesis de correlación de Pearson.

### 3.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 01:** Operacionalización de Variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor
<b>Variable Independiente:</b> Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional al que se integra cuando el trabajador ve cubierta sus necesidades personales identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado	Soporte institucional para el trabajo  Seguridad en el trabajo  Integración al puesto de trabajo	Procesos de trabajo	Se evalúa con los ítems: 6, 26, 27, 50, 19, 44, 45, 46, 48, 49, 28, 47, 51, 5	Nivel bajo: 0 - 158 Nivel regular: 159-208 Nivel alto: 209-296
			Supervisión laboral		
			Ayudo a mis superiores para la realización del trabajo		
			Evaluación del trabajo		
			Oportunidad de promoción		
			Autonomía		
			Procedimientos de trabajo		
			Ingresos o salarios		
			Insumos para el trabajo		
			Derechos contractuales de los trabajadores		
Capacitación para el trabajo	33.				
Pertinencia	Se evalúa con los				
Motivación	ítems: 32, 65, 36,				

	Ambiente de trabajo	37, 40, 18, 39, 41, 42, 43
	Dedicación al trabajo	
	Orgullo por la institución	Se evalúa con los
Satisfacción por el trabajo	Participación en el trabajo	ítems: 1, 2, 3, 4,
	Autonomía	14, 15, 16, 17, 20,
	Reconocimiento por el trabajo	21, 22
	Autovaloración	
	Identificación con imagen institucional	
Bienestar logrado a través del trabajo	Beneficios del trabajo para otros	Se evalúa con los
	Disfrute de la actividad laboral	ítems: 74, 66, 35,
	Satisfacción con la vivienda	38, 73, 23, 69, 60,
	Evaluación de la salud general	70, 62, 71.
	Evaluación de la nutrición	
Desarrollo personal del trabajador	Logros	Se evalúa con los
	Expectativas de mejora	ítems: 34, 67, 54,
	Seguridad personal	24, 64, 68, 53, 59

		Planificación del tiempo libre	Se evalúa con los ítems: 25, 55, 56, 57, 58		
	Administración del tiempo libre	Equilibrio entre trabajo y vida familiar			
<b>Variable Dependient e:</b> Bienestar psicológico	Se entiende por bienestar psicológico al funcionamiento positivo, reflejado en el desarrollo de las capacidades y crecimiento personal, así como el sentirse bien con uno mismo permitiendo de esa manera un equilibrio emocional	Aceptación/control	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias Puedo expresar mis pensamientos, no hay problema.	Se evalúa con los ítems: 2, 11, 1	
		Autonomía	Lo que quiero y no me dejo influenciar fácilmente. Puedo tomar una decisión sin dudarlo	Se evalúa con los ítems: 4, 9 y 12	
		Vínculos psicosociales	Generalmente le caigo bien a la gente Tengo a alguien que me ayude cuando lo necesito Tengo a alguien que me ayude cuando lo necesito Tengo a alguien que me ayude cuando lo necesito.	Se evalúa con los ítems: 5, 7 y 8	
		Proyectos	Me importa pensar que haré en el futuro Siento que debo ser capaz de alcanzar las metas que me propongo Soy capaz de pensar en mi proyecto para mi vida	Se evalúa con los ítems: 1, 3, 6 y 10	Bajo: 0 - 13 puntos Regular: 14 - 27 puntos Alto: 28 - 36 punto

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

##### 4.1.1. Hipótesis General

**Tabla 02:** Relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

<b>Correlaciones</b>			
		Calidad de vida laboral	Bienestar psicológico
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	.669**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	66	66
Bienestar psicológico	Correlación de Pearson	.669**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	66	66

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación y análisis de resultados:**

Los resultados presentados en la tabla 2 demuestran la relación de Pearson, entre las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico, siendo el coeficiente de correlación 0,669\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson existe correlación positiva entre ambas variables. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas. Por tanto, se acepta la hipótesis general la cual es: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023. Estos resultados confirman lo planteado por Jaque (3) quien encontró una correlación ( $r=0,636$ ,  $p=,000$ ) entre la calidad de vida y bienestar psicológico en enfermeras del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres en el año 2019. Concluyendo que mayor calidad de vida laboral se relaciona con mayor bienestar psicológico en dicha población. Por otro lado, Suricallo y Ticona (4) en el año 2021 realizaron una investigación sobre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, y concluyeron que el nivel de significancia es  $p=0.001$  y el coeficiente de correlación de Spearman es equivalente a 0.651, los resultados estadísticos demostraron que existe una fuerte correlación entre la calidad de vida laboral y la salud psicológica del personal médico y administrativo de una clínica de Tacna. Este resultado coincide con lo reportado por Álvarez y Felipe (5) los cuales ejecutaron un estudio en el hospital de Lima Metropolitana en el año 2022, y concluyeron que la calidad de vida laboral del personal de enfermería se relaciona con los valores hacia el trabajo con un valor de Sig. es 0.00 por lo que es menor a  $p= 0.00$ . Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,902 es decir, que tiene una correlación positiva muy alta entre las variables. Esto concuerda con el estudio de Chávez (7) quien bajo la prueba de normalidad de Shapiro Wilk los valores de la variable calidad de vida y bienestar psicológico fueron menores a 0,05 ( $p=0,000$ ). En este sentido, se comprobó que pertenece a los estadísticos paramétricos, por ende, existe una

relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico con un valor de ( $Rho=-0,676$ ). Sin embargo los resultados no se asemejan al estudio de Ramos (14) quien realizó una investigación en el año 2019 donde concluye que la calidad de vida laboral y las dimensiones de bienestar psicológico, presentan una relación directa negativa significativa ( $p<.05$ ) de grado moderado para las dimensiones de autoaceptación, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida en correlación con estrés laboral, no obstante, se tuvo una relación de grado débil para la dimensión relaciones positivas en correlación con estrés laboral.

Los enfermeros están expuestos permanentemente a situaciones críticas y demandantes, cuidando de personas con enfermedades, lo que los hace más propensos al estrés y a sufrir las consecuencias en su bienestar psicológico. Depende de qué estrategias utilizan para afrontar la situación y si son adecuadas para proteger su bienestar emocional. Los resultados de una correlación también pueden ser afectados por otros factores que influyen el bienestar psicológico.

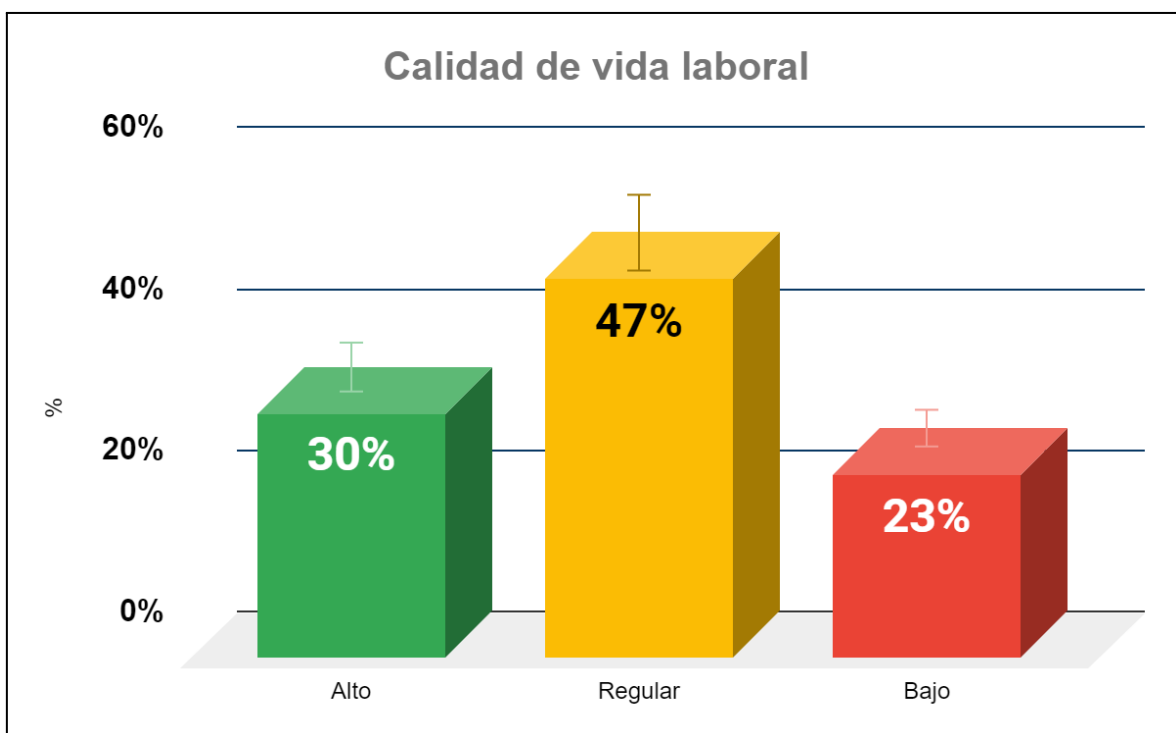
Asimismo, dentro del equipo multidisciplinario de las instituciones de salud, la enfermería es considerada una profesión que requiere un despliegue de actividades que necesita poseer un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una carrera expuesta a diferentes situaciones donde se debe preservar la vida. Las enfermeras forman parte de esta profesión caracterizada por tener en su esencia el cuidado al individuo, familia y comunidad.



#### 4.1.2. Hipótesis Específica 01

**Tabla 03:** Nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

Calidad de vida laboral	Fr.	%
Alto	20	30%
Regular	31	47%
Bajo	15	23%
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



**Figura 02:** Nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

### **Interpretación y análisis de resultados:**

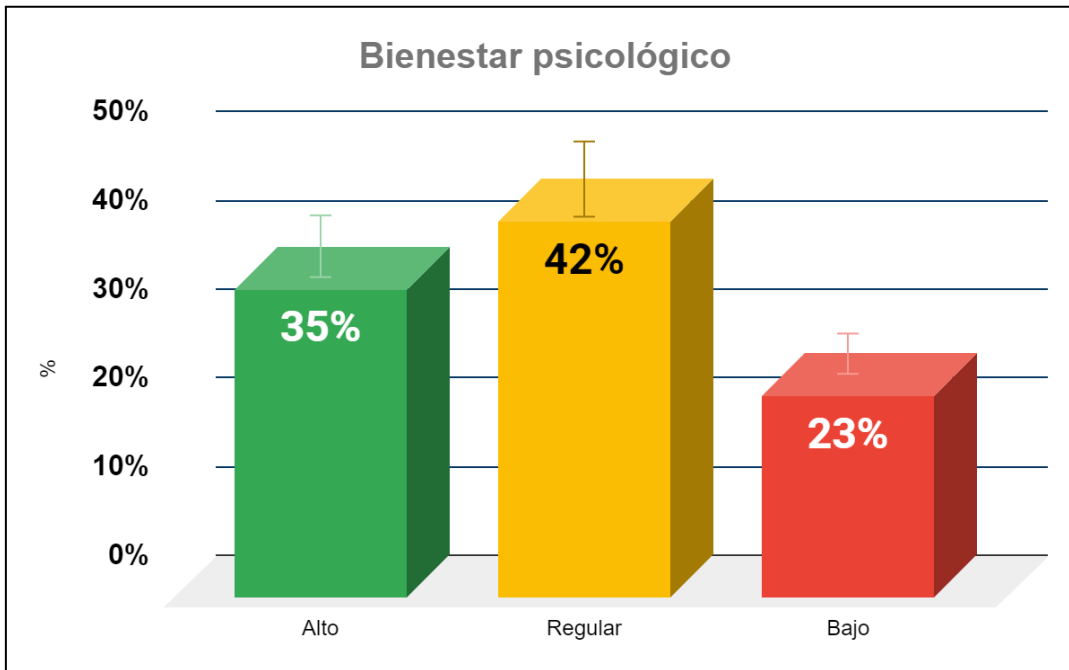
Los resultados presentados en la tabla N°3 y figura N°2 demuestran que el 47% del personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani presentan un nivel regular de calidad de vida laboral, seguido por el 30% de enfermeras que presentan un nivel alto de calidad de vida laboral y el 23% de las encuestadas cuentan con un nivel bajo de calidad de vida laboral. Este resultado coincide con lo reportado por Suricallo y Ticona (4) en su estudio se evidencia que el 54% del personal sanitario y personal administrativo de la clínica Tacna presentan un nivel regular de calidad de vida laboral, seguidamente el 28% presenta un nivel bueno de calidad de vida laboral, y el 18% de los trabajadores tienen un nivel bajo de calidad de vida laboral. Por otro lado, Jaque (3) en sus resultados nos dieron a conocer el grado de calidad de vida laboral como el nivel de bienestar psicológico del personal de enfermería y en su estudio realizado en el Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres se evidencia que el 53% considera que su calidad de vida laboral es baja, mientras que el 26.5% sostiene que es alto, a diferencia del 20.5% indica un nivel promedio. Estos resultados confirman lo planteado por Fuentes (19) quien realizó un estudio para identificar el nivel de calidad de vida de los profesionales de enfermería, y en su estudio concluye que la calidad de vida laboral de los enfermeros en el hospital de Puno en 61,11% es percibida como buena y 38,89% regular; mientras que en el hospital de Tacna 58,33% la perciben regular y 41,67% perciben buena calidad de vida laboral, por lo visto, existe una diferencia notable al pasar de regular a bueno esto debido al desarrollo de nuevas metodologías de formación profesional (capacitaciones, mejora de salario, flexibilidad en las normativas, personal suficiente, entre otros) que generan la mejora continua. Se concluye que la calidad de vida está ligados al ambiente laboral y al origen del estrés, en tanto que el apoyo social y el soporte emocional son importantes para la calidad de vida laboral, ya que, la calidad de vida laboral es una variable multidimensional, reconociendo las

dimensiones materiales, económicas, psicológicas, biológicas y espirituales. Los hospitales deben desarrollar políticas que mejoren los aspectos negativos del trabajo y que dignifique a los enfermeros, mediante un equilibrio entre institución y trabajo.

#### 4.1.3. Hipótesis Específica 02

**Tabla 04:** Grado del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

<b>Bienestar psicológico</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
Alto	23	35%
Regular	28	42%
Bajo	15	23%
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>



**Figura 03:** Grado del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

#### **Interpretación y análisis de resultados:**

Los resultados presentados en la tabla N° 4 y figura N° 3 demuestran que el 42% del personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani presentan un grado regular de bienestar psicológico, seguido por el 35% de enfermeras que presentan un grado alto de bienestar psicológico y el 23% de las encuestadas cuentan con un grado bajo de bienestar psicológico. Estos resultados son similares al estudio realizado por Ramos (14) que realizó un estudio en la provincia de San Martín y determinó que el 43% de los profesionales de enfermería presentan un nivel medio de bienestar psicológico y el 29% presentan un nivel bajo de bienestar psicológico; los resultados indican que los responsables de las organizaciones de salud, tanto públicas como privadas, deben asumir la posibilidad real de que al mejorar la calidad del trabajo, tendrán empleados más saludables psicológicamente y, en consecuencia, sus empresas lograrán sus objetivos.

todo el potencial en términos de otras áreas como mayor productividad, mayor satisfacción del cliente, menor rotación de personal y menor ausentismo. En este mismo sentido Quijandría (13) elaboró una tesis donde se muestra que de los puntajes obtenidos el nivel muy regular es el que presenta mayor porcentaje con 43.3%; estos resultados muestran que las enfermeras necesitan experimentar más angustia emocional antes de sentirse mejor o generar competitividad, una parte importante de este tipo de afrontamiento consiste en reducir la angustia emocional, mientras que una parte más pequeña implica intentar aumentar la angustia emocional. y emprender. Para finalizar, de acuerdo con Quispe (10) menciona que el nivel de bienestar psicológico de las enfermeras es regular a un 51%, seguido por el 27% de nivel alto y el 22% prestan nivel bajo de bienestar psicológico. Se concluye que las situaciones desafiantes que requieren una resolución rápida, dinámica y efectiva son constantes para los profesionales de enfermería, en beneficio de quienes están bajo su cuidado, por ende, para mantener el bienestar psicológico del personal técnico de enfermería, se sugiere hacer talleres psicológicos grupales en los que se informe y trabaje en el tema, difundiendo conceptos, importancia y su influencia en la vida de las personas, un programa para aprender habilidades de manejo de emociones, que incluya técnicas como la respiración controlada, relajación muscular y control emocional, entre otras relevantes.

#### 4.1.4. Hipótesis Específica 03

**Tabla 05:** Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

<b>Correlaciones</b>			
		Calidad de vida laboral    Aceptación	
Calidad de vida laboral	Correlación de	1	.620**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		.001
	N	66	66
Aceptación	Correlación de	.620**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	66	66

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### **Interpretación y análisis de resultados:**

Los resultados presentados en la tabla N°5 demuestran la relación de Pearson, entre las variables calidad de vida laboral y aceptación, siendo el coeficiente de correlación 0,620\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson existe correlación positiva y significativa entre ambas variables. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 03 la cual es: La calidad

de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023. Estos resultados son semejantes a la conclusión de Álvarez y Felipe (5) donde afirma que la correlación entre la calidad de vida laboral y la aceptación tiene el valor de  $p < 0.05$  por lo tanto se afirma que existe relación entre las variables de estudio siendo esta una relación directa y de intensidad alta. Por otro lado, los resultados no guardan semejanza con la investigación de Becerra y Sánchez (11) donde concluye 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, no hay correlación entre la aceptación del bienestar psicológico y la calidad de vida del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Sin embargo, Santa Cruz y Bernardo (9) indican que el valor de Sig. es 0.00 por lo que es menor a  $p = 0.00$ . De este modo, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,931 de tal manera, que demuestra una correlación positiva muy alta entre las variables calidad de vida y bienestar psicológico en la dimensión aceptación. Los sustentos teóricos coinciden con los resultados observados en los trabajadores de enfermería, ya que tienen una regular calidad de vida laboral, cumpliendo con sus horas de trabajo, organización y servicios de bienestar social, lo cual genera un desempeño óptimo. Sin embargo, el nivel de valores hacia el trabajo es medio, pero se aprecia que tienen metas generales como principios en su entorno laboral que se asocian con sus valores.

#### 4.1.5. Hipótesis Específica 04

**Tabla 06:** Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

		Correlaciones	
		Calidad de vida laboral	Autonomía
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	.602**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	66	66
Autonomía	Correlación de Pearson	.602**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	66	66

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación y análisis de resultados:

Los resultados presentados en la tabla N° 6 demuestran la relación de Pearson, entre las variables calidad de vida laboral y autonomía, siendo el coeficiente de correlación 0,602\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson existe correlación positiva y significativa entre ambas variables. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 04 la cual es: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani -



2023. Esto concuerda con el estudio de Aliaga (8) quien encontró una relación de 0.543\*\*  $p < 0.05$  por lo tanto se afirma que existe relación entre la inteligencia emocional y calidad de vida laboral, dando a comprender que ambos componentes aportarían al rendimiento óptimo de los trabajadores. Además, Sánchez (48) precisa que hay tres tipos de valores presentes en cada individuo: los valores de autonomía, que se expresan a través del trabajo; los valores experienciales, relacionados con la conexión con el mundo; y los valores de actitud, que permanecen constantes en situaciones inmutables. El personal de enfermería tiene habilidades emocionales sólidas y una buena calidad de vida laboral. Aunque no son tan abiertos al cambio, tienen la capacidad de manejar diferentes circunstancias y promover actitudes positivas en el área de trabajo, además de ser capaces de adaptarse a nuevos valores laborales. Por otro lado, Jaque (3) llegó a la conclusión de que existe una correlación directa entre la calidad de vida laboral y la autonomía ( $r = .631^{**}$ ) en su estudio sobre la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico y subjetivo. Por ello, los niveles de bienestar psicológico se correlacionan inversamente con la calidad de vida profesional ( $p = 0,01$ ). Estas teorías enfatizan cómo la salud física y mental de los miembros del personal se ven directamente afectadas por la calidad de su entorno de trabajo. Al comparar los hallazgos de la investigación citada con los de este estudio y la teoría expuesta por otros autores, se puede deducir que el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres disminuye en proporción directa a la calidad de vida laboral. Asimismo, la evolución de la profesión de Enfermería requiere nuevos estándares de calidad y habilidades. Vivir con el estrés nos ayuda a madurar, y cómo respondamos determinará si es una respuesta efectiva o agotadora que afecte nuestra salud y bienestar.

#### 4.1.6. Hipótesis Específica 05

**Tabla 07:** Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

<b>Correlaciones</b>			
		Calidad de vida laboral	Vínculos psicosociales
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	.598**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	66	66
Vínculos psicosociales	Correlación de Pearson	.598**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	66	66

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### **Interpretación y análisis de resultados:**

Los resultados presentados en la tabla N° 7 demuestran la relación de Pearson, entre las variables calidad de vida laboral y vínculos psicosociales, siendo el coeficiente de correlación 0,598\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson existe correlación positiva y significativa entre ambas variables. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 05 la cual es: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital

San Martín de Porres, Macusani - 2023. Estos resultados son diferenciados por la investigación planteada por Quijandría (13) quien mostró que sí existe relación entre el afrontamiento de la calidad de vida y bienestar psicológico en la dimensión de vínculos. También, se observó que el grado de asociación entre ambas variables es débil ( $r = 0.186$ ). Asimismo, de acuerdo con Huamán y Vásquez (12) realizó un estudio en el Hospital Regional de Apurímac en tiempos de covid-19 y en su investigación se observó que sí existe relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico. También, se observó que el grado de asociación entre ambas variables es débil ( $r = 0.331$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. No obstante, los resultados de la presente investigación son similares al estudio de Suricallo y Ticona (4) quienes concluyen que existe correlación alta directa entre la dimensión vínculos en el trabajo y calidad de vida laboral del personal sanitario y administrativo de una Clínica en Tacna, puesto que el nivel de significancia es de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) y el coeficiente de correlación de Spearman equivale a 0.754. Por otro lado, Becerra y Sánchez (11) expresan que si existe correlación moderada entre la dimensión control de trabajo y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional dos de Mayo, puesto que el nivel de significancia es de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) y el coeficiente de correlación de Spearman equivale a 0,594. Se concluye que la calidad de vida laboral de las enfermeras son regulares debido a críticas y conflictos en ocasiones, falta de oportunidades para expresarse y compartir experiencias, y sentimientos negativos hacia el ambiente laboral en su unidad. En este sentido, la salud mental en Enfermería es fundamental para reintegrar a los pacientes a la sociedad, al estar constantemente en contacto con ellos, proporcionando tratamiento y apoyo a sus familias.

#### 4.1.7. Hipótesis Específica 06

**Tabla 08:** Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.

		Correlaciones	
		Calidad de vida laboral	Proyectos
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	.624**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	66	66
Proyectos	Correlación de Pearson	.624**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	66	66

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación y análisis de resultados:

Los resultados presentados en la tabla N° 8 demuestran la relación de Pearson, entre las variables calidad de vida laboral y proyectos, siendo el coeficiente de correlación 0,624\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson existe correlación positiva y significativa entre ambas variables. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 06 la cual es: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani -

2023. Estos resultados son similares al estudio realizado por Fuentes (19) donde se observa que la calidad de vida laboral se relaciona positivamente con los objetivos y metas a nivel profesional en los profesionales de enfermería del hospital Manuel Núñez Butrón de Puno, con una significancia de  $Rho = 679^{**}$   $p = 0,001$ ; estos resultado se deben a que los enfermeros de Puno tienen una buena calidad de vida laboral, a diferencia de los de Tacna que la tienen regular. La apariencia personal de los enfermeros en ambos hospitales es mediocre debido a la insatisfacción de sus necesidades biológicas y sociales, tanto en el ámbito laboral como personal. Asimismo, Alfonte (18) realizó un estudio en la ciudad de Puno donde concluye que la calidad de vida del profesional de enfermería influye positivamente en su crecimiento profesional, esto debido a que los profesionales del Establecimiento de salud Vallecito y Simón Bolívar tienen percepción de motivación intrínseca alta o media, sin nadie con percepción de motivación intrínseca baja. Por otro lado, Huamán y Vásquez (12) expresaron que la calidad de vida laboral influye directa y positivamente con los proyectos personales y profesionales de las enfermeras del hospital Regional de Apurímac en tiempos de covid-19. Los hallazgos demuestran que las enfermeras se enfrentan a una variedad de situaciones estresantes en el trabajo y, al mismo tiempo, toman precauciones para evitar que los efectos potencialmente perjudiciales del estrés interfieran con su capacidad para desempeñarse profesionalmente. Asimismo, como miembro del equipo de salud, el personal de enfermería debe poseer ciertos rasgos o cualidades que le permitan enfrentar situaciones estresantes empleando mecanismos de afrontamiento diseñados para mantener y/o restablecer el equilibrio psicoemocional, lo que puede resultar en una atención más completa y de alto nivel.

## CONCLUSIONES

**Primera:** A través de los resultados obtenidos se concluye que las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico se relacionan positiva y significativamente, siendo el coeficiente de correlación 0,669\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas.

**Segunda:** Mediante los resultados obtenidos se concluye que el 47% del personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani presentan un nivel regular de calidad de vida laboral, seguido por el 30% de enfermeras que presentan un nivel alto de calidad de vida laboral y el 23% de las encuestadas cuentan con un nivel bajo de calidad de vida laboral.

**Tercera:** A través de los resultados obtenidos se concluye que el 42% del personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani presentan un grado regular de bienestar psicológico, seguido por el 35% de enfermeras que presentan un grado alto de bienestar psicológico y el 23% de las encuestadas cuentan con un grado bajo de bienestar psicológico.

**Cuarta:** Por los resultados obtenidos se concluye que las variables calidad de vida laboral y aceptación tienen relación positiva y significativa, siendo el coeficiente de correlación 0,620\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson. Entonces si tenemos un nivel

de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas.

**Quinta:** A través de los resultados obtenidos se concluye que las variables calidad de vida laboral y autonomía, siendo el coeficiente de correlación 0,602\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas.

**Sexta:** Mediante los resultados obtenidos se concluye que las variables calidad de vida laboral y vínculos psicosociales tienen relación positiva y significativa, siendo el coeficiente de correlación 0,598\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas.

**Séptima:** Por los resultados obtenidos se concluye que las variables calidad de vida laboral y proyectos tienen relación positiva y significativa, siendo el coeficiente de correlación 0,624\*\* de acuerdo a la interpretación del valor de Pearson. Entonces si tenemos un nivel de significancia de 0,01 y el resultado de la significancia es 0,001 y se infiere que existe relación entre las dos variables analizadas.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda implementar y desarrollar estrategias de prevención e intervención relevantes y pertinentes con el objetivo de lograr las mejores condiciones de trabajo para el personal de enfermería a fin de garantizar que la calidad de vida laboral sea consistente, ya que esta es una condición que influye en el bienestar psicológico. ser del personal de enfermería. Adicionalmente, es posible elevar los niveles alcanzados en la presente investigación con la ayuda de los colaboradores de la salud y brindar a los usuarios una atención eficaz y óptima.

**Segunda:** Dado que la calidad de vida laboral abarca una variedad de condiciones de trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el compromiso, elementos cruciales para el éxito tanto individual como organizacional, se recomienda poner más énfasis en la salud de los profesionales de la salud. Esto se debe a que estas condiciones afectan cómo el bienestar de los empleados afecta la capacidad de desarrollo de la institución.

**Tercera:** Se recomienda llevar a cabo investigaciones comparables con el personal de enfermería en otros centros de atención médica para comparar los hallazgos y promover estrategias de mejora que se puedan compartir en todo el país en todos los centros de atención médica. Dado que la presente investigación no tiene un precedente nacional, es la única en que examina la relación entre las variables en una muestra.



**Cuarta:** Se recomienda que periódicamente se evalúe el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani.

**Quinta:** Se recomienda estandarizar los instrumentos de evaluación de bienestar psicológico y calidad de vida laboral en la región Puno para que cada institución pública o privada realice evaluaciones regularmente entre su personal.

**Sexta:** Se recomienda que el centro de salud mental ofrezca apoyo psicológico al personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani para fortalecer su motivación laboral, disminuir el estrés laboral e incrementar su nivel de bienestar psicológico.

**Séptima:** Se recomienda a la jefa del área de enfermería emplear dinámicas interactivas e integrativas para fortalecer la interacción social y el apoyo entre colaboradores.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Campero L, González R, Montis J. “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo” [Internet]. 2019 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5761/campero-lourdes.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf)
2. Aruquipa B. FACTORES DE RIESGO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA, INSTITUTO GASTROENTEROLOGICO BOLIVIANO JAPONES, LA PAZ- BOLIVIA GESTIÓN 2019. Universidad MAYOR SAN ANDRES - Fac Med ENFERMERÍA Nutr Tecnol MÉDICA. 2019;
3. Jaque LP. 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. Repos Inst - UCV [Internet]. 2019 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36879>
4. Suricallo NM, Ticona DM. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal sanitario y administrativo de una clínica en Tacna – 2021. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80097>
5. Álvarez A, Felipe LJ. Calidad de vida laboral y valores hacia el trabajo en personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. Repos Inst - UCV [Internet]. 2022 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104244>
6. Cárdenas P, Quispe Y. ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL DEL CUSCO – 2020. Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 2021 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en:

<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/879>

7. Chávez MA. Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2020 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59150>
8. Aliaga DS. Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana. 2019 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4430>
9. Santa Cruz LA, Bernardo M. Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica del Pacífico, Chiclayo 2019. Univ Priv Telesup - UTELESUP [Internet]. 2019 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTESUP/588>
10. Quispe LE. Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Comas, 2019. Repos Inst - UCV [Internet]. 2019 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36917>
11. Becerra B, Sánchez R. SOBRECARGA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO. LIMA, 2020. Univ Auton Ica [Internet]. 2021 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/737>
12. Huamán J, Vásquez JC. "SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID-19, 2021". Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 2021 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en:

<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1302>

13. Quijandría KM. Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal técnico de enfermería de un centro médico de la Marina de Guerra del Perú, Lima - 2018. 2019 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/9035>
14. Ramos II. Estrés laboral y bienestar psicológico en personal sanitario de la provincia de San Martín. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74698>
15. Jinez RN. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno – 2019. Univ Nac Altiplano [Internet]. 2020 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13390>
16. Aquia EL. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de los establecimientos de salud de primer nivel de atención REDESS Azángaro, Puno - 2019. Univ Nac Altiplano [Internet]. 2019 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/9643>
17. Pinto MA. Estresores laborales y nivel de estrés en profesionales de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca - 2019. Univ Nac Altiplano [Internet]. 2019 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/4526>
18. Alfonte M. Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019. Univ Nac Altiplano [Internet]. 2020 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13935>

19. Fuentes N. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna, 2018. Univ Nac Altiplano [Internet]. 2019 [citado 5 de junio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10870>
20. Course Hero. La Calidad es un término que hoy día encontramos en multitud de contextos y | Course Hero [Internet]. 2022 [citado 7 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.coursehero.com/file/p74b15v/La-Calidad-es-un-t%C3%A9rmino-que-hoy-d%C3%ADa-encontramos-en-multipud-de-contextos-y/>
21. Urzúa A, Caqueo A. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Ter Psicológica. 2012;30(1):61-71.
22. Hernández A, Guardado C. La Enfermería como disciplina profesional holística. Rev Cuba Enferm. 2004;20(2):1-1.
23. Donawa ZA. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. NOVUM Rev Cienc Soc Aplicadas. 2018;II(8):43-63.
24. García I, Gálvez M, Rodríguez A. Calidad de Vida Profesional y Burnout en Técnicos de Drogodependencias: Análisis Comparativo con otros Grupos Profesionales. Med Segur Trab. 2009;55(217):12-26.
25. Enciso JE, Córdoba L, Gómez LE. Calidad de vida individual en niños y adolescentes con discapacidad intelectual y múltiple: una propuesta de atención basada en el modelo de Schalock y Verdugo\*. Divers Perspect En Psicol. 2021;17(2):198-218.
26. Agudelo CAM, Saavedra MRB. El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional. Rev Científica Visión Futuro. 2016;20(2):1-20.

27. Licari S. Dinámicas de integración laboral que motivaron a tu equipo [Internet]. 2023 [citado 7 de junio de 2023]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/dinamicas-integracion-laboral>
28. Internationale Arbeitsorganisation, editor. Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas. Santiago: OIT; 2012. 87 p.
29. Herrera R, Cassals M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Rev Cuba Enferm. 2005;21(1):1-1.
30. Universidad De Champagnat. Calidad de vida en el trabajo. Beneficios y limitaciones • gestiopolis [Internet]. 2023 [citado 7 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo/>
31. Lince DF, Eugenia V. La psicología de la salud: antecedentes, definición y perspectivas. Rev Psicol Univ Antioquia. 2010;2(1):57-71.
32. Flores PE, Muñoz R, Medrano LA. Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. Lib Rev Peru Psicol. 2018;24(1):115-30.
33. Salazar RL. Bienestar y desarrollo: Evolución de dos conceptos asociados al buen vivir. Telos. 2019;21(2):288-312.
34. García CR, González I. La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. Rev Cuba Med Gen Integral. 2000;16(6):586-92.
35. Hermosilla A, Sanhueza O. CONTROL EMOCIONAL, FELICIDAD SUBJETIVA Y SATISFACCIÓN VITAL RELACIONADOS AL AFRONTAMIENTO Y ADAPTACIÓN EN

- PERSONAS CON CÁNCER AVANZADO. Cienc Enferm. 2015;21(1):11-21.
36. Castro A, Sánchez P. Objetivos de vida y satisfacción autopercebida en estudiantes universitarios | Psicothema. 2020 [citado 7 de junio de 2023]; Disponible en: <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7791>
37. Benedict F. El Desarrollo del niño en la primera infancia: echar los cimientos del aprendizaje, informe temático - UNESCO Biblioteca Digital [Internet]. 2019 [citado 7 de junio de 2023]. Disponible en: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116350\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116350_spa)
38. Centro de estudios de psicología. Autoconocimiento: Qué es, Importancia y Cómo potenciarlo [Internet]. 2019 [citado 7 de junio de 2023]. Disponible en: <https://cepsicologia.com/autoconocimiento/>
39. Moreta R, Gaibor I, Barrera L. El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. Salud Soc. 2017;8(2):172-84.
40. Conexión Esan. Marketing Médico: Estrategias de marketing en servicios de salud | Conexión ESAN [Internet]. 2022 [citado 7 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/marketing-medico-estrategias-de-marketing-en-servicios-de-salud>
41. Organización Panamericana de la Salud. Determinantes Ambientales de Salud - OPS/OMS [Internet]. 2020 [citado 7 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/determinantes-ambientales-salud>
42. Castro S. Instituto Europeo de Psicología Positiva. 2020 [citado 5 de junio de 2023]. Aceptación Personal, asumo cómo soy y lo que me pasa - IEPP. Disponible en:

<https://www.iepp.es/aceptacion-personal/>

43. Modelo de desarrollo moderno económico de Navarra. Autonomía y Responsabilidad. 2020;
44. Viniegras VG, González I. La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. Rev Cuba Med Gen Integral. 2000;16(6):586-92.
45. Editorial Saranai. ¿Qué es el desarrollo personal? Claves y beneficios | Saranai [Internet]. 2023 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.saranai.com/blog/desarrollo-personal-claves-beneficios>
46. Blog Comparabien. ¿Cómo hacer un proyecto personal? | [Internet]. 2022 [citado 5 de junio de 2023]. Disponible en: <https://comparabien.com.co/blog-consejos/como-hacer-proyecto-personal>
47. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Portal INSST. 2020 [citado 5 de junio de 2023]. Seguridad en el trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo>
48. Sánchez JO. CALIDAD DE VIDA RELACIONADA CON LA SALUD EN PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SE ENCUENTRA EN PRIMERA LÍNEA DE ATENCIÓN A PACIENTES CON SARS-COV-2 COVID-19 EN EL ÁMBITO HOSPITALARIO: UNA REVISIÓN DE LITERATURA. 2021;



## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz De Consistencia

**TÍTULO:** “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES, MACUSANI - 2023”

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES INDEPENDIENTE	
¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	Calidad de vida laboral	La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para constituir patrones de comportamiento y probar teorías. El diseño de la investigación corresponde al
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES DEPENDIENTE	
¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?	Identificar el nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	El nivel de calidad de vida laboral es regular en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	Bienestar psicológico	
¿Cuál es el grado del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?	Valorar el grado del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.	El grado de bienestar psicológico es regular en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.		

<p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.</p>	<p>Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión de aceptación del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.</p>		<p>diseño no experimental, transeccional o transversal de tipo descriptivo correlacional; porque no existe manipulación de la variable de estudio y la variable se mide en un único momento del tiempo.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?</p>	<p>Determinar relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.</p>	<p>Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión autonomía del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.</p>	<p>Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión vínculos psicosociales del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión de proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.</p>	<p>Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la dimensión proyectos del bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani - 2023.</p>		

## Anexo 02: Instrumentos De Recolección De Datos 01

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado (a) Sr. (a). (srta) profesional de la salud, previo cordial saludo y agradecimiento por su colaboración, sírvase responder a las siguientes preguntas del cuestionario, considerando que su contenido forma parte de un estudio de investigación, solicitamos su colaboración en el sentido de responder con sinceridad, ya que de la precisión de sus respuestas depende de la exactitud de los resultados, así mismo aseguramos su anonimato.

#### I. DATOS GENERALES

Por favor marque con una X su respuesta

- **Sexo:** Femenino (  ) Masculino (  )
- **Edad:** \_\_\_\_\_ años
- **Estado civil:** Casada(o) (  ) Soltera(o) (  ) Separada(o) (  ) Viuda (o) (  )
- **Tenencia de hijos:** Sí (  ) No (  )
- **Años que labora en la institución:** \_\_\_\_\_ años

#### II. DATOS REFERIDOS A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Marque con "X", según crea usted conveniente

Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4.	0 Nada satisfec ho	1 Poco Satisfec ho	2 Modera dament e satisfec ho	3 Satisfec ho	4 Muy satisfec ho
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					

2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es					
6. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
7. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento.					
9. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
10. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución, es					
11. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es:					
12. Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución, es					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					

15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
19. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia va del 0 al 4.</b>	<b>0 Nunca</b>	<b>1 Casi nunca</b>	<b>2 Algunas veces</b>	<b>3 Casi siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
25. Estoy de acuerdo con la necesidad llevar trabajo de la institución a casa					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					

27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la adecuada					
32. Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40. Busco los mecanismos que disminuyan los obstáculos que					

identificó en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42. Obtener ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43. Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores.					
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades.					
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al					



trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia de 0 al 4.</b>	<b>0 Nada de acuerdo</b>	<b>1 Poco de acuerdo</b>	<b>2 Modera da mente de acuerdo</b>	<b>3 De acuerdo</b>	<b>4 Muy de acuerdo</b>

63. Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias.					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución.					
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.					
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala según su nivel de compromiso, va de 0 a 4.</b>	<b>0 Nulo compromiso</b>	<b>1 Poco compromiso</b>	<b>2 Modera do compromiso</b>	<b>3 Mucho compromiso</b>	<b>4 Total compromiso</b>

73. El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es:					
74. El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es:					

### Anexo 03: Instrumentos De Recolección De Datos 02

#### CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO ESCALA BIEPS-A

Estimado (a) Sr. (a). (srta) profesional de la salud, previo cordial saludo y agradecimiento por su colaboración, sírvase responder a las siguientes preguntas del cuestionario, considerando que su contenido forma parte de un estudio de investigación, solicitamos su colaboración en el sentido de responder con sinceridad, ya que de la precisión de sus respuestas depende de la exactitud de los resultados, así mismo aseguramos su anonimato.

#### I. DATOS GENERALES

Por favor marque con una X su respuesta

- **Sexo:** Femenino (  ) Masculino (  )
- **Edad:** \_\_\_\_\_ años
- **Estado civil:** Casada(o) (  ) Soltera(o) (  ) Separada(o) (  ) Viuda (o) (  )
- **Tenencia de hijos:** Sí (  ) No (  )
- **Años que labora en la institución:** \_\_\_\_\_ años

#### II. DATOS REFERIDOS AL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Marque con "X", según crea usted conveniente

	Ítems	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			

5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis errores y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			

## Anexo 04: Solicitud De Autorización Para Trabajo De Investigación

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**SOLICITO:** Autorización para realizar el trabajo de investigación

**SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL SAN MARTIN DE PORRES MACUSANI**

**MC.ROCIO ZAIDA GUILLEN APAZA**



YO, VIANÉ CAHUANA CHOQUEPATA  
Identificada con DNI, 43349883,  
domiciliado en el Barrio Simón Bolívar  
Jr. La libertad S/N de la ciudad de  
Macusani Provincia de Carabaya  
Departamento de Puno, ante Ud.  
Respetuosamente me presento y  
expongo lo siguiente.


Que habiendo culminado la carrera  
profesional de **ENFERMERÍA** en la Universidad Privada San Carlos, solicito a Ud.  
Autorización para realizar el trabajo de investigación sobre **"CALIDAD DE VIDA  
LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DEL ENFERMERÍA  
DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES, MACUSANI – 2023"** Para optar el título  
de Licenciada en Enfermería.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

**Atentamente,**

Macusani, 20 de abril 2023

  
.....  
VIANÉ CAHUANA CHOQUEPATA  
43349883

Anexo 05: Constancia De Autorización Para Trabajo De Investigación

HOSPITAL  
San Martín de Porres

Ministerio de Salud  
REGIONAL  
CAREBAJO

# Constancia

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE  
PORRES – MACUSANI

Otorga a:

*Cahuana Choquepata Viane*

RECIBA UN CORDIAL SALUDO, A TRAVÉS DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES, TENEMOS EL AGRADO DE NOTIFICARLE LA ACEPTACIÓN DEL PROYECTO: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES – 2023**, EL CUAL SERÁ DESARROLLADO POR SU PERSONA.

DURANTE LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO EL ENCARGADO DE SU DESARROLLO SERÁ LA LICENCIADA EN ENFERMERÍA **MAGALI POMA POMARI**, Y TENDRÁ LA LABOR DE SUPERVISAR DE INICIO A FIN EL PROYECTO YA MENCIONADO, POR OTRO LADO, EL HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES LE BRINDARÁ FACILIDADES PARA LA EJECUCIÓN DE SU PROYECTO. ASIMISMO, DEBERÁ ENTREGAR UNA COPIA DEL INFORME FINAL DE SU PROYECTO.

SIN MÁS QUE AGREGAR, ESPERAMOS QUE EL PROYECTO INICIE SEGÚN LO ESPERADO Y SEA LLEVADO A CABO CON COMPLETO ÉXITO.

Atentamente,

Macusani, 21 de abril de 2023

Paul J. Cano Pineda  
Jefe del Área de Capacitación del  
Hospital San Martín de Porres

Hospital San Martín de Porres Macusani  
Av. Simón Bolívar s/n con B. Crucero s/n Am 07  
Macusani - Carebaya - Puno

Web site: [www.hospmacusani.gob.pe](http://www.hospmacusani.gob.pe)  
Email: [hospmacusani@hospmacusani.gob.pe](mailto:hospmacusani@hospmacusani.gob.pe)

HOSPITAL SAN MARTÍN DE PORRES - MACUSANI

## Anexo 06: Cuestionario Llenado Por El Profesional De Enfermería



### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL



Estimado (a) Sr. (a). (srta) profesional de la salud, previo cordial saludo y agradecimiento por su colaboración, sírvase responder a las siguientes preguntas del cuestionario, considerando que su contenido forma parte de un estudio de investigación, solicitamos su colaboración en el sentido de responder con sinceridad, ya que de la precisión de sus respuestas depende de la exactitud de los resultados, así mismo aseguramos su anonimato.

#### I. DATOS GENERALES

Por favor marque con una X su respuesta

- **Sexo:** Femenino (X) Masculino ( )
- **Edad:** 38 años
- **Estado civil:** Casada(o) ( ) Soltera(o) (X) Separada(o) ( ) Viuda (o) ( )
- **Tenencia de hijos:** SI ( ) No (X)
- **Años que labora en la Institución:** 3 años

#### II. DATOS REFERIDOS A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Marque con "X", según crea usted conveniente

Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4.	0 Nada satisfecho	1 Poco Satisfecho	2 Moderada mente satisfecho	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro			X		
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro			X		
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro			X		
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es				X	
5. El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es			X		



6. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es			X		
7. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es		X			
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento.		X			
9. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es			X		
10. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución, es			X		
11. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es:			X		
12. Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución, es		X			
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es		X			
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es				X	
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es			X	X	
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es				X	
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es				X	
18. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es			X		
19. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es		X			
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo				X	
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento				X	
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es			X		
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es			X		

Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia va del 0 al 4.	0 Nunca	1 Casi nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
25. Estoy de acuerdo con la necesidad llevar trabajo de la institución a casa		X			
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo			X		
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.		X			
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.			X		
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.			X		
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la adecuada			X		
32. Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales			X		
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación		X			
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución				X	
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?				X	
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					X
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					X
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					X
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo			X		
40. Busco los mecanismos que disminuyan los obstáculos que identifiqué en el logro de mis objetivos y metas de trabajo				X	
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros				X	

60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					X
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)		X			
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos			X		
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia de 0 al 4.</b>	<b>0 Nada de acuerdo</b>	<b>1 Poco de acuerdo</b>	<b>2 Moderadamente de acuerdo</b>	<b>3 De acuerdo</b>	<b>4 Muy de acuerdo</b>
63. Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias.			X		
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.			X		
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.				X	
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.				X	
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución.					X
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.			X		
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.			X		
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.		X		X	
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.		X			
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala según su nivel de compromiso, va de 0 a 4.</b>	<b>0 Nulo compromiso</b>	<b>1 Poco compromiso</b>	<b>2 Moderado compromiso</b>	<b>3 Mucho compromiso</b>	<b>4 Total compromiso</b>
73. El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es:				X	
74. El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es:					X

### CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO ESCALA BIEPS-A

Estimado (a) Sr. (a). (srta) profesional de la salud, previo cordial saludo y agradecimiento por su colaboración, sírvase responder a las siguientes preguntas del cuestionario, considerando que su contenido forma parte de un estudio de investigación, solicitamos su colaboración en el sentido de responder con sinceridad, ya que de la precisión de sus respuestas depende de la exactitud de los resultados, así mismo aseguramos su anonimato.

#### I. DATOS GENERALES

Por favor marque con una X su respuesta

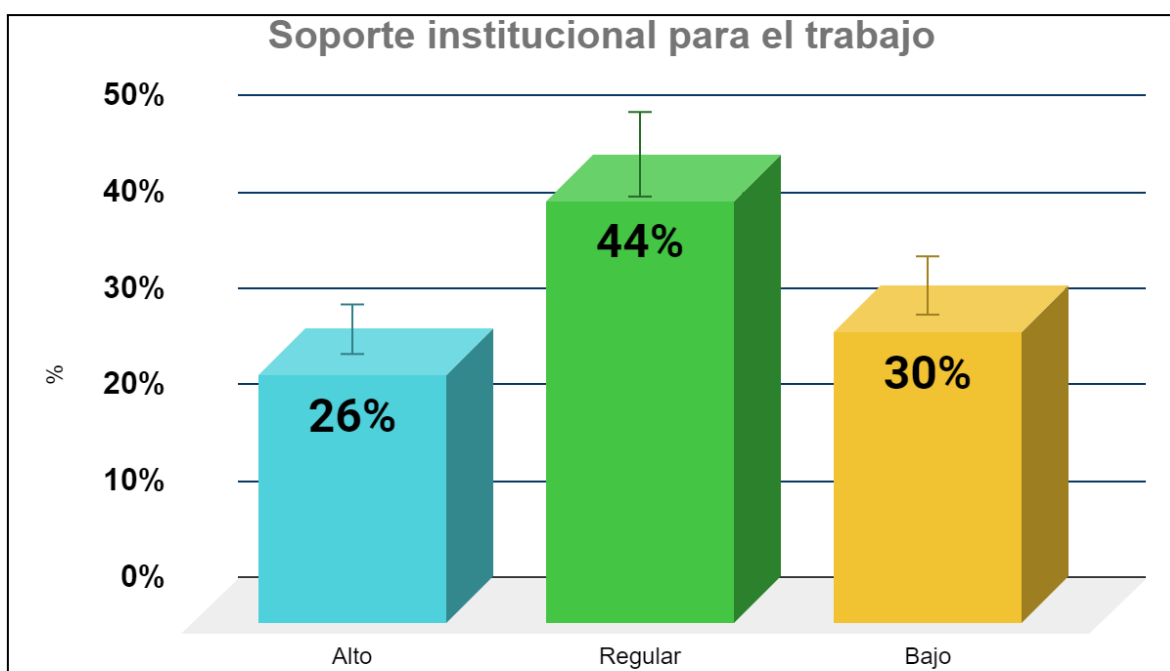
- Sexo: Femenino (  ) Masculino (  )
- Edad: 38 años
- Estado civil: Casada(o) (  ) Soltera(o) (  ) Separada(o) (  ) Viuda (o) (  )
- Tenencia de hijos: Sí (  ) No (  )
- Años que labora en la institución: 3 años

#### II. DATOS REFERIDOS A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

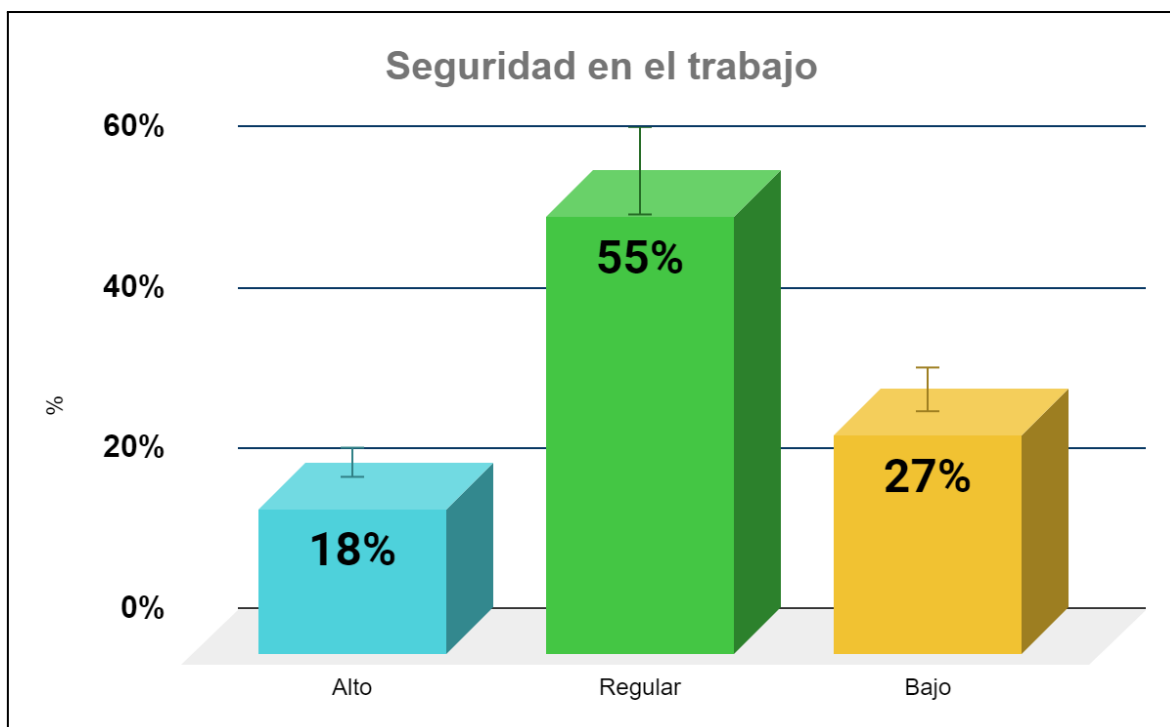
	Ítems	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Me importa pensar que haré en el futuro.	<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			<input checked="" type="checkbox"/>
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.	<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.	<input checked="" type="checkbox"/>		
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Puedo aceptar mis errores y tratar de mejorar.	<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	<input checked="" type="checkbox"/>		

## Anexo 07: Cuadros De Resultados De Calidad De Vida Laboral

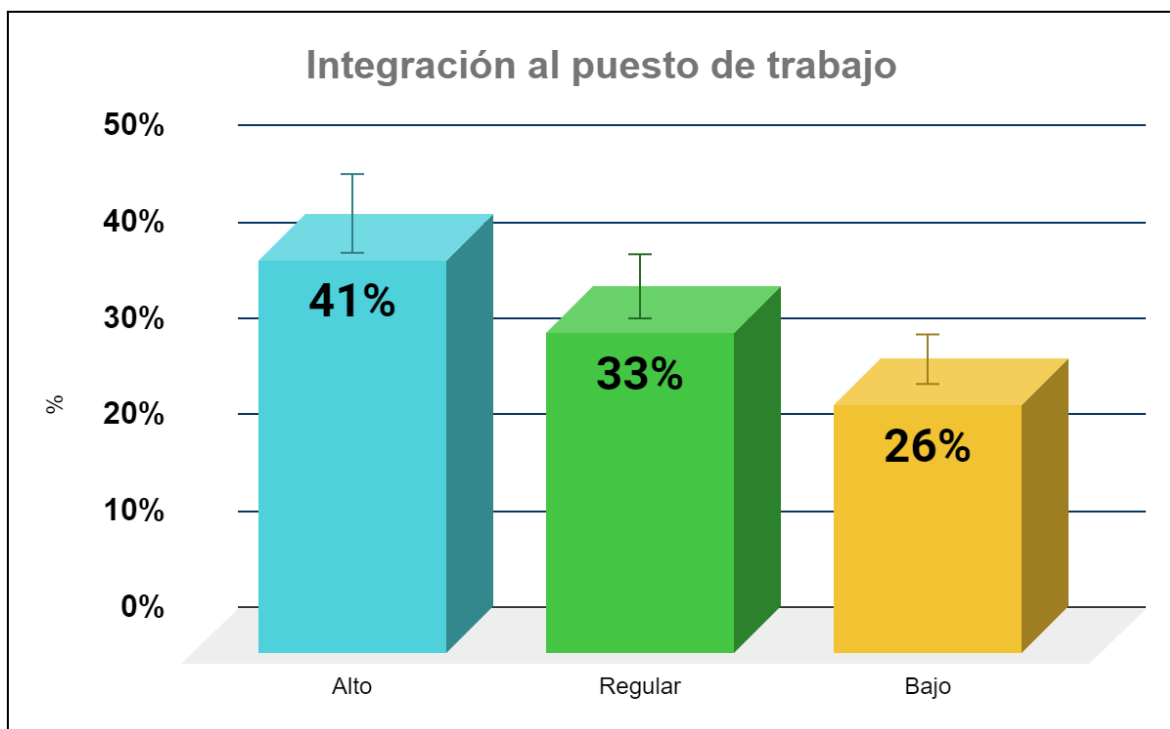
Nivel de soporte institucional para el trabajo (calidad de vida laboral)



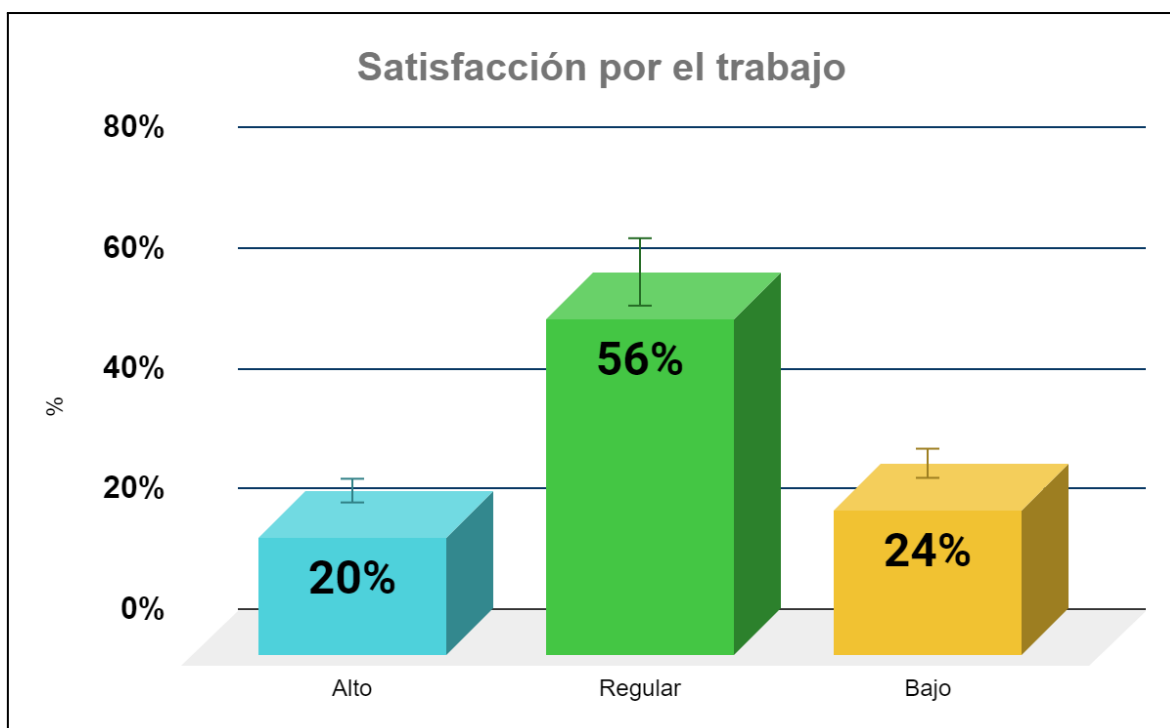
Nivel de seguridad en el trabajo (calidad de vida laboral)



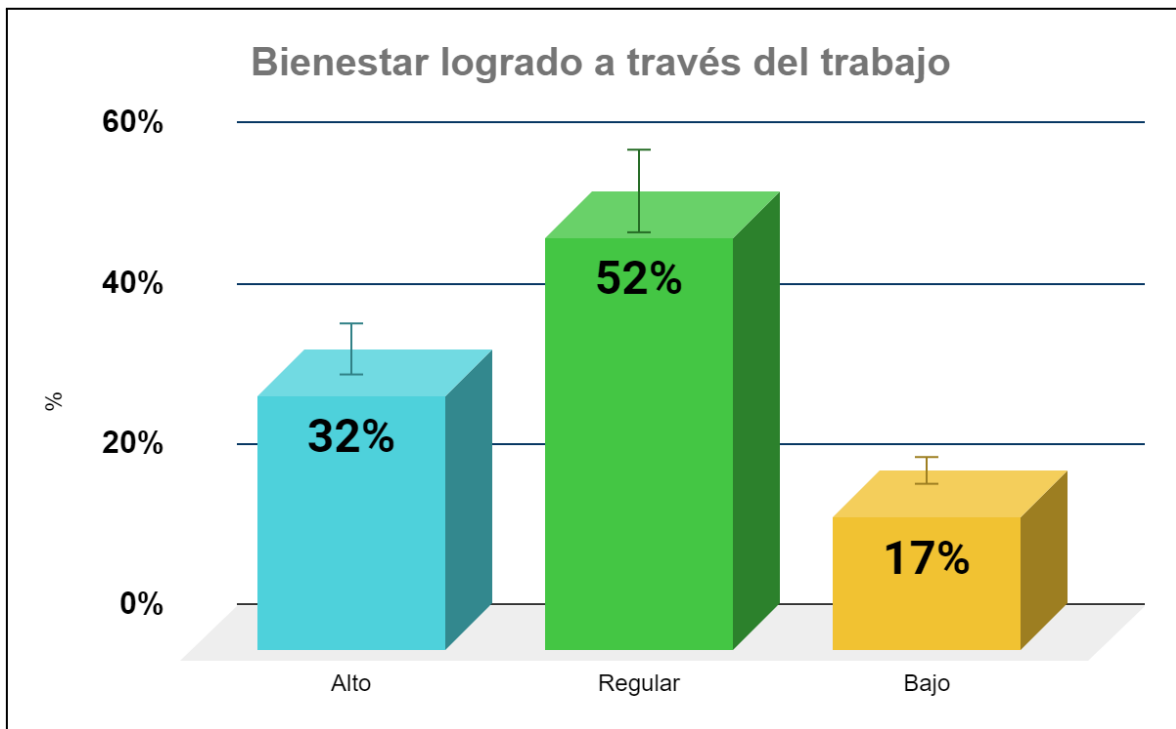
Nivel de integración al puesto de trabajo (calidad de vida laboral)



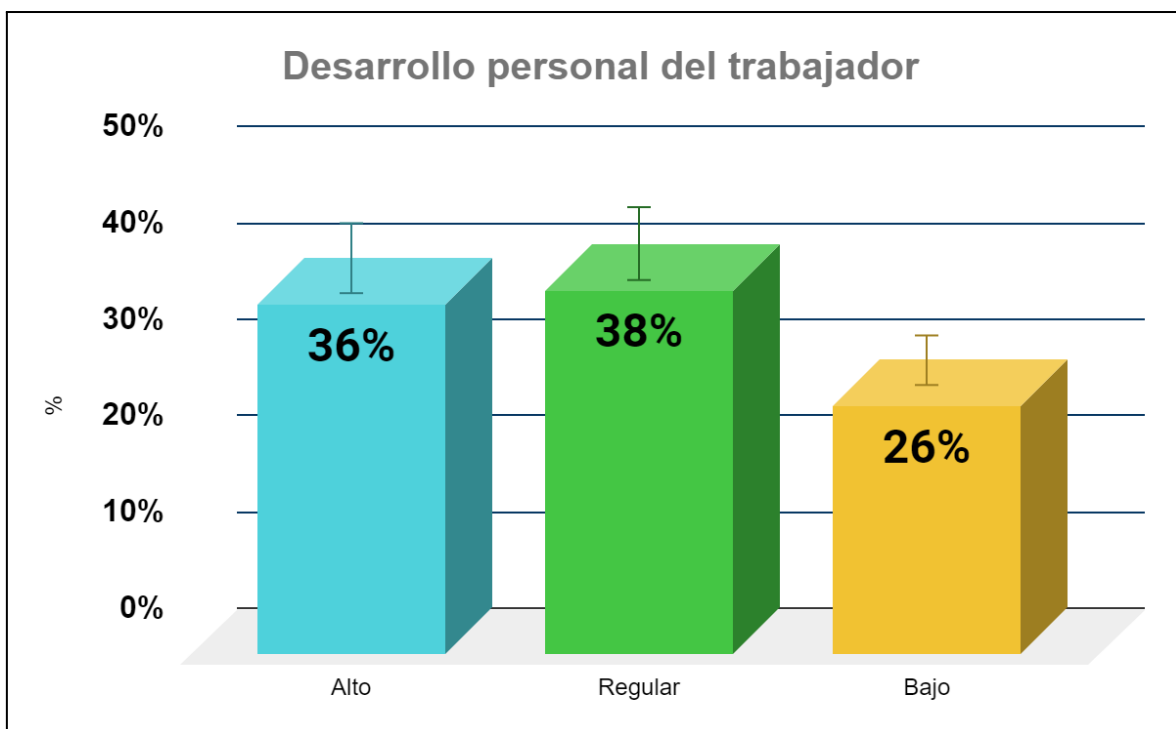
Nivel de satisfacción por el trabajo (calidad de vida laboral)



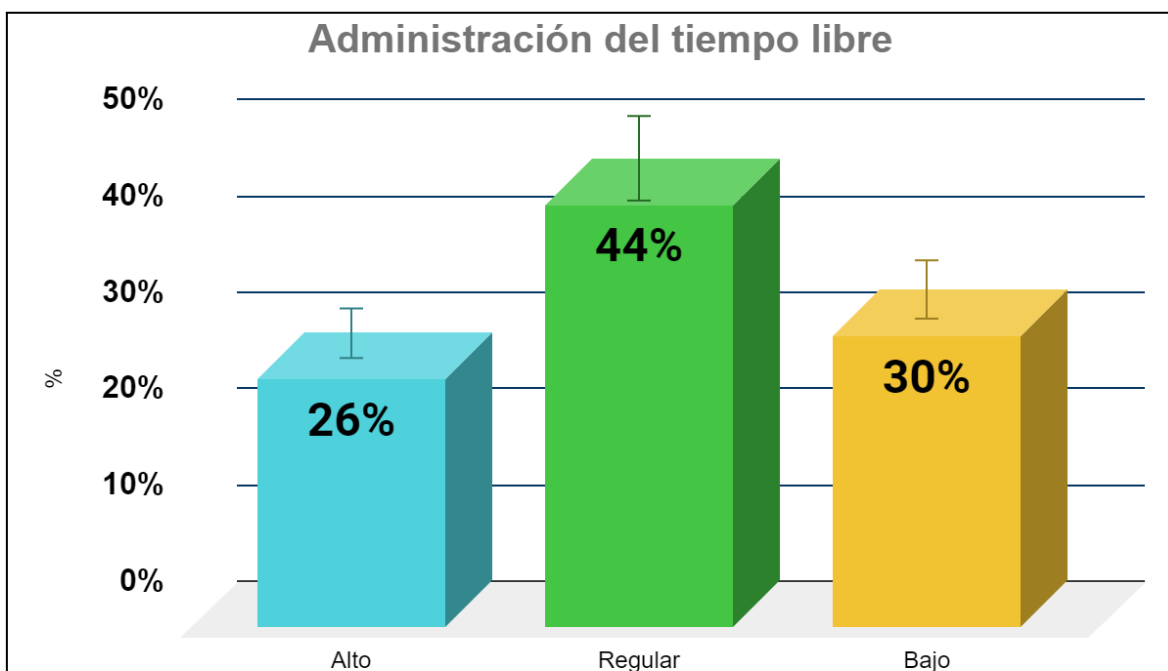
Nivel de bienestar logrado a través del trabajo (calidad de vida laboral)



Nivel de desarrollo personal del trabajador (calidad de vida laboral)

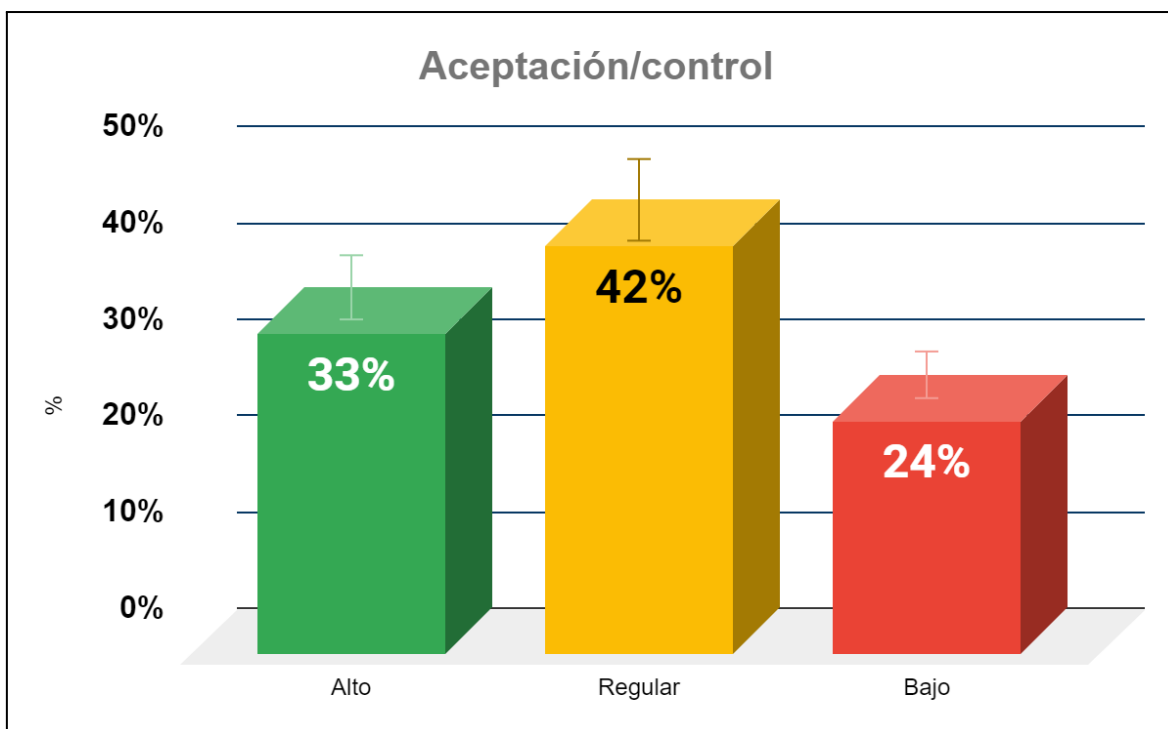


Nivel de administración del tiempo libre (calidad de vida laboral)



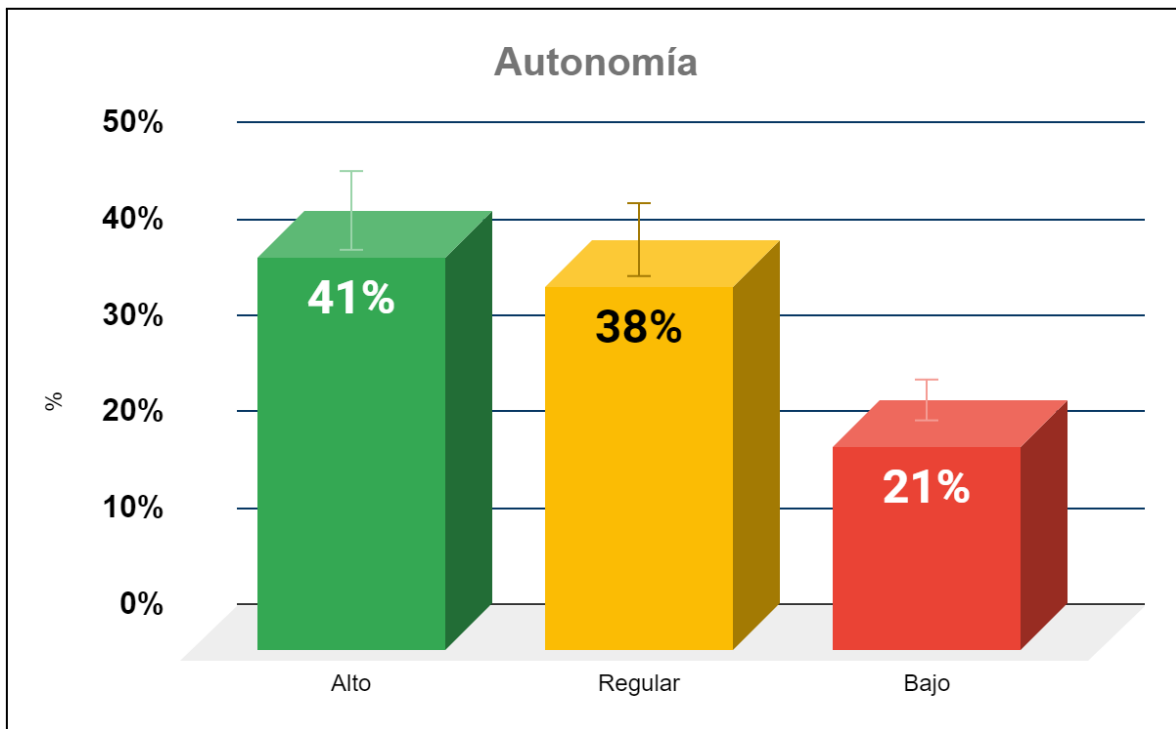
**Anexo 08:** Cuadros De Resultados De Bienestar Psicológico

Grado de aceptación (bienestar psicológico)

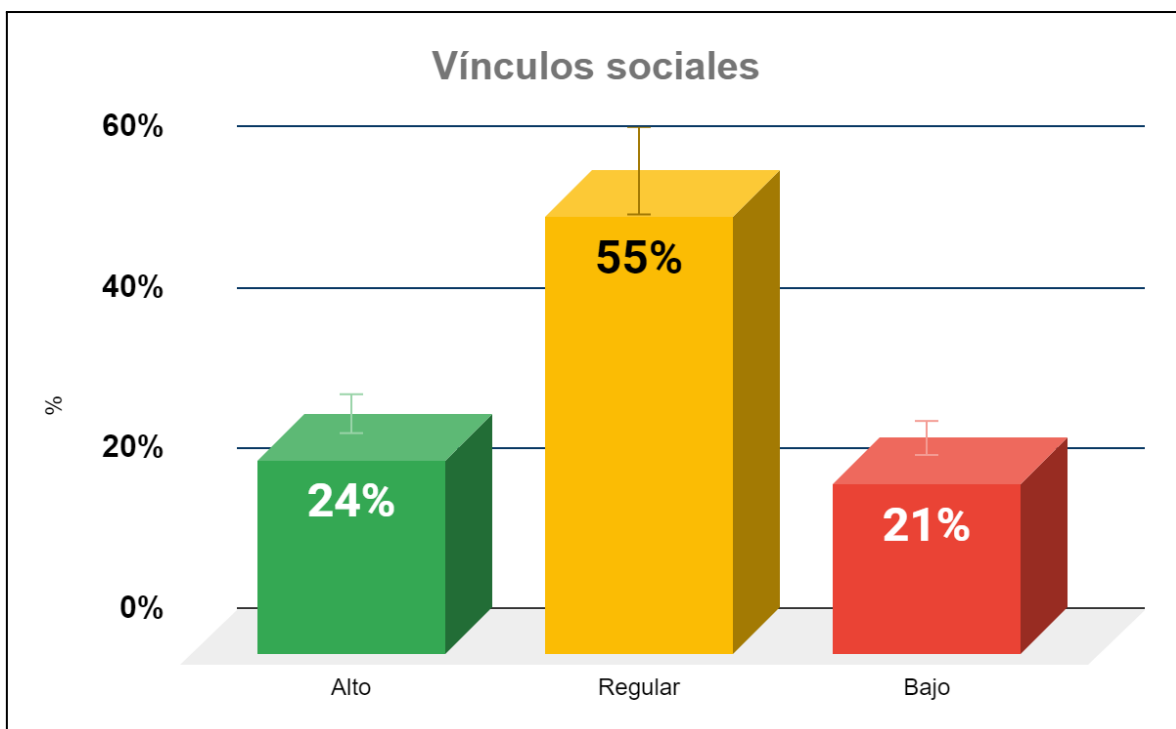




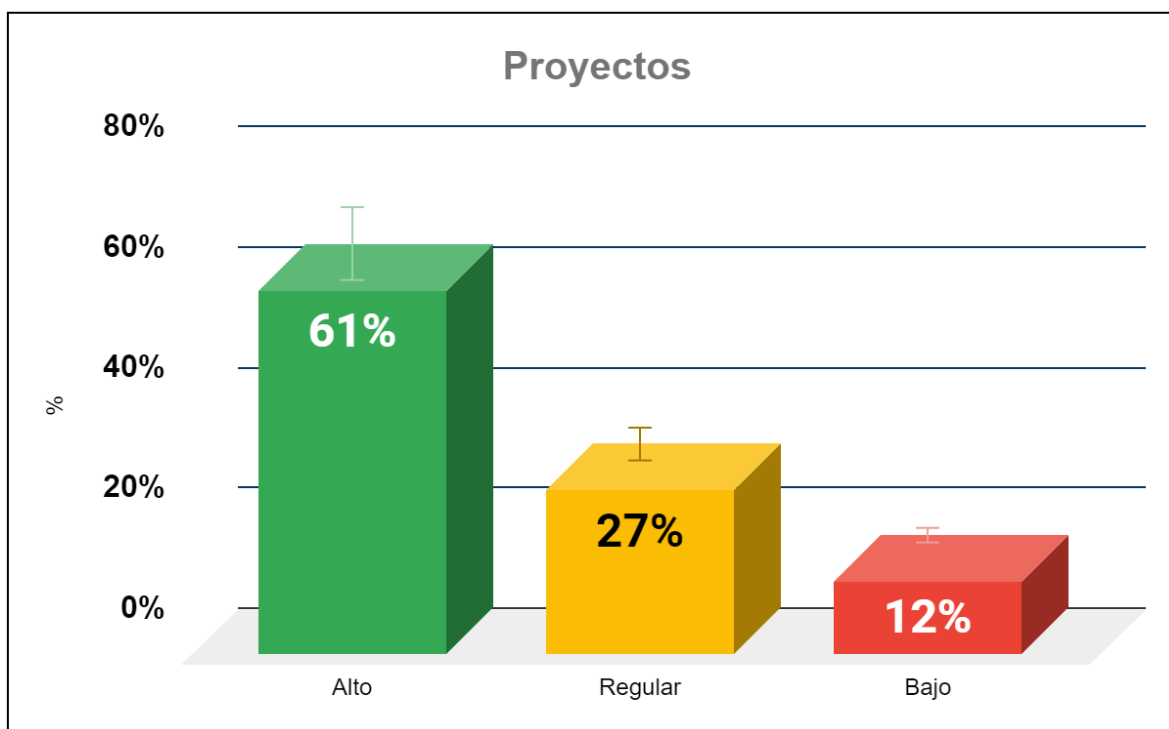
Grado de autonomía (bienestar psicológico)



Grado de vínculos psicosociales (bienestar psicológico)



### Grado de proyectos (bienestar psicológico)



## Anexo 09: Tabulación De Datos De Los Cuestionarios

<b>Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4.</b>	<b>0 Nada satisfec ho</b>	<b>1 Poco Satisfec ho</b>	<b>2 Modera dament e satisfec ho</b>	<b>3 Satisfec ho</b>	<b>4 Muy satisfec ho</b>
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	10	12	21	16	7
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	23	17	14	8	4
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	31	14	11	8	2
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	7	11	25	15	8
5. El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	5	13	20	15	13
6. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	8	10	26	13	9
7. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	12	11	18	15	10
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento.	21	16	13	7	9
9. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	6	16	22	10	12
10. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución, es	7	12	20	12	15
11. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es:	8	11	18	12	17

12. Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución, es	5	9	20	18	14
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	9	13	18	14	12
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	8	13	16	15	14
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	5	14	17	19	11
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	7	13	18	14	14
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	12	9	15	17	13
18. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	9	12	21	14	10
19. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	7	15	17	16	11
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	8	15	21	12	10
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	11	18	12	17	8
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	15	12	16	9	14
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	10	12	21	14	9
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda,	9	13	18	20	6

relacionándolos al tamaño de mi familia es					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia va del 0 al 4.</b>	<b>0 Nunca</b>	<b>1 Casi nunca</b>	<b>2 Algunas veces</b>	<b>3 Casi siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
25. Estoy de acuerdo con la necesidad llevar trabajo de la institución a casa	6	14	16	19	11
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	7	13	18	14	14
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	12	9	15	17	13
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.	11	14	17	15	9
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	13	16	14	11	12
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	12	12	19	12	11
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la adecuada	13	10	18	15	10
32. Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales	6	8	7	27	18
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	10	14	12	18	12
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución	6	12	18	20	10
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	4	7	10	34	11
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	10	7	21	14	14

37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	16	8	18	16	8
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	12	8	19	15	12
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	14	12	17	14	9
40. Busco los mecanismos que disminuyan los obstáculos que identifiqué en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	8	10	19	16	13
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	9	15	19	13	10
42. Obtener ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	12	9	21	16	8
43. Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	10	6	24	18	8
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores.	8	6	32	10	10
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades.	7	13	18	14	14
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	12	9	15	17	13
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	9	12	21	14	10
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	7	15	17	16	11
49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	8	15	21	12	10

50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	11	18	12	17	8
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	15	12	16	9	14
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	12	8	20	15	11
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	7	6	19	16	18
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	11	12	16	18	9
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	8	12	19	16	11
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	14	12	18	12	10
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	12	10	15	16	13
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	9	13	18	15	11
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	8	9	15	19	15
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	5	4	21	19	17
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	10	7	19	23	7

62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	15	13	17	11	10
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia de 0 al 4.</b>	<b>0</b> Nada de acuerdo	<b>1</b> Poco de acuerdo	<b>2</b> Modera da mente de acuerdo	<b>3</b> De acuerdo	<b>4</b> Muy de acuerdo
63. Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias.	11	11	21	14	9
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.	11	18	12	17	8
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	15	12	16	9	14
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.	10	12	21	14	9
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución.	9	13	18	20	6
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	8	11	16	21	10
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	7	13	18	16	12
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	10	8	21	17	10
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.	12	10	22	15	7
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los	12	14	17	13	10



servicios de salud que me ofrece la misma.					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala según su nivel de compromiso, va de 0 a 4.</b>	<b>0 Nulo compromiso</b>	<b>1 Poco compromiso</b>	<b>2 Modera do compromiso</b>	<b>3 Mucho compromiso</b>	<b>4 Total compromiso</b>
73. El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es:	10	7	19	17	13
74. El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es:	10	6	21	15	14

Ítems		De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	27	23	16
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	26	28	12
3	Me importa pensar que haré en el futuro.	32	28	10
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	24	29	13
5	Generalmente le caigo bien a la gente.	19	35	12
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.	29	27	10
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	17	29	20
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.	16	31	19
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.	19	27	20
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	32	20	14
11	Puedo aceptar mis errores y tratar de mejorar.	23	29	14
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	18	34	14
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	22	28	16