



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Calidad de vida laboral y la salud mental del
personal de enfermería del Hospital Hermilio

Valdizan de Lima- 2022

**Tesis para optar el grado académico de Maestro De
Gestion En Salud**

Presentado por:

Alegre Haro, Zoraida Del Pilar

Codigo ORCID: 0000-0002-9677-2421

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocio Victoria

Código ORCID: 0000-0001-7690-9227

Lima – Perú

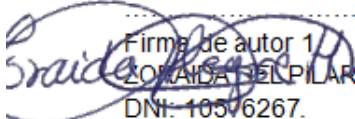
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/02/2023


Yo, ZORAIDA DEL PILA ALEGRE HARO. Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN - 2022 " Asesorado por el docente: ROCIO HERMOSA Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de 9 (nueve) % con código oid:14912:204310193 Verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

.....
 Firma de autor 1

 ZORAIDA DEL PILAR ALEGRE HARO
 DNI: 10576267.

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:

.....

 Firma
 Asesor ROCÍO HERMOZA MOQUILLAZA
 DNI: 40441142

Lima, 9 de Febrero de 2023

TESIS

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN DE LIMA- 2022

Línea de investigación

Cuantitativa correlacional

Asesora

Mg. HERMOZA MOQUILLAZA, ROCIO VICTORIA

Código Orcid: 0000-0001-7690-9227

Dedicatoria

A mi hija por su apoyo incondicional para lograr mis metas

A mi esposo por brindarme tu respaldo y confianza para alcanzar mis logros que también son suyos.

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de seguir de un aprendizaje constante.

A todo personal Técnico de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, por brindarme su tiempo y contribuir en nuestra formación profesional.

A mi asesora MG. Rocio Hermoza Moquillaza, por su ayuda en el presente estudio, por el seguimiento y la supervisión continua.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract (inglés).....	ix
Introducción	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación del estudio.....	6
1.4.1 Teórico.....	6
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica.....	7
1.5 Limitaciones de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Especial.....	8
1.5.3 Recursos.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.2 Bases teóricas.....	13
2.3 Formulación de Hipótesis.....	19
2.3.1 Hipótesis general.....	19
2.3.2 Hipótesis específicos.....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	21
3.1 Método de investigación.....	21
3.2 Enfoque investigativo	21
3.3. Tipo de investigación.....	21
3.4 Diseño de la investigación.....	21
3.5 Población, muestra y muestreo.....	21
3.6 Variables y operacionalización.....	22
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26

3.7.1 Técnica.....	26
3.7.2 Descripción.....	26
3.7.3 Validación.....	27
3.7.4 Confiabilidad.....	28
3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9 Aspectos éticos.....	29
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	30
4.1 Resultados.....	30
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados.....	30
4.1.2 Prueba de hipótesis.....	32
4.1.3 Discusión de resultados.....	37
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
5.1 Conclusiones.....	40
5.2 Recomendaciones.....	42
RE3FERENCIAS.....	43
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	50
Anexo 2: Instrumentos.....	52
Anexo 3: Valides de los Instrumento.....	57
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	58
Anexo 5: Aprobación de Comité de Ética.....	59
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	60
Anexo 7: Carta de solicitud a la institución para la R la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,.....	64
Anexo 7: Informe del porcentaje del Turnitin.....	65

INDICE DE TABLAS

Tabla n. 1. Factores sociodemográficos de trabajadores de enfermería de Hospital Hermilio Valdizan - 2022.....	30
Tabla n. 2. Niveles de calidad de vida laboral de trabajadores de enfermería de Hospital Hermilio Valdizan - 2022.....	31
Tabla n. 3. Niveles de valoración de la Morbilidad psicológica obtrnido mediante el cuestionario de salud mental GHQ-12 aplicada a los trabajadores de enfermería de Hospital Hermilio Valdizan - 2022.....	31
Tabla n. 4. Relación entre la Calidad de Vida Laboral y la Salud mental en trabajadores de enfermería de Hospital Hermilio Valdizan - 2022.....	32
Tabla m. 5. Relación entre la Dimensión Apoyo Directivo de la Calidad de vida laboral y la Salud mental en trabajadores de enfermería de Hospital Hermilio Valdizan - 2022.....	33
Tabla n. 6. . Relación entre la Dimensión Carga de trabajo de la Calidad de vida laboral y la Salud mental en trabajadores de enfermería de Hospital Hermilio Valdizan – 2022.....	34
Tabla n. 7. Relación entre la Dimensión Motivación Intrínseca de la Calidad de vida laboral y la Salud mental en trabajadores de enfermería de Hospital Hermilio Valdizan - 2022.....	35

Resumen

El estudio se realizó con el objetivo de “Determinar la relación de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan”. La Metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal, no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 110 Técnicos de enfermería, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta a través de los instrumentos CVP-35, con 4 dimensiones y 35 preguntas, que evalúa la calidad de vida laboral y GHQ-12, con 2 dimensiones y 12 preguntas, que evalúa la salud mental. **Resultados:** con respecto a la variable Calidad de vida laboral se evidencio que el 84.5% (n=93) de la población tiene buena calidad de vida laboral y en la variable de salud mental el 89.1% (n=98) tienen ausencia de Psicopatología y solo el 2.7% (n=3) se evidencia presencia de psicopatología. Se utilizó la prueba paramétrica de correlación de Spearman. **Conclusión:** No existe una relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, salud mental, personal de enfermería.

Abstract

The study was carried out with the objective of "Determining the relationship between the quality of working life and the mental health of the nursing staff of the Hermilio Valdizan Hospital". The Methodology used was a quantitative, correlational, cross-sectional, non-experimental approach, the population and sample consisted of 110 Nursing Technicians. for data collection, the survey technique was used through the CVP-35 instruments, with 4 dimensions and 35 questions, which evaluates the quality of working life, and GHQ-12, with 2 dimensions and 12 questions, which evaluates the mental health. Results: regarding the variable Quality of working life, it was evidenced that 84.5% (n=93) of the population have a good quality of working life and in the mental health variable, 89.1% (n=98) have no psychopathology. and only 2.7% (n=3) evidenced the presence of psychopathology. Spearman's parametric correlation test was used. Conclusion: There is no relationship between quality of working life and mental health.

Key words: Quality of working life, mental health, nursing staff.

Introducción

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una labor honrada y digna, sintetiza el anhelo, los deseos, el sueño de los trabajadores dentro de su vida laboral, significa el momento de contar con un empleo beneficioso, rentable y con la seguridad en el lugar de trabajo, el amparo social para las familias, el crecimiento personal e integración social, la independencia para que las personas manifiesten sus opiniones, que tengan igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (1).

Baitul (2012), ver la calidad de vida laboral en el trabajador es valorar la percepción del trabajador en su ambiente de trabajo, en un grado de satisfacción o insatisfacción, eso lleva a identificar los factores positivos o negativos y no llegar al deterioro personal e institucional (2).

La jefatura de recursos humanos (RH) es conformado por personas e instituciones. Las personas permanecen gran parte de su vida trabajando, la cual necesitan de ellas para desempeñarse, subsistir y alcanzar el éxito personal, también el trabajo demanda de entrega, empeño e identificarse con la institución. Por lo cual las instituciones necesitan directa o indirectamente del personal para tener resultados, elaborar sus bienes y servicios, cumplir con las necesidades de sus clientes, concursar en los mercados y conseguir sus objetivos globales y estratégicos (3).

Mientras hoy en día, las instituciones son indiferentes y prestan poca importancia a estos recursos humanos y es más, deterioran su bienestar en el interior de estas, estableciendo un clima organizacional poco admisible y deteriora la salud mental. En cuanto a la calidad de vida que

hay en el ámbito laboral obedece el desempeño y crecimiento personal en el centro de labores, además con el buen trato y la estima de parte de los jefes inmediatos y directores de la institución.

Esan (2016) basado en la Organización Mundial de la Salud (OMS), el año 2006, en cuanto a los recursos humanos, tuvo como finalidad de favorecer las destrezas de los países para mejorar los procesos de conformación, capacitación, contratación, desempeño, gobernanza y gestión de la fuerza de trabajo en salud. Por lo tanto Pedro Brito, médico y especialista en gestión de recursos humanos en el sector salud, define al recurso humano como una función noble y compleja. No es aquello que hacen las oficinas de personal, sino la teoría y práctica acerca de los procesos (económicos, políticos, técnicos, culturales, etc.) inherentes al trabajador y su contribución a la atención de salud de la población" (4).

La ley Servir en el Perú presenta leyes que determinan un reglamento para las personas que brindan servicios en las instituciones públicas, su finalidad es que el personal obtenga mayores niveles de eficiencia y eficacia y un servicio de calidad como también promover el desarrollo del personal y las compensaciones, teniendo derechos y obligaciones (5).

En cuanto a la salud mental, es un bienestar, que determina para sentirse bien, es tener relaciones plenas y poder resolver los problemas. La salud mental actúa sobre la manera de pensar,

comunicarse, aprender y crecer de las personas. Los estudios han revelado un trabajo de calidad con aspectos positivos, promueve y favorece la salud mental (6).

La mayor parte de nuestra vida transcurre en el trabajo estos últimos años, debido a la pandemia del covid-19, nuestro entorno laboral se ha modificado, las nuevas tecnologías de comunicación, el aumento del ingreso al internet, trabajar a distancia, de día o de noche, la disputa por el puesto de trabajo, da lugar a las presiones para mejorar la eficiencia y acrecentar la productividad (7).

Según Naveen (2007) refiere que en el ámbito laboral, la Federación Mundial para la Salud Mental (WFMH, siglas en inglés) indica, que una de cada cinco personas de la población que trabaja en el mundo presenta un rasgo de salud mental, a eso varias Instituciones están elaborando políticas para proteger un trabajo saludable en los ambientes de trabajo (8).

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (2016) manifiesta que aproximadamente, la mitad de los trabajadores presentan el problema del estrés en el trabajo y las causas que están relacionadas son: la reorganización en el trabajo, la inestabilidad, demasiadas horas de trabajo y el acoso y la violencia en el trabajo (9).

En el Perú (2019) LEY DE SALUD MENTAL N° 30947 tiene la finalidad de respaldar la atención en; la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental en el ámbito laboral, programando estrategias, programas, acciones o servicios, entornos saludables e identificando los determinantes socioeconómicos de riesgo. El personal que labora en Instituciones de Salud Mental recibe capacitaciones continuas (10).

El seguimiento constante a la exposición a factores de riesgo en el trabajo brindará una protección, mejora y recuperación de la salud mental en los trabajadores.

Este estudio se ha realizado en el Hospital Hermilio Valdizan de Lima. Consta de cinco capítulos:

Capítulo I, indica la realidad problemática se formula los objetivos, la justificación en sus tres enfoques y las limitaciones encontradas en el desarrollo del estudio.

Capítulo II, menciona los antecedentes internacional y nacional, las bases teóricas, la formulación de la hipótesis, general y específicas, el cuadro de la operacionalización de variables e indicadores y los términos básicos del estudio.

Capítulo III, describe la metodología utilizada en este estudio, se encuentra el tipo, el nivel de investigación, el diseño, la población, la técnica de recolección de datos, los instrumentos empleados y el análisis estadístico.

Capítulo IV, menciona los resultados, la prueba de hipótesis generales y específicas, asimismo la discusión, de contraste con diversos estudios.

Capítulo V, menciona las conclusiones y las recomendaciones propuestas.

Seguidamente la bibliografía y los anexos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La labor en el centro de trabajo establece un equilibrio entre la seguridad de la Institución y el bienestar del empleado, en un entorno saludable y protegido, asegura el rendimiento y la calidad de vida en los trabajadores. Clasificaron en 3 factores que afectan en la satisfacción laboral:

Sobrecarga laboral, exceso de trabajo, que afecta la salud física y mental. Síndrome de Burnouty (Gil Monte-2003) define; desgaste, agotamiento, falla por exceso de fuerza, gasto excesivo de energías o de recursos. Engagement (Shaufeli, Salanoca-2002), es una motivación positiva, que se manifiesta por el vigor, dedicación y absorción, que presenta energía, persistencia, deseo entusiasmo, inspiración, orgullo y reto al trabajo (11).

La OMS revela que, en un ambiente laboral desfavorable logra causar inconvenientes a nivel físico y psíquico como la ansiedad y la depresión que a largo tiempo puede producir discapacidad si no son atendidas en su momento (12).

La “Organización Mundial de la Salud”, para el 2020, se comprometieron a tomar importancia referente a la salud mental y prevenir las alteraciones del cerebro, que se extiende a todos los sectores, considerando que los problemas de salud mental, vienen asociados de determinantes sociales y económicos, y tener una constante valoración en la calidad de la estructura de salud y también colaborar en su mejoría, en recomendable velar los recursos humanos que trabajan en todas la instituciones (13).

La OMS antes de la pandemia calculó que casi la mitad de la población sufrirá de una enfermedad mental en algún momento de su vida. El 10% sufre de depresión cada año y 21 2,6% de un trastorno psicótico. En Europa el 15% de la población ha recibido ayuda por un problema psicológico o emocional y el 72% ha tomado antidepresivos en algún momento (14).

La OPS, manifiesta la promoción de del acceso universal y equitativo a la atención integral de la salud mental, fortaleciendo la capacidad de respuesta de los sistemas y servicios de salud mental (15).

El director de Salud Mental del Minsa. Dr. Yuri Cutipé, refirió que el año 2021 se atendieron más de 1 300 000 con problemas a la salud mental, en personas de todas las edades y con casos de depresión, trastornos de ansiedad, consumo de sustancias y otras drogas, bipolaridad y trastornos mentales severos. Solo el caso de depresión fue de 313 455 siendo un incremento del 12% antes de la pandemia, informó la Dirección de Salud Mental del Ministerio de Salud (16)

En el Perú, según estimaciones del Ministerio de Salud, dos de cada 10 peruanos (20%) padecen de algún trastorno mental. Del total de 6,5 millones que sufre de algún problema de salud mental, aproximadamente 5,2 millones no recibe atención (17)

Durante la pandemia, en el Perú, realizaron un estudio sobre salud mental y el toque de queda, donde participaron 58,349 personas y se encontró que el 28% presentaron sintomatología depresiva, de este grupo el 41% presentó sintomatología asociada a depresión moderada a severa y el 12% ideación suicida. El 30% de depresión se presentó en las mujeres y el 24.4% en varones y el grupo de mayor afectación depresiva fue de 18 a 24 años (18).

Las enfermedades psiquiátricas en el Perú, simbolizan al grupo de dolencias con una gran molestia y de años de buena vida perdidos. Las dificultades de mayor predominio en salud pública son: la depresión, el exceso y dependencia del alcohol, los trastornos de ansiedad, lo cual el padecimiento y el daño en la calidad de vida de individuos con molestias mentales y de sus parientes, se añaden los efectos económicos y sociales (19).

Durante esta pandemia se manifestó diversas alteraciones unas físicas y otras mentales. El estrés laboral es la primera alteración en salud mental y emocional el cual fomenta a efectos negativos en la calidad de vida en los trabajadores en el sector salud (20).

Los trabajadores en salud en esta pandemia del covid-19, han enfrentado días laborales agotadores, condiciones estresantes debido a la falta de equipos de protección, personal limitado, presión asistencial y un colapso del sistema de salud (21).

La calidad de vida laboral en enfermería es el elemento primordial a fin de sostener la estabilidad, en todos los campos de su vida, ya que el personal de enfermería, está presente como madre, como trabajadora, como docente, como tutora, es multifacética y así podrá desempeñarse sin tensiones y que no disminuya u obstruya los cuidados de enfermería. Los medios sociales y ambientales influyen en la salud del personal.

En el Perú, en un hospital psiquiátrico, donde el trabajo es más mental que físico, por lo cual existen riesgos en el entorno laboral, como las agresiones físicas y autoagresiones por parte del paciente, el reclamo de los familiares, las malas relaciones interpersonales, la infraestructura no adecuada y la falta de comunicación como también los problemas personales, a todos estos riesgos el personal de enfermería trata de cumplir con sus obligaciones en el trabajo, por lo cual el presente estudio se dirigirá al personal técnico de enfermería para valorar la “salud mental” y “la calidad de vida laboral”, ante esto surgen algunas preguntas: ¿Cómo será la calidad de vida laboral del personal de enfermería? ¿Cómo será el estado de la salud mental del personal de enfermería?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo directivo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión carga de trabajo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022?

¿Cuál será la relación entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión apoyo directivo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

Determinar la relación entre la dimensión carga de trabajo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

1.4 Justificación del estudio

1.4.1 Teórica

Son las características propias del entorno local en el Hospital Psiquiátrico de Lima, por el contexto de COVID-19 hacen que se necesite conocer esta relación entre la calidad de vida laboral y el estado de salud mental, con todos los cambios que se han originado con esta pandemia.

La necesidad de conocer los resultados de este trabajo de investigación se da porque no se conoce las variables en este contexto nuevo, hay algunas investigaciones, pero en contextos locales y las dificultades que tiene el Ministerio de Salud, falta de personal, falta de infraestructura

Viendo otros estudios de investigación que relacionen las dos variables, son muy escasos, hay estudios de las variables por separados o relacionados con otras variables, al igual a nivel internacional.

Es fundamental realizar estudios, para generar conocimientos en esta área, idear programas para tener una óptima la “calidad de vida en el trabajo” y mejorar la “salud mental” del personal de enfermería, además ayuda a reconocer los problemas y debilidades, con el fin de mejorar las cualidades en el trabajo.

1.4.2 Metodológica

Este estudio está justificada porque se usó herramientas que fueron aprobados en un estrato nacional en base a instrumentos internacionales. Para evaluar la salud mental es la escala GHQ-12, por otro lado, valorar la “calidad de vida en el trabajo” es el instrumento de CVP-35. Los instrumentos que se usó en esta investigación permitieron precisar la correlación a través de las variables a estudiar, además podemos decir que los instrumentos para la investigación han sido validados en nuestro medio (22) (23).

1.4.3 Práctica

Por otro lado en la justificación práctica, demostró el propósito de la correlación a través de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería, mediante los resultados de dicha investigación, la cual es beneficioso para los gestores del Hospital y así mejorar las condiciones de vida laboral del personal, como el desarrollo y el desempeño profesional.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones para esta investigación, son las pocas investigaciones que vinculen ambas variables, a nivel nacional e internacional.

1.5.1. Temporal

Los datos fueron tomados durante los meses de Octubre y Noviembre del 2022.

1.5.2. Espacial

La población de para la investigación fueron Técnicos de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, ubicado en el Distrito de Santa Anita.

1.5.3. Recursos

Para evaluar la salud mental será, se utilizarán dos instrumentos internacionales con validación nacional. Se utilizará solo material de oficina y los implementos para barreras de bioseguridad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Mendoza, (2019). El objetivo de su estudio es “Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de especialidades” Su estudio fue de un enlace descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, donde, participaron 240 enfermeros, usó dos instrumentos, uno estrés laboral y el otro calidad de vida laboral. Dando como resultado, la dimensión, insatisfacción, es la que más contribuye con el estrés laboral, por retribución. Por el análisis correlacional de Pearson, se demostró que a menor estrés laboral hay mayor calidad de vida laboral y la fuerza de correlación se estima, moderada fuerte (24).

Barrios y Torales, (2017). En este estudio tuvieron como objetivo “Estudiar la salud mental autopercibida como factor que puede influir en la calidad de vida autopercibida de estudiantes”. El estudio fue analítico de prevalencia, donde colaboraron 103 estudiantes de medicina, emplearon dos instrumentos, para la salud mental usaron la escala de salud mental de Goldberg

y para valorar la calidad de vida autopercebida usaron la versión española del Short Form 36 health Survey. Encontrando una diferencia estadísticamente significativa, entre el sexo y la dimensión “dolor corporal”. En cuanto a la edad se relacionó significativamente con las dimensiones “vitalidad, Actividad emocional” y Salud mental. En el 28,2% de los estudiantes presentaban psicopatológica, donde mostraron una deficiente impresión de su calidad de vida. Los datos promueven analizar los planes de prevención y promoción de salud de los estudiantes (25).

Sánchez, (2017). Su objetivo fue “Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado” Su estudio fue cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, realizado a 78 enfermeros, se usó el instrumento CVP-35, con 3 dimensiones, dando una confiabilidad de 0.94 con Alpha de Cronbach, evaluado con una escala de Likert. Predominó el género femenino con el 83.3%, el 46.2% resulto con estado civil soltero(a), la edad mayoritaria fue 25 a 29 años (60.3%) y el 51.3% estuvo en el turno nocturno, donde se percibió que la calidad de vida laboral es regular en los tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) (26).

Fernández, et al., (2016). Su objetivo de estudio es “Medir la calidad de vida profesional de los enfermeros en la unidad de urgencias”. El estudio fue descriptivo, transversal con análisis correlacional, participaron 60 enfermeros, emplearon el instrumento CVP-35. Realizaron un análisis de correlación de Pearson para las dimensiones del estudio y la T de Student para analizar el grupo de edades. La calidad de vida profesional se correlaciona con las dimensiones

“Apoyo directivo” y la “Motivación intrínseca” y no se asocia con la dimensión “Carga de trabajo”. En conclusión, los enfermeros percibieron una baja calidad de vida profesional (27).

Puello, et al., (2014). En su estudio su objetivo es “Describir la CVP por el personal de enfermería que labora en UCI y UCI-N”. Su estudio fue de diseño descriptivo, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. Usaron el cuestionario CVP-35 y datos sociodemográficos, la muestra fue de 34 trabajadores. Dando como resultados que el personal de UCI-N presenta poco respaldo y compromiso por parte de sus jefes, en apoyo directivo: 4,3/10 y la dimensión mejor apreciada fue la motivación intrínseca: 6,7/10, lo que manifiesta que hay satisfacción personal y una baja carga laboral: 4,4/10. Lo que demuestra calidad de los medios dados por la institución (28).

Nacionales

Sosa, (2021). El objetivo de estudio es: “Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional asistencial”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional de las dos variables, con una muestra de 41 profesionales entre enfermeras y médicos. Aplicó el instrumento CVP-35, para valorar la calidad de vida laboral y otro para el desempeño laboral. Los resultados indican la existencia de una correlación entre las dos variables con un nivel de significación de 0.05 por la prueba de Rho Spearman. En las dimensiones de planificación, confiabilidad y cumplimiento no existe relación, en cambio en la dimensión responsabilidad, demuestra una correlación positiva de $Rho = 0,368$; dimensión iniciativa un $Rho = 0,435$; dimensión oportunidad, $Rho =$

0,592; y dimensión de relaciones interpersonales $Rho = 0,435$. En conclusión, esta investigación revela la relación significativa entre calidad de vida y desempeño laboral (29).

Remigio, (2020). El objetivo en su proyecto fue “Determinar la calidad de vida del enfermero en la Unidad de Cuidados intensivos de una clínica privada de Lima”. Es una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal, en la población de 37 profesionales de enfermería. El mecanismo a usar fue el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35), ratificado por juicio de conocedores en el área. Los logros de la prueba V de Aiken, alcanzando un coeficiente de 0.998 y para establecer la confiabilidad aplicaron una prueba piloto, dando como conclusión en Alpha de Conbrach de 0.937, donde el documento prueba la alta confiabilidad y aceptabilidad (30).

Ballón, (2018). Su estudio tiene como finalidad “Determinar la relación de los factores laborales y calidad de vida en enfermeras”. Llevó a cabo un estudio básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental con una muestra aleatoria de 103 enfermeras, empleando de técnica la encuesta mediante los interrogatorios de factor laboral e interrogatorio de la calidad de vida de enfermeras de atención primaria. La relación de las dos variables, directa positiva, baja y significativa con su $p < 0.05$. Llegando a la conclusión que existe una correlación de la variable factores laborales con las dimensiones de calidad de vida laboral de profesionales, Carga de Trabajo y en Apoyo directivo fue directo negativos y la dimensión Motivación intrínseca positiva (31).

Milla, (2017). El objetivo de su estudio fue “Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la autoeficacia en el personal de enfermería”. Su Estudio fue tipo correlacional, enfoque cuantitativo de corte transversal y prospectivo, conformada por 178 enfermeros. Se empleó dos instrumentos, uno evaluar la calidad de vida laboral y el segundo, evaluar la autoeficacia. La validez de los instrumentos se realizó por medio de juicio de expertos y la confiabilidad por medio de Conbrach, dando resultados positivos. Llegaron a la conclusión que no existe una relación significativa inversamente proporcional entre las variables calidad de vida laboral y la autoeficacia en el personal de enfermería, demostrado por el Spearman (32).

Carbajal y Nery, (2017). En su estudio tuvieron el objetivo de “Determinar la relación entre salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal”. Su investigación fue descriptivo correlacional, de corte transversal con una población de 15 individuos. Empleo dos instrumentos, uno para medir la calidad de vida laboral y el segundo para medir la salud mental del personal. Los dos instrumentos mostraron una adecuada validez y confiabilidad. El 73% del personal presenta ausencia de “psicopatología”. El 53% del personal demuestra un nivel promedio en “calidad de vida en el trabajo”. El 43% tuvo un nivel alto. Y se pudo evidenciar que existe una correlación inversamente proporcional entre la salud mental y la calidad de vida en el trabajo (R: - 0,547, p: 0,035) (33).

2.2 Bases teóricas

Calidad de vida profesional

El autor Espinoza y Morris manifiesta que la CVL es una impresión multidimensional que se vincula desde que el empleador, mediante el trabajo y bajo su propia percepción, recubre todas

las obligaciones personales, describe la tranquilidad alcanzado mediante su función laboral y el crecimiento propio, como también el manejo de su momento libre (34).

La calidad de vida laboral consigue el reconocimiento institucional y social debido a las intervenciones realizadas en el centro de trabajo.

Poza y Prior (1988) lo definen como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas (lo que incluye salud laboral o la seguridad) y subjetivas (sentido de cómo lo vive) (35).

La calidad de vida en el trabajo interpreta las situaciones para el desenvolvimiento psicológico y socioprofesional de la persona. Crea una motivación para realizar el trabajo. Se relaciona con la habilidad de adaptación, modificación del ambiente de trabajo, toma de decisión para realizar o aceptar cambios en la institución (36).

Se distribuye en tres dimensiones, según Fernández, Santa & Casado (2007) (37):

Apoyo Directivo

Es una manifestación al soporte emocional que ofrecen los jefes que laboran en la institución a las personas a su cargo, escuchar expresarse lo que necesita y siente, ser reconocidos por el esfuerzo que realiza, darle la oportunidad de desarrollarse y ser promocionado como también tener autonomía, variedad de trabajo, ser creativo.

Carga del trabajo o Demandas en el Trabajo

Sería la percepción del trabajador ante las demandas del puesto de trabajo (cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión por el número y calidad de la producción). Asimismo, incluiría conflictos, falta de tiempo para la vida personal, incomodidad física, carga de responsabilidad, etcétera (37).

Motivación intrínseca

Sería una conducta motivada guiada a la satisfacción profesional (motivación, exigencia de capacitación, tipo de trabajo, apoyo familiar, ganas de creativa). Son factores internos (37).

Definición de la salud mental

La Organización Mundial de Salud, manifiesta que la salud mental es un estadio que está, ser creativo, sometido a cambios y está vinculado con los factores biológicos y sociales, por lo tanto el individuo se halla en situaciones de alcanzar la satisfacción de todas sus disposiciones automáticas, es decir establecer y mantener vínculos armoniosos con los demás y contribuir productivamente en las modificaciones en su ambiente físico y social (12).

Un individuo normal mostraría la suficiente capacidad para relacionarse con su entorno (en forma flexible, productiva y adaptativa), tomando en cuenta también las percepciones de sí mismo y su entorno (constructivas y promotoras de equilibrio propio) (38).

Según Ortiz Lobo, 2008; Fernández Liria, 2003, “la distinción entre lo normal y lo patológico, entre lo que es o no enfermedad, es coyuntural y depende del significado que le es atribuido en distintas épocas y entre distintas culturas” (39).

Una saludable salud mental está vinculada al bienestar mental y psicológico. La OMS realiza investigaciones con el fin de optimizar la salud mental de las personas y los ciudadanos, todo esto favorece la tranquilidad mental, precaver las alteraciones del cerebro, defender los derechos humanos y amparar a los individuos con alteraciones del cerebro (40).

La institución SERVIR (2020) en un Decreto de Urgencia, en apoyo al trabajador y por ende al paciente, implementó el trabajo remoto desde su domicilio o aislamiento domiciliario, usando cualquier medio o mecanismo para realizar las labores fuera del centro de trabajo (41).

Salud mental en los trabajadores

El trabajo es una ocupación principal y la más importante del ser humano, no solo por un sustento en la vida, sino porque a lo largo de la vida laboral de un trabajador permanece un tercio de su vida en el trabajo. Entonces, el trabajo debe ser el origen de la satisfacción o como también el principio de una patología o alguna alteración de la salud, es decir, el trabajo logra satisfacer y en otros afectar la salud, y se va llevando en forma cíclica, por eso se dice que la salud es un proceso dinámico (12).

Un estudio de revisión bibliográfica no encontró un consenso sobre el concepto de Calidad de Vida Laboral que no involucre variables como “bienestar laboral, satisfacción laboral, engagement, dignificación y humanización del trabajo”. Esto a bien que es un constructo multidimensional inmerso en la subjetividad del trabajador (42).

Por ejemplo, dormir y descansar resulta importante para mantener la calidad de vida profesional (43). Esta es una variable que indicaría su multidimensionalidad, una variable no ligada a una situación administrativa.

El valor de un ambiente favorable de trabajo es el desarrollo saludable del adolescente y del adulto el cual aumenta su eficacia, lo contrario afectaría la salud mental y desarrollar diferentes tipos de enfermedades (44).

Mujeres con discapacidad mencionan que su condición le restringe el acceso a un puesto trabajo Estable. Las empresas las juzgan sin conocerlas y prefieren no contar con ellas o perderlo en el camino o tienen miedo de perderlo. Es por ello, que ocultan su enfermedad (45). En una tensión familia-academia, mujeres en su rol de cuidadoras presentan por un lado la desatención a sus propias necesidades y por otra controversia y oposición a sus trayectorias profesionales (46).

1.

Incluso el ámbito (como una zona rural) es importante de mencionar ante el concepto de calidad de vida, pues como concepto de “todo aquello que las personas perciben, aspiran y/o necesitan

para ser felices, para satisfacer sus demandas en la vida, para vivir bien en un territorio determinado bajo el ejercicio de sus derechos” (47).

Desde el punto de vista de las organizaciones las funciones con mayor valoración de un personal de psicología son de tipo desarrollo y seguimiento de programas de capacitación, perfil laboral, talento humano, reclutamiento y selección del personal. Siendo una de las menos valoradas apoyar la desvinculación voluntaria e involuntaria de la organización (48).

La evidencia menciona la obligación de una educación entera que incluye “competencias emocionales, fortalecer la capacidad para disminuir los efectos negativos del estrés laboral, a nivel de salud física, emocional y generar mayor resistencia al burnout”. Esto incrementaría la calidad de vida laboral lo que llevaría a un mejor rendimiento en el trabajo y la productividad (49).

El valor de un ambiente favorable de trabajo es el desarrollo saludable del adolescente y del adulto el cual aumenta su eficacia, lo contrario afectaría la salud mental y desarrollar diferentes tipos de enfermedades (44).

Con respecto a la relación de la salud mental con el trabajo, las entidades internacionales como, OMS, OIT, EU-OSHA y los organismos de los gobiernos de cada país, se han comprometido en tener intervenciones para la promoción, prevención tratamiento y rehabilitación de los problemas que se presenten al trabajador (51).

Monterrosa (2020) manifiesta que, en esta pandemia del covid-19, no solo el trabajador de salud enfrenta los problemas físicos y mentales, sino también los sufre la familia, que pone en riesgo su salud mental (52).

El programa de Asistencia del Empleado (PAE) informa que 20,000 casos atendidos durante el año 2020 y 2021 en salud mental. El estrés fue el problema de mayor atención en un 54.71% en el 2020 y 30.53% el 2021 y el segundo problema, la ansiedad con el 10.28% -2020 y 20.48% -2021 (53).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Ha: Existe relación entre la Calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Ha; Existe relación entre la dimensión Apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.
- Ha: Existe relación entre la dimensión Carga de trabajo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

- Ha: Existe relación entre la dimensión Motivación intrínseca de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Hipotético - deductivo.

3.2. Enfoque investigativo

Cuantitativo

3.3. Tipo de investigación

Investigación aplicada.

De alcance Correlacional.

3.4. Diseño de la investigación

Investigación observacional, no experimental, de corte transversal.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: El estudio se realizó al personal Técnico de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, que estuvo compuesto por 130 Técnicos de enfermería, que forman parte del departamento de Enfermería que son encuestados en los diferentes servicios de la institución, Emergencia, Pabellones (hospitalización), consulta externa.

Número de muestra final (n):

La muestra final fue de 110 Técnicos de Enfermería, se estudió a todos aquellos que cumplan el criterio de selección.

Muestreo:

No probabilístico por conveniencia

Criterios de inclusión y exclusión**Inclusión:**

- Personal nombrado y contratado.
- Personal que esté realizando actividades con pacientes psiquiátricos.
- Personal que desee participar en dicho estudio.

Exclusión:

- En vacaciones o licencia.
- Personal que realice un trabajo distinto al Técnico de Enfermería

3.6. Variables y operacionalización**Variable 1:**

Calidad de vida laboral

Variable 2:

Salud mental.

Variable 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Definición Operacional: Se vincula con el equilibrio a través las demandas del trabajo y la capacidad percibida para enfrentarlas. Así, a lo largo de la vida, lograr un crecimiento ideal (profesional, familiar y personal). Contiene 3 dimensiones: “Apoyo directivo” “Cargas de trabajo” y “Motivación intrínseca” (23).

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1 Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • 13 preguntas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Satisfacción con el tipo de trabajo” 2. “Satisfacción con el sueldo” 3. “Posibilidad de promoción” 4. “Reconocimiento de mi esfuerzo” 5. “Apoyo de mis jefes” 6. “Apoyo de mis compañeros” 7. “Posibilidad de ser creativo” 8. “Recibo información de los resultados de mi trabajo” 9. “Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito” 10. “Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto” 11. “Tengo autonomía o libertad de decisión” 12. “Variedad en mi trabajo” 13. “Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas” 	<p>Cualitativo Ordinal</p> <p>Nada</p> <p>Algo</p> <p>Bastante</p> <p>Mucho</p>	<p>35 – 70 = “Mala calidad de vida”</p> <p>71 – 175 = “Baja calidad de vida”</p> <p>176 – 280 = “Buena calidad de vida”</p> <p>281 – 350 = “Calidad de vida óptima”</p>

<p>D2 Cargas de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 11 preguntas 	<p>14. “Cantidad de trabajo que tengo” 15. “Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo” 16. “Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo” 17. “Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo” 18. “Conflictos con otras personas de mi trabajo” 19. “Falta de tiempo para mi vida personal” 20. “Incomodidad física en el trabajo” 21. “Carga de responsabilidad” 22. “Interrupciones molestas” 23. “Estrés (esfuerzo emocional)” 24. “Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud”</p>		
<p>D3 Motivación intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 10 preguntas 	<p>25. “Motivación (ganas de esforzarme)” 26. “Apoyo de mi familia” 27. “Ganas de ser creativo” 28. “Desconecto al acabar la jornada laboral” 29. “Capacitación necesaria para hacer mi trabajo” 30. “Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual” 31. “Mi trabajo es importante para la vida de otras personas” 32. “Lo que tengo que hacer queda claro” 33. “Me siento orgulloso de mi trabajo” 35. “Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)”</p>		
<p>Calidad de vida Percibida (V. independiente)</p>		<p>34. “Calidad de vida de mi trabajo”</p>		

Variable 2: SALUD MENTAL

Definición Operacional: Mediante el cuestionario GHQ-12 permite valorar la morbilidad psicológica en la población, mediante dos dimensiones: Disforia general (relacionado con ansiedad y depresión) y disfunción social (relacionado con actividades diarias y habilidades) (22).

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1 Distrofia General	• 6 preguntas	1. “¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?”	Cualitativo Ordinal	0 – 4 = Ausencia de psicopatología
		2. “¿Se ha notado constantemente agobiado/a y en tensión?”		
D2 Disfunción Social	• 6 preguntas	3. “¿Ha tenido la sensación de que no puede superar sus dificultades?”	Nunca A veces Casi siempre Siempre	5 – 6 = Sospecha de psicopatología
		4. “¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a?”		
		5. “¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?”		
		6. “¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada? considerando todas las circunstancias?”		
		7. “¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?”		
		8. “¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?”		
		9. “¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?”		
		10. “¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?”		
		11. “¿Ha sido capaz de afrontar adecuadamente sus problemas?”		
		12. “¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?”		
(V. dependiente)				7 – 12 = Presencia de psicopatología

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

El presente estudio tiene de técnica, la encuesta y de instrumento: Cuestionario, escala para ambas variables. No se encontró instrumentos dirigidos al mismo grupo poblacional. Los instrumentos elegidos son los que, por sus características se asemejan a los de la población de estudio; especialmente por ser de ámbito nacional.

3.7.2. Descripción

Instrumento 1: Calidad de vida profesional “CVP-35” validado por (23).

Población: *Estudiantes de posgrado*

Muestra: *198 alumnos*

Tiempo: *2 meses.*

Momento: *a primera hora, antes de sus clases*

Lugar: *Lima*

Validez: *criterio de jueces coeficiente de V. de Aiken, teniendo una validez significativa de $p < 0,05$ en todos los ítems*

Confiabilidad: *por el coeficiente de alfa de Cronbach por dimensiones: carga laboral ,90; motivación intrínseca ,91 y apoyo directivo ,95*

Tiempo de llenado: *15 minutos*

Número de ítems: *35 ítems*

Dimensiones: *“Apoyo directivo” (2,3,4,5,10,11,14,16,20,22,23,28 y 30)*

“Carga de trabajo” (1,6,7,8,17,18,19,21,24,25 y 33) y

“Motivación intrínseca” (9,12,13,14,15,26,27,29,31,32,34 y 35)

Alternativas de respuesta: *Nada (1 y 2), algo (3,4, y 5), bastante (6,7 y 8) y mucho (9 y 10)*

Baremos (niveles, grados) de la variable: 35-70 = *mala calidad de vida*, 71-175 = *baja calidad de vida*, 176-280 = *buena calidad de vida* y 281-350 *calidad de vida óptima*.

La ficha técnica del instrumento 2: “GHQ-12”, validado por (22).

Población: 260 odontólogos de la región de Ica

Momento: *individual y grupal*

Lugar: *online – Google Forms*

Validez: por el análisis factorial confirmatorio (AFC), *Disforia general (Alfa=0,85)* y *Disfunción social (Alfa=0,77)*

Tiempo de llenado: *7-10 minutos*

Número de ítems: *12 Ítems.*

Dimensiones: *Disforia general (2, 5, 6, 9, 10 y 11) y Disfunción social (1, 3, 4, 7, 8, y 12)*

Alternativas de respuesta: *Nunca, a veces, casi siempre y siempre, con puntuaciones de 0-1*

Baremos (niveles, grados) de la variable: 0 a 4 puntos: *ausencia de psicopatología*
5 a 6 puntos: *sospecha de psicopatología*, 7 a 12 puntos: *indica presencia de psicopatología.*

3.7.3. Validación

El presente estudio usó los instrumentos “Calidad de vida profesional-35 y QHG-12, cuyo procesos de validación fueron dados por:

- Grimaldo (2015) realizó la validez del instrumento CVL-35, mediante el Criterio de Jueces (Coeficiente de V. de Aiken) dando una validez significativa de $p < 0,05$ en todos los ítems (23).
- Becerra, Hernández e Ybazeta (2020), del instrumento GHQ-12, aplicaron la medida de adecuación muestral que fue de 0,905 y el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el test de esfericidad de Bartlett, dando un resultado de 1425,1; con un $p=0,000$ (22).

3.7.4. Confiabilidad

Usando el coeficiente de Alfa de Cronbach llegaron a una confiabilidad:

- Grimaldo (2015), obtuvo la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach en cada uno de sus dimensiones siendo: carga laboral =0,90, motivación intrínseca =0,91 y apoyo directivo =0,95 (23).
- Becerra, Hernandez e Ybaceta (2020), para la representatividad de los instrumento GHQ-12 lo realizaron con Alfa de Cronbach con un resultado de consistencia interna global fue alta =0,88, en cuanto a sus dimensiones, Disforia general =0,85 y Disfunción social de 0,77 (22).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Los datos conseguidas mediante los instrumentos de evaluación, son puestas en una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 23.0, aplicando estadísticas descriptivas, frecuencias y porcentajes, siendo presentados por tablas de frecuencia para describir los resultados. Se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables y realizar posteriormente las conclusiones del estudio de investigación realizado.

3.9. Aspectos éticos

“En los aspectos éticos y bioéticos” a analizarse de esta investigación, **El Principio de la Beneficencia**; es beneficiar al personal Técnico de enfermería, como el apoyo a realizar el bien y no el daño para al paciente. **En la autonomía** se protegió la voluntad del personal, mediante el consentimiento informado que le da el derecho de aceptar o rechazar para ser parte de la investigación. **La justicia**: El personal de enfermería que labora en diferentes pabellones tiene la misma oportunidad de participar en la investigación, estableciendo confianza a través del entrevistador y el entrevistado. **La No maleficencia**: La información requerida, se mantiene en confidencia considerando la identidad del personal de enfermería, es exclusivo para la institución y en beneficio del personal, sin originar daño o perjuicio al personal que participó. Se usó el consentimiento informado al grupo de estudio. Se aseguró la confidencialidad de la identidad y datos de los sujetos.

Asimismo, se usó medidas de bioseguridad requeridas por pandemia COVID-19.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Factores sociodemográficos de trabajadores de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima. Año 2022

Factores sociodemográficos	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
entre 20 -30 años	7	6.4%
entre 31- 40 años	22	20.0%
entre 41-50 años	22	20.0%
entre 51-60 años	29	26.4%
de 60 a más	30	27.2%
Sexo		
Masculino	40	36.4%
Femenino	70	63.6%
Tiempo de servicio		
1 a 10 años	34	30.9%
11 a 20 años	25	22.7%
21 a 30 años	13	11.8%
31 a 40 años	38	34.6%

En la tabla 1, se analizaron un total de 110 trabajadores de enfermería del hospital Hemilio valdizán. Se observa que el 63.6% de los trabajadores encuestados fueron de sexo femenino (70), y el 36.4% de sexo masculino /40); también se encontró el grupo de edad más frecuente

es de 60 a más años con el 27.2% (n=30) seguido del grupo de 51 a 60 años con el 26.4% (n=29), mientras que el tiempo de servicio más frecuente fue el de 31 a 40 años con un 34.6% (n=38) seguido del rango entre 1 y 10 años con el 30.9% (n=34).

Tabla 2. Niveles de Calidad de Vida Laboral de trabajadores de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima. Año 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	00	00%
	Baja	12	10.9%
	Buena	93	84.5%
	Optima	5	4.5%
	Total	110	100%

Tabla 2: Respecto de los niveles de la calidad de vida laboral, se notó que el 84.5% (n=93) de los trabajadores de enfermería presentan buena calidad de vida laboral, mientras que el 10.9% (n=12) presenta una baja calidad de vida y solo el 4.5% (5) presentan una óptima calidad de vida laboral.

Tabla 3. Niveles de valoración de la Morbilidad psicológica obtenidos mediante el cuestionario de salud mental GHQ-12 aplicada a los trabajadores de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima. Año 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1. Ausencia de Psicopatología	98	89.1%
	2. Sospecha de Psicopatología	9	8.2%
	3. Presencia de Psicopatología	3	2.7%
	Total	110	100%

La Tabla 3: presenta los niveles de la valoración de la morbilidad psicológica obtenidos mediante el cuestionario de salud mental GHQ-12. Aquí observamos que en el 89.1% (n=98)

de los trabajadores presenta ausencia de psicopatología, el 8.2% (9) presenta sospecha de psicopatología y solo en el 2.7% (n=3) se identificó presencia de psicopatología.

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General.

Tabla 4: Relación entre la Calidad de Vida Laboral y la Salud mental en trabajadores de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima. Año 2022

Intervalos de confianza de la Rho de Spearman				
	Rho de Spearman	Significance(2-tailed)	95% de intervalos de confianza (bilateral)	
			Inferior	Superior
CV Laboral --- SM	-0.160	.095	-.342	.034

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – 2022.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – 2022.

-Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Sí $p < 0,05$ --- Si hay relación estadísticamente

$p > 0,05$ --- No hay relación estadísticamente

-Estadístico de prueba: Se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente de Spearman

-Toma de decisión: El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es **-0.160**, además se observa que esta relación no es estadísticamente significativa **0.095** ($p > 0.05$) por lo cual no existe una Correlación y se acepta la H_0 .

Tabla 5: Relación entre la Dimensión Apoyo Directivo de la Calidad de Vida Laboral y la Salud mental en trabajadores de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima. Año 2022

	Coeficiente rho de Spearman			
	Rho de Spearman	Significance(2-tailed)	95% de intervalos de confianza (bilateral)	
			Inferior	Superior
SM – Apoyo Directivo CVL	-.148	.123	-.331	.046

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la dimensión Apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – 2022.

Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre la dimensión Apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – 2022.

-Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Sí $p < 0,05$ --- Si hay relación estadísticamente

$p > 0,05$ --- No hay relación estadísticamente

-Estadístico de prueba: Se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente de Spearman

-Toma de decisión: El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es **-0.148**, además se observa que esta relación no es estadísticamente significativa **0.123** ($p > 0.05$) por lo cual no existe una Correlación y se acepta la Ho.

Tabla 6: Relación entre la Dimensión Carga de trabajo de la Calidad de Vida Laboral y la Salud mental en trabajadores de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima. Año 2022

	Coefficiente rho de Spearman			
	Rho de Spearman	Significance(2-tailed)	95% de intervalos de confianza (bilateral)	
			Inferior	Superior
SM --- Carga_de trabajo	.112	.242	-.082	.299

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la dimensión Carga de Trabajo de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan – 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la dimensión Carga de trabajo de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan – 2022.

-Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Sí $p < 0,05$ --- Si hay relación estadísticamente

$p > 0,05$ --- No hay relación estadísticamente

-Estadístico de prueba: Se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente de Spearman

-Toma de decisión: El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es **0.112**, además se observa que esta relación no es estadísticamente significativa **0.242** ($p > 0.05$) por lo cual no existe una Correlación y se acepta la H_0 .

Tabla 7: Relación entre la Dimensión Motivación Intrínseca de la Calidad de Vida Laboral y la Salud mental en trabajadores de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima. Año 2022

	Rho de Spearman	Significance(2-tailed)	95% de intervalos de confianza (bilateral)	
			Inferior	Superior
SM --- Motivacion Int	-.202	.034	-.380	-.010

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la dimensión Motivación Intrínseca de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la dimensión Motivación Intrínseca de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – 2022.

-Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Sí $p < 0,05$ --- Si hay relación estadísticamente

$p > 0,05$ --- No hay relación estadísticamente

-Estadístico de prueba: Se aplicó la prueba no paramétrica de coeficiente de Spearman

-Toma de decisión: El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es **-0.202**, además se observa que esta relación es estadísticamente significativa **0.034** ($p < 0.05$) por lo cual si existe una Correlación entre la Dimensión Motivación Intrínseca de la calidad de vida y la salud mental.

4.1.3. Discusión de resultados

Según los resultados del estudio se encontró que no existe una relación entre la Calidad de vida laboral y la Salud mental del Personal de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima.

En los datos sociodemográficos se encontró, que el personal técnico: un 63.6% (n=70) de sexo femenino, en su mayoría son adultos con una edad de 60 años a más, siendo el 27.3% (n=30), con tiempo de servicio de 31 a 40 años. Un estudio similar en el género y diferente en la edad, de Sánchez Guerrero Fabián, en México-2017, tesis “Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado”, utilizo en cuestionario CVP-35, predominó el género femenino con 83.3%, edad de 25 a 29 con un 60.3%, (26).

En nivel de la variable Calidad de vida laboral se encontró que el 84.5% (n=93), tienen una buena calidad de vida laboral, en comparando con el estudio de Sánchez (26), tienen regular calidad de vida laboral, como al igual de Barrios y Torales (25) mostraron una deficiente calidad de vida, que no es similar al estudio realizado.

Estos resultados concuerdan con Milla (2017) quien en su estudio realizado, no evidenció una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la autoeficacia en el personal de enfermería (32).

Por otro lado, contrasta con el estudio de Carbajal y Nery (2017) que su estudio pudo evidenciar que existe una correlación inversamente proporcional entre la salud mental y la

calidad de vida en el trabajo (33). Al igual que Sosa (2021) revela que existe una relación significativa entre la calidad de vida

Relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y la salud mental

La dimensión de Calidad de vida laboral: Apoyo directivo no mostró una relación con la salud mental. Esto contrasta con lo hallado por Ballón (2018), quien encontró en su estudio, la relación positiva muy baja pero significativa de la calidad de vida profesional con los factores laborales. Esta evidencia de la no correlación entre las variables estudiadas, hay que considerar que el Hospital Hermilio Valdizan de Lima, brinda diversas sesiones educativas, con el fin de afrontar los problemas, tanto en el trabajo como en el hogar.

La dimensión de la Calidad de vida laboral: Carga de trabajo, no mostró relación con la salud mental, contrasta con el estudio de Fernández (2016), quien encontró, que la carga de trabajo son regulares en los tres turnos de trabajo, dando una baja calidad de vida laboral. Milla (2017) en su estudio obtuvo una escasa asociación entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida profesional con el nivel de autoeficacia del personal de enfermería.

La dimensión de la Calidad de vida laboral: Motivación intrínseca, indica que sí existe una relación directa con la salud mental. Al igual que Ballón (2018), Sánchez (2017), quienes en sus estudios encontraron una relación entre la dimensión Motivación intrínseca de la calidad de vida profesional con la segunda variable. Este estudio contrasta con Milla (2017), que en su estudio encontró que no existe relación entre la dimensión Motivación intrínseca de la calidad de vida profesional con la autoeficacia. Esta dimensión va relacionada a las capacitaciones constantes, el reconocimiento de su trabajo, al apoyo familiar y otros.

Un estudio realizado en el Perú por More D. – 2016, en su tesis “Calidad de vida profesional y sueño de reposo del personal médico de guardia en el servicio de emergencia del hospital Cayetano Heredia”, utilizaron el instrumento CVP-35, teniendo una conclusión que, la calidad de vida se relaciona con la calidad de sueño de reposo, al igual que en sus dimensiones de la calidad de vida laboral, se relacionan con la calidad de sueño (55). Siendo diferente al estudio ya que la no existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental.

En todos los estudios se ve que hay una relación directa entre la calidad de vida laboral con otras variables, en este hospital de estudio, no existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y la salud mental, debido a que siendo un hospital de salud mental, el personal de enfermería está expuesto a las agresiones físicas y verbales, entre ellas amenazas insultos, intimidaciones del paciente psiquiátrico, al afrontar estas diversas agresiones, nos ayuda a ser más, resistentes, firmes, vigorosos y afrontamos cada problema, hasta problemas personales, también nos ayuda las diversas capacitaciones que ofrecen durante el año.

El nivel en la variable de Salud mental se halló, que la mayor parte de los trabajadores, el 89.1% (n=98) obtuvieron ausencia de psicopatología, el 8.2% (n=9) sospecha de psicopatología y el 2.7% (n=3) presencia de psicopatología.

Este estudio es similar con Carbajal y Nery, en su estudio; Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del hospital Julio César Demarini Caro – Chanchamayo 2017”, tuvo como resultado, que el 73% presenta ausencia de psicopatología. Sí contrasta con Barrios y Torales (2017), Salud mental y calidad de vida autopercibida en

estudiantes de medicina de Paraguay, hallaron que el 28% de los estudiantes presentaban psicopatología por ende mostraron una deficiente calidad de vida.

En los últimos estudios realizados considerando la pandemia Hernani Cabrera Hugo en su estudio: “Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión Essalud. Tacna -2021” revela que 76.6% goza de un bienestar psicológico y el 23.4% de un malestar psicológico, llegando a la conclusión, que las condiciones laborales tienen relación significativa con la salud mental. Siendo similar al estudio realizado, que no presente psicopatología.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

Primero: No existe una relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, (Rho = -0.160; $p=0.095$ ($p>0.05$)).

Segundo: No existe una relación entre la dimensión Apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, (Rho = -0.148; $p=0.123$ ($p>0.05$)).

Tercero: No existe una relación entre la dimensión Carga de trabajo de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, (Rho = -0.112; $p=0.242$ ($p>0.05$)).

Cuarto: Existe una relación entre la dimensión Motivación intrínseca de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, (Rho = -0.202; $p=0.034$ ($p<0.05$)).

5.2 Recomendaciones

Con este estudio abrimos nuevas investigaciones y realizar comparaciones.

1. El saber de las deficiencias sobre la calidad de vida laboral, informar a los directivos para que puedan intervenir y realizar cambios favorables para tener una buena calidad de vida.
2. La gestión de recursos humanos deben de continuar con el reconocimiento al trabajador, capacitaciones, resolver problemas personales y dar seguridad en el trabajo, para lograr un mejor desempeño laboral
3. El presupuesto y las actividades logísticas para la capacitación no deben ser impedimento para cumplir las expectativas del desarrollo del personal puesto que es el eje fundamental para el desarrollo de los servicios de las instituciones.
4. Realizar investigaciones contribuirá a elevar la calidad de atención al usuario en los servicios de salud.
5. Los estudiantes del futuro, desarrollar trabajos de investigación teniendo como base la calidad de vida laboral y la salud mental del trabajador del Hospital Hermilio Valdizan.

REFERENCIAS

1. Castro P. et al. Una perspectiva de la calidad de vida laboral. Facultad de Contaduría Pública Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México. 2018. Disponible en: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
2. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. [artículo en internet]2017. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
3. Chiavenato I. El contexto de la administración de recursos humanos. R. Del Bosque. Coordinador ed. Gestión del Talento Humano, tercera ed. México D.F: McGraw-Hill; 2009. P 4. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
4. ESAN. El desafío de manejar los recursos humanos en el sector salud _ Salud _ Apuntes empresariales _ ESAN. 2016. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-desafio-de-manejar-los-recursos-humanos-en-el-sector-salud>
5. Congreso de la República. Ley del Servicio Civil N° 30057 (2014); 1–47. <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
6. Wynne R. Vandebroek K. Promover la salud mental en el puesto de trabajo. AEESME-2014 Luxemburgo. Disponible en: [https://www.aeesme.org > uploads > 2018/08 >](https://www.aeesme.org/uploads/2018/08)
7. Kestel D. La Salud mental en el lugar de trabajo; orientaciones a nivel mundial [sede web] OMS 2019. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
8. Pérez Fonseca Luz Amparo, Mantilla-Pastrana María Inés, Muñoz-Beltrán Edgardo. Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2021 Dic [citado 2022 Oct 31] ; 47(4): e1739. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000400017&lng=es. Epub 10-Feb-2022

9. Gómez M., Calderón P. Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, N 23, enero-julio 2017, pp.177-201, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>

10. LEY N° 30947 LEY DE SALUD MENTAL - 2019
<HTTPS://BUSQUEDAS.ELPERUANO.PE/NORMASLEGALES/LEY-DE-SALUD-MENTAL-LEY-N-30947-1772004-1/>

11. Castañeda Y. Betancur J. Salazar N. Mora Martínez A. BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 2017. 9(14), 1–13. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

12. Collantes MP, Marcos JI. La salud mental de las y los trabajadores. España: Wolters Kluwer España, S.A.; 2012. Disponible en:
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

13. OMS. Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. Ginebra:OMS; 2013. Disponible en:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf

14. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión Promover la salud mental en el puesto de trabajo: Guía para la aplicación de un enfoque integral. doi:10.2767/54854 KE-04-17-232-ES-N © Unión Europea, 2017. Disponible en: <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2018/08/Guia-Promover-la-SM-en-el-trabajo.pdf>

15. OPS. Plan de acción sobre salud mental 2015-2020. Washington, D.C:OPS;2014. Disponible en:<https://www.paho.org/es/file/53263/download?token=khYPSzrv>

16. Minsa: Más de 300 mil casos de depresión fueron atendidos ...
<https://www.gob.pe › institucion › minsa › noticias › 575>.

17. <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/dia-de-la-salud-mental-estas-son-las-cifras-del-peru-en-el-marco-de-un-decepcionante-panorama-mundial-nndc-noticia/>

18. PLAN DE SALUD MENTAL PERÚ, 2020 - 2021 (EN EL CONTEXTO COVID-19). Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>

19. MINSA. Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria 2017 – 2021. Perú: MINSA; 2018.

20. López A. Los trabajadores de la salud se enfrentan a dos batallas: la pandemia del COVID-19 y las alteraciones en salud mental. [sede web] 2020 – 2. Disponible en:
<https://medicina.uniandes.edu.co/sites/default/files/articulos/doc/Nota%20pol%C3%ADtica%20trabajadores%20salud%20y%20covid.pdf>.

21. Assari S, Habibzadeh P. The COVID-19 Emergency Response Should Include a Mental Health Component. Arch Iran Med. 2020;23(4):281-2.
<https://www.who.int/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health?gclid=Cj0KCQjwk5ibBhDqARIsACzmgLT0mDkEF2iuRvVejK5-BNFoW4qjEkRFEfJ3MSWLp>

22. Becerra-Canales B, Hernández-López MÁ, Ybaseta-Medina J. Análisis factorial confirmatorio del cuestionario de salud general GHQ-12, en odontólogos peruanos. Rev Méd Panacea. 2020;9(3):171-6. DOI:10.35563/rmp.v9i3.370

23. Grimaldo M, Reyes BMA. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Revista Latinoamericana de Psicología. 2015;47(1):50-7.

24. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. [tesis para obtener el grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador:Universidad Católica de Santiago de Guayaquil;2019. Disponible en:<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>

25. Barrios I, Torales J. Salud mental y calidad de vida autopercebida en estudiantes de medicina de Paraguay. Rev Cient Cien Med. 2017;20(1):5-10. Disponible en:
 DOI: <https://doi.org/10.51581/rccm.v20i1.150>

26. Sánchez F. Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado [tesis para obtener el grado de maestría en administración de la atención de enfermería]. México:Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2017. Disponible en:<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4497>

27. Fernández AA, Cuairán SM, Curbelo RR. Calidad de vida profesional en urgencias de un hospital de referencia. Enferm Glob.2016; 14(42):376-385.

28. Puello VY, Quintero RN, Canova BC, Camargo MY, Amaya HL et al. Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. Investig Enferm Imagen Desarr. 2014;16(1):87-99. doi:10.11144/Javeriana.IE16-1.cvpp

29. Sosa M, Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020 [TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú:Universidad Cesar Vallejo;2021. Disponible en:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56470/Sosa_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Remigio TYF. Calidad de vida profesional en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020. [tesis para obtener el título profesional de enfermería en cuidados intensivos]. Perú:Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en:<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3152>
31. Ballón US. Factor laboral y calidad de vida de enfermeras de la Micro Red Villa, 2016. [TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14354>
32. Milla FEO. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada [TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú:Universidad Cesar Vallejo; 2017. . Disponible en:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17512>
33. Nery SMM, Carbajal SRE. Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital Julio César Demarini Caro, Chanchamayo 2017. [tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias en enfermería con mención en gestión de centrales de esterilización]. Perú:Universidad Norbert Wiener; 2017. Disponible en:<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2867>
34. González BR, Hidalgo SG, Salazar EJG, Preciado SML. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO. Cienc Trab. 2010;12(36):332-340.
35. Jaramillo NOL, Martínez BL, Gamarra AO. Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: análisis de factores determinantes [Internet]. 2020 [citado 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/171633>
36. Rivera-Ávila DA, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en Educación Médica. 2017;6(21):25-34.

37. Grimaldo MM. CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ESTUDIANTES DE CIENCIAS DE LA SALUD. *Rev Psicol.* 2010;12:51-80.
38. Mebarak M, De Castro A, Salamanca M, Quintero MF. Salud mental: un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *Psicología desde el caribe.* 2009;(23):83-112.
39. Moré HMA. Medicalización de la Vida. Abordaje de su Demanda en Salud Mental. *Clín Contemp.* 2013;4(1):45-54.
40. OMS. Salud mental. [Internet]. Ginebra:OMS. [publicado:3 de octubre de 2019; revisado: 21.06.22]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>
41. Autoridad Nacional del Servicio Civil. MODALIDAD DE TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD. Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Decreto Legislativo N° 1505, Presidencia Ejecutiva N° 039- 2020-SERVIR-PE. 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-acuerdo-de-consejo>
42. Salas M, Basante Y, Zambrano C, Matabanchoy S, Narváez A. Concepciones sobre Calidad de Vida Laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos.* 2021;21(2):209-227. DOI:10.18566/infpsic.v21n2a13
43. Grimaldo M, Reyes BMA. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Rev Latinoam Psicol.* 2015;47(1):50-57.
44. Mur de VÍu. Maqueda J. Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina y Seguridad de trabajo.* V.57 – Madrid 2011. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500001>
45. Cilleros MVM, Sánchez-Gómez MC, Verdugo-Castro S, Verdugo AMA. Opiniones de la calidad de vida desde la perspectiva de la mujer con discapacidad. *Risti.* 2020;(38):64-78.
46. Guzmán BM del R, Rocha STE, Reynoso VKM, Gurrola DPB. «Caminar con pies de plomo». Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo. *Asparkia.* 2021;(39):185-211.
47. Marin AIC. Calidad de vida rural y metodología cualitativa. *Journal De Ciencias Sociales.* 2021;(16):43-62. <https://doi.org/10.18682/jcs.vi16.4319>

48. Sierra W, Hernández LA, Medina KY, Gómez-Acosta A. Funciones del psicólogo en las organizaciones ¿Soy indispensable?. *Informes Psicológicos*. 2022;22(1):131-150. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v22n1a08>
49. Castaño-Castrillón JJ, Paez-Cala ML. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*. 2020;20(2):139-153. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
50. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *Lancet psychiatry*. 2020. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7129673/>
51. Hespanhol M. Aparecida H. Garrido J. Kawamura E. Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas* *Univ. Psychol*. Vol. 14 Bogotá 2015. Disponible en: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.smrt>
52. Monterrosa A, Dávila R, Mejía-Mantilla A, Contreras J, Mercado M, Flores C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*. 2020;23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890
53. Revelan impacto del covid-19 en la salud mental de los trabajadores
El peruano- diario oficial del Perú
<https://elperuano.pe/noticia/143280-revelan-impacto-del-covid-19-en-la-salud>
54. Hernani H. Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión Essalud, Tacna-2021 (tesis de maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73533>
55. More D. Calidad de vida profesional y sueño de reposo del personal médico de guardia en el servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia – 2016 (tesis de maestría). Perú Universidad Cesar Vallejo. 2016. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7820>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia:

Calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima - 2022

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál será la relación entre calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál será la relación entre la dimensión apoyo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022?</p> <p>¿Cuál será la relación entre la dimensión carga de trabajo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022?</p> <p>¿Cuál será la relación entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida laboral y la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión apoyo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión apoyo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión carga de trabajo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Ha: Existe relación entre la dimensión apoyo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la dimensión apoyo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p> <p>2.3.2. Hipótesis Específicas</p> <p>Ha; Existe relación entre la dimensión apoyo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la dimensión apoyo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Apoyo directivo</p> <p>Cargas de trabajo</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Variable 2:</p> <p>SALUD MENTAL</p> <p>Dimensión:</p> <p>Distrofia general</p> <p>Disfunción social</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Población Muestra</p> <p>La población está compuesto por 110 Técnicos de Enfermería</p>

<p>salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p>	<p>Ha: Existe relación entre la dimensión carga de trabajo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022. Ho: No existe relación entre la dimensión carga de trabajo de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p> <p>Ha: Existe relación entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022. Ho: No existe relación entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN - 2022

Estimada(o) Técnico en Enfermería.

Le entregamos una encuesta cuyo objetivo es “Determinar la relación de la calidad de vida laboral y salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan-2022”

Es aplicado por Zoraida Del Pilar Alegre Haro, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en Gestión de Salud.

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá mejorar las condiciones de vida laboral del personal.

Para participar usted ha sido seleccionado, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 20 minutos. Además se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

ZORAIDA DEL PILAR ALEGRE HARO

Teléfono: 997359537 – Correo: zoriale18@gmail.com

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA ENCUESTA

El instrumento CALIDAD DE VIDA LABORAL-CVP-35 consta de 35 preguntas. El instrumento de SALUD MENTAL – GHQ consta de 12 preguntas.

Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómesese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

**RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS,
SÓLO INTERESA SU OPINIÓN.**

Ficha: _____

Fecha: _____

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SALUD MENTAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO
VALDIZAN – 2022**

Datos Sociodemográficos del trabajador:

Edad: _____ años

Sexo: () Masculino () Femenino

Tiempo de trabajo: _____ años

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Las preguntas siguientes son temáticas que nos ayudarán a reflejar el grado de satisfacción del encuestado; cada pregunta debe ser contestada marcando con un aspa (X) de acuerdo a su grado de satisfacción en las escalas que van del 1 al 10. Es importante responder a todas las preguntas.

CUESTIONARIO CVP-35		Nada		Algo			Bastante			Mucho	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1º DIMENSIÓN - APOYO DIRECTIVO											
1	Satisfacción con el tipo de trabajo										
2	Satisfacción con el trabajo										
3	Posibilidad de promoción										
4	Reconocimiento de mi esfuerzo										
5	Apoyo de mis jefes										
6	Apoyo de mis compañeros										
7	Posibilidad de ser creativo										
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo										
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
10	El lugar donde trabajo trata de la calidad de vida de mi puesto										
11	Tengo autonomía o libertad de decisión										
12	Variedad en mi trabajo										
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										

		Nada		Algo			Bastante			Mucho	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		CUESTIONARIO CVP-35									
2° DIMENSIÓN – CARGA DE TRABAJO											
14	Calidad de trabajo que tengo										
15	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo										
16	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
17	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
18	Conflicto con otras personas de mi trabajo										
19	Falta de tiempo para mi vida personal										
20	Incomodidad física en el trabajo										
21	Carga de responsabilidad										
22	Interrupciones molestas										
23	Estrés, esfuerzo emocional										
24	Mi trabajo tiene consecuencias negativas										
3° DIMENSIÓN – MOTIVACIÓN INTRÍNSECA											
25	Motivación “ganas de esforzarme”										
26	Apoyo de mi familia										
27	Ganas de ser creativo										
28	Dejo de tener comunicación al acabar la jornada laboral										
29	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
30	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
31	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
32	Lo que tengo que hacer queda claro										
33	Me siento orgulloso de mi trabajo										
34	Calidad de vida de mi trabajo										
35	Apoyo de los compañeros										

Ficha: _____

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN DE LIMA- 2022

SALUD MENTAL: Marque con una X en la casilla correspondiente a su respuesta. Responda con referencia al último tiempo, no al pasado.

En las dos últimas semanas.

CUESTIONARIO GHQ- 12		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1° DIMENSION - DISFUNCIÓN GENERAL					
1	¿Ha perdido sueños por preocupaciones?	0	0	1	1
2	¿Se ha sentido constantemente bajo tensión?	0	0	1	1
3	¿Ha sentido que no puede solucionar sus problemas?	0	0	1	1
4	¿Se ha sentido triste o deprimido?	0	0	1	1
5	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	0	0	1	1
6	¿Ha sentido que Ud. no vale nada?	1	1	0	0
2° DIMENSIÓN – DISFUNCIÓN SOCIAL					
7	¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?	1	1	0	0
8	¿Se ha sentido útil para los demás?	1	1	0	0
9	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	1	0	0
10	¿Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria?	1	1	0	0
11	¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	1	1	0	0
12	¿Se ha sentido feliz considerando todas las cosas?	1	1	0	0

Anexo 3: Validez de los Instrumentos.

Instrumento 1: Calidad de vida profesional “CVP-35”.

Grimaldo (2015) realizó la validez del instrumento CVL-35, mediante el Criterio de Jueces (Coeficiente de V. de Aiken) dando una validez significativa de $p < 0,05$ en todos los ítems (23).

Instrumento 2: “GHQ-12”.

Los resultados en diferentes países son adecuados. Becerra, Hernández e Ybazeta (2020), del instrumento GHQ-12, aplicaron la medida de adecuación muestral que fue de 0,905 y el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el test de esfericidad de Bartlett, dando un resultado de 1425,1; con un $p=0,000$ (22).

Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos.


Instrumento 1: Calidad de vida profesional “CVP-35”.

Grimaldo (2015), obtuvo la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach en cada uno de sus dimensiones siendo: carga laboral =0,90, motivación intrínseca =0,91 y apoyo directivo =0,95 (23).

Instrumento 2: “GHQ-12”.

Becerra, Hernandez e Ybaceta (2020), para la representatividad de los instrumento GHQ-12 lo realizaron con Alfa de Cronbach con un resultado de consistencia interna global fue alta =0,88, en cuanto a sus dimensiones, Disforia general =0,85 y Disfunción social de 0,77 (22).

Anexo 5: Aprobación de Comité de Ética

	PERU	MINISTERIO DE SALUD	HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN	DIRECCION GENERAL
---	------	---------------------	----------------------------	-------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Santa Anita, 21 de diciembre del 2022

CARTA N° 938 DG / 013-OADI-HHV-22

Lic. Zoraida Del Pilar Alegre Haro

ASUNTO: Autorización para recolectar datos para investigación

REF. Carta S/N -26 de setiembre 2021
Acta de reunión N°010-2022- CEI
Acta de reunión N°009-2022- CI


De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y comunicarle, respecto a la solicitud de autorización para recoger información, para realizar el proyecto de investigación titulado **"Calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Lima-2022"**, se acepta lo solicitado contando con la opinión favorable del Comité de Ética en Investigación y del Comité de investigación del Hospital Hermilio Valdizán.

Asimismo, se le solicita dejar una copia del trabajo de investigación culminado, en la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación de nuestra institución. Sin otro particular me despido

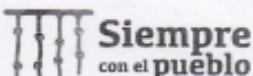
Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital "Hermilio Valdizán"
Dra. Gloria Luz Cueva Vergara
Directora General (e)
C.M.P. N° 21499 R.N.E. 12799



<http://www.hhv.gob.pe/>

Dirección: Carretera Central 1315,
Km. 3.5, Santa Anita 15011, Perú
Central Telefónica: 494-2410 /
494-2516 - 494-2420

 **Siempre**
con el pueblo

Anexo 6: Formato de consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en la **PRUEBA PILOTO** del estudio de investigación en salud para la maestría de **GESTION EN SALUD**. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN DE LIMA – 2022**

Nombre del investigador principal: ALEGRE HARO ZORAIDA DEL PILAR

Propósito del estudio: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

Participantes: Técnicos de Enfermería que laboran en un Hospital Hermilio Valdizan 2022

Participación: Sí

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: ninguno

Inconvenientes y riesgos: ninguno

Costo por participar: ninguno

Remuneración por participar: ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo: zoriale18@gmail.com y teléfono 997359537

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad:

Correo electrónico personalo institucional:

Teléfono de referencia del participante:.....

Firma del participante del proyecto

Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de **GESTION EN SALUD**. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN DE LIMA – 2022**

Nombre del investigador principal: ALEGRE HARO ZORAIDA DEL PILAR

Propósito del estudio: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022.

Participantes: Técnicos de Enfermería que laboran en el Hospital Hermilio Valdizan

Participación: Sí

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: ninguno

Inconvenientes y riesgos: ninguno

Costo por participar: ninguno

Remuneración por participar: ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo: zoriale18@gmail.com y teléfono 997359537

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad:

Correo electrónico personalo institucional:

Teléfono de referencia del participante:.....

Firma del participante del proyecto

Firma de la investigadora

Anexo 7: Carta de solicitud a la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE

Lima, 22 de Setiembre del 2022

Solicito ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado

Dra. GLORIA CUEVA GUEVARA
CARGO: DIRECTORA GENERAL
INSTITUCIÓN: HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN

Presente.-
De mi mayor consideración:

Yo, ZORAIDA DEL PILAR ALEGRE HARO, egresada de la Escuela de Posgrado, Maestría en GESTIÓN EN SALUD de la Universidad Norbert Wiener, con código n° 2020900738, solicito me permita recolectar datos en su Institución para lograr los objetivos de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en GESTIÓN DE SALUD , con mi Proyecto “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN DE LIMA- 2022” cuyo objetivo general es: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan Lima-2022. La mencionada recolección de datos consiste en una encuesta, con dos cuestionarios.

Los resultados del estudio ayudarán a para generar conocimientos en esta área, idear programas para tener una óptima la “calidad de vida en el trabajo” y mejorar la “salud mental” del personal de enfermería, además, será beneficioso para los gestores del Hospital y así mejorar las condiciones de vida laboral del personal, como el desarrollo y el desempeño profesional.

Por lo mismo, la solicitud refiere su aceptación en:

- Recolección de datos en su Institución.
- Publicación de los resultados en publicaciones académicas y científicas (tesis, artículo científico, etcétera).
- Uso del nombre de la Institución en publicaciones académicas y científicas.

Es todas las situaciones, se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Será entregado un consentimiento informado a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento será indicado los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

Adjunto: Proyecto de tesis, CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN DE LIMA- 2022

Atentamente,

ZORAIDA DEL PILAR ALEGRE HARO
Egresada de la E.P.G.
Universidad Norbert Wiener

Anexo 8: Informe del porcentaje del Turnitin.