

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título : CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
PROFESIONALES DE LA MICRO
RED DE SALUD CHILCA – 2022.

Para optar : Título Profesional de Psicóloga.

Autora : Bach. Quispe Sarmiento Ingrid Muriel.

Asesora : Mg. Vasquez Artica Jessenia

Línea de investigación : Salud y Gestión de la Salud.

Fecha de inicio y culminación: Junio 2022 – Mayo 2023

Huancayo – Perú

2023

DEDICATORIA

A mi familia quienes me brindaron apoyo incondicional a través de los años de mi formación académica y personal.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, por todas las experiencias de aprendizaje que adquirí durante estos 5 años que son fundamentales para mi vida profesional, de igual manera a mi asesora por su tiempo brindado guiándome en esta investigación y a la Micro Red De Salud Chilca, que me brindó las herramientas necesarias para poder realizar este estudio.

Quispe Sarmiento Ingrid Muriel

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis titulado:

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA – 2022

Cuyo autor (es) : **QUISPE SARMIENTO INGRID MURIEL**
 Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**
 Escuela Profesional : **PSICOLOGÍA**
 Asesor (a) : **MG. VASQUEZ ARTICA JESSENIA**

Que fue presentado con fecha: 26/05/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 07/06/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 12%.

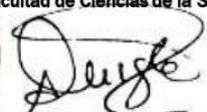
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software una sola vez.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 07 de junio de 2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 Facultad de Ciencias de la Salud

Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ
 DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 207 – DUI – FCS – UPLA/2023

c.c.: Archivo
 EAG/vjchp

INTRODUCCIÓN

Las pésimas condiciones de calidad de trabajo, la falta de preocupación por parte de los directores y gerentes, las pocas horas libres, la falta de implementos y materiales para el cuidado de los profesionales de la salud, la ineficiente seguridad laboral, están generando que los profesionales experimenten situaciones adversas en su vida laboral, que en general ocasionan que el bienestar psicológico sea angustioso.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (a) (2022) informa que el 89% de los países a nivel mundial no tienen dentro de sus planes de gobierno estudios sobre bienestar psicológico o el apoyo psicosocial en respuesta al COVID-19, por otro lado, mencionan que el bienestar en los colaboradores, tiene efectos negativos en la productividad, generando altos costos a la economía mundial, lo cual incrementa la priorización de la creación de un elevado nivel de actividad laboral médica.

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2014) en Lima Metropolitana, más de 32 mil colaboradores presentan malestares psicológicos en nivel moderado, generados por las condiciones laborales a los que se encuentran sujetos, entonces, existen factores laborales que deben ser mejorados como, la falta de organización laboral, la inadecuada selección o colocación del personal en un su puesto de trabajo acorde a sus capacidades, conflictos laborales internos, entre otros.

Por ello, tal como especifica Ryff (1989) el bienestar psicológico involucra sentimientos de satisfacción y felicidad con la vida, que permiten el crecimiento y progreso del individuo, este concepto puede aplicarse a la vida o ámbito laboral, entonces, en conformidad con Gonzáles et al. (2010) se entiende que la calidad la labor en el empleo deviene de las condiciones laborales percibida por los colaboradores, estas características genera estados emocionales y cognitivos en los involucrados, afectando en el desarrollo personal y empresarial.

Por estos motivos que la investigación plantea como fin determinar relación entre calidad de vida en el trabajo y bienestar psicológico en profesionales de la Micro red de Salud Chilca; para lo cual se empleará una metodología correlacional-cuantitativa, en función a que se requiere demostrar el grado de relación entre ambas variables de estudio, así como de sus dimensiones.

El informe se dividió en un total de cinco capítulos, los cuales están organizados de la siguiente manera:

El primer capítulo comprende los apartados de descripción del problema, así como su delimitación y la formulación del problema, tanto específico como general, de igual forma en este apartado también se plantearon las justificaciones de la investigación, finalmente se consideró los objetivos a los que este estudio apunta.

El segundo capítulo está conformado por el marco teórico dentro de este apartado se consideraron los antecedentes de investigación, nacionales e internaciones, además se consideró las bases teóricas que explican la investigación, por último, también se considera un pequeño marco conceptual, útil para evitar algunas ambigüedades y entender mejor la investigación.

El foco principal del tercer capítulo es presentar la hipótesis general y específicas, basadas en los resultados de investigaciones previas presentadas en el capítulo dos. Además, se incluye una sección de especificación de variables, en la que se detallan las características de cada elemento de estudio.

En el cuarto capítulo se presenta la metodología de investigación, aquí se delimita el tipo, el nivel, y el diseño de investigación; se presentó la población de estudio y se calculó la muestra a partir de esta, luego se determinó el tipo de instrumentos de recolección que se usará, también las técnicas de procesamiento y análisis de datos, para concluir con este capítulo se consideró redactar los aspectos éticos de la investigación a los cuales esta investigación se registrará.

En último lugar, se arriban los resultados que involucra el reporte de resultados estadísticos, interpretación de los mismos, la discusión, conclusiones, finalmente las recomendaciones que devienen del cumplimiento de los objetivos.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN.....	v
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	17
1.3. Formulación del problema.....	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problema específico.....	17
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Social	18
1.4.2. Teórica.....	18
1.4.3. Metodológica.....	19
1.5. Objetivos.....	19
1.5.1. Objetivo general	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Bases teóricas	30

2.2.1. Calidad de vida en el trabajo	30
2.2.2. Bienestar subjetivo	40
2.3. Marco conceptual de las variables	50
2.3.1. Calidad de vida en el trabajo	50
2.3.2. Bienestar psicológico.....	51
CAPITULO III: HIPÓTESIS	53
3.1. Hipótesis general	53
3.2. Hipótesis específicas	53
3.3. Variables definición conceptual y operacional.....	54
3.3.1. Variable 1 - Calidad de vida en el trabajo:	54
3.3.2. Variable 2 - Bienestar psicológico.....	54
CAPITULO IV: METODOLOGÍA	55
4.1. Método de Investigación	55
4.2. Tipo de Investigación	55
4.3. Nivel de Investigación	55
4.4. Diseño de la Investigación.....	55
4.5. Población y muestra	56
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	57
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	66
4.8. Aspectos éticos de la Investigación	67
CAPITULO V: RESULTADOS	69
5.1. Descripción de resultados.....	69
5.1.1. Variable 1 – Calidad de vida en el trabajo.....	69
5.1.2. Dimensiones de variable 1.....	70
5.1.3. Variable 2 – Bienestar psicológico.....	77
5.1.4. Dimensiones de variable 2.....	78
5.2.1. Normalidad de los datos	84

5.2. Contrastación de hipótesis	85
5.2.1. Contraste de la Hipótesis General	85
5.2.2. Contraste de la Hipótesis Especifica 1	86
5.2.3. Contraste de la Hipótesis Especifica 2	87
5.2.4. Contraste de la Hipótesis Especifica 3	88
5.2.5. Contraste de la Hipótesis Especifica 4	89
5.2.6. Contraste de la Hipótesis Especifica 5	90
5.2.7. Contraste de la Hipótesis Especifica 6	91
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	109
Anexo 01: Matriz de consistencia	109
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	111
Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento.....	117
Anexo 04: El instrumento de investigación.....	123
Anexo 05: Consentimiento	129
Anexo 06: Declaración de confidencialidad.....	130
Anexo 07: Compromiso de autoría.....	131
Anexo 08: Juicio de expertos	132
Anexo 09: Solicitud presentada a la Micro Red De Salud Chilca.....	183
Anexo 10: Carta de aceptación para el trabajo de investigación.....	184
Anexo 11: Evidencias fotográficas de la aplicación de los cuestionarios	185

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Ficha técnica - Escala de la calidad de vida en el trabajo</i>	58
Tabla 2 <i>Ficha técnica - Escala de bienestar psicológico de Ryff</i>	59
Tabla 3 <i>Juicio de expertos para los instrumentos</i>	60
Tabla 4 <i>V de Aiken para los instrumentos de medición</i>	61
Tabla 5 <i>V de Aiken para la Escala de Bienestar psicológico de Ryff</i>	64
Tabla 6 <i>Valores de tamaños del efecto</i>	67
Tabla 7 <i>Calidad de vida en el trabajo</i>	69
Tabla 8 <i>Soporte institucional</i>	70
Tabla 9 <i>Seguridad en el trabajo</i>	71
Tabla 10 <i>Integración al puesto de trabajo</i>	72
Tabla 11 <i>Satisfacción por el trabajo</i>	73
Tabla 12 <i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	74
Tabla 13 <i>Desarrollo personal del trabajador</i>	75
Tabla 14 <i>Administrador del tiempo libre</i>	76
Tabla 15 <i>Bienestar psicológico</i>	77
Tabla 16 <i>Autoaceptación</i>	78
Tabla 17 <i>Relaciones positivas</i>	79
Tabla 18 <i>Autonomía</i>	80
Tabla 19 <i>Dominio del entorno</i>	81
Tabla 20 <i>Crecimiento personal</i>	82
Tabla 21 <i>Propósito en la vida</i>	83
Tabla 22 <i>Pruebas de normalidad</i>	84
Tabla 23 <i>Correlación de Spearman - Hipótesis General</i>	85
Tabla 24 <i>Correlación de Spearman - Hipótesis Específica 1</i>	86

Tabla 25 <i>Correlación de Spearman - Hipótesis Especifica 2</i>	87
Tabla 26 <i>Correlación de Spearman - Hipótesis Especifica 3</i>	88
Tabla 27 <i>Correlación de Spearman - Hipótesis Especifica 4</i>	89
Tabla 28 <i>Correlación de Spearman - Hipótesis Especifica 5</i>	90
Tabla 29 <i>Correlación de Spearman - Hipótesis Especifica 6</i>	91

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Índice promedio de malestar psicológico</i>	16
Figura 2 <i>Modelo circunplejo del bienestar psicológico</i>	43
Figura 3 <i>Modelo teórico de discrepancias múltiples</i>	44
Figura 4 <i>Calidad de vida en el trabajo</i>	69
Figura 5 <i>Soporte institucional</i>	70
Figura 6 <i>Seguridad en el trabajo</i>	71
Figura 7 <i>Integración al puesto de trabajo</i>	72
Figura 8 <i>Satisfacción por el trabajo</i>	73
Figura 9 <i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	74
Figura 10 <i>Desarrollo personal del trabajador</i>	75
Figura 11 <i>Administrador del tiempo libre</i>	76
Figura 12 <i>Bienestar psicológico</i>	77
Figura 13 <i>Autoaceptación</i>	78
Figura 14 <i>Relaciones positivas</i>	79
Figura 15 <i>Autonomía</i>	80
Figura 16 <i>Dominio del entorno</i>	81
Figura 17 <i>Crecimiento personal</i>	82
Figura 18 <i>Propósito en la vida</i>	83

RESUMEN

La población laboral actual se ve aquejada por diversos problemas psicológicos los cuales son probablemente factores que dentro de las empresas e instituciones están generando una baja calidad de vida laboral, en este sentido el presente estudio se desarrolló teniendo como propósito general, determinar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca, adoptando para ello, una metodología de tipo cuantitativo, con nivel correlacional y de corte transeccional, además, de un diseño no-experimental, la muestra empleada para la investigación fue de un total de 111 participantes. Los resultados a partir de las pruebas de correlación de Rho de Spearman identificaron que prevalece una dependencia significativa ($P\text{-Valor} < .05$), entre Calidad de vida en el trabajo y Bienestar psicológico ($Rho = .474$), asimismo una correlación entre la Calidad de vida en el trabajo y los componentes: Autoaceptación ($Rho = .336$), Relaciones positivas ($Rho = .413$), Autonomía ($Rho = .323$), Dominio del entorno ($Rho = .263$), Crecimiento personal ($Rho = .250$) y Propósito en la vida ($Rho = .377$). La investigación concluyó en que las buenas condiciones laborales están relacionadas con todos los componentes del instrumento de bienestar psicológico, entonces, se sugiere la implementación de condiciones que mejoren el estado actual laboral a favor de los servidores en salud.

Palabras clave: Calidad de vida, bienestar psicológico, salud, correlación.

ABSTRACT

The current working population is afflicted by various psychological problems which are probably factors that within companies and institutions are generating a low quality of working life, in this sense the present study was developed with the general purpose of determining whether the quality of life at work is related to the psychological well-being of the professionals of the Chilca Micro Health Network, adopting a quantitative methodology, with correlational level and transectional cut, in addition to a non-experimental design, the sample used for the research was a total of 111 participants. The results from the Spearman's Rho correlation tests identified that a significant dependence prevails ($P\text{-Value} < .05$), between Quality of life at work and Psychological well-being ($Rho = .474$), likewise a correlation between Quality of life at work and the components: Self-acceptance ($Rho = .336$), Positive relationships ($Rho = .413$), Autonomy ($Rho = .323$), Mastery of the environment ($Rho = .263$), Personal growth ($Rho = .250$) and Purpose in life ($Rho = .377$). The research concluded that good working conditions are related to all the components of the psychological well-being instrument; therefore, the implementation of conditions that improve the current working conditions in favor of health workers is suggested.

Key words: Quality of life, psychological well-being, health, correlation.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto mundial, se ha logrado observar, a raíz de la pandemia que existe un problema de salud mental, que está afectando a la población, uno de los ámbitos que se está viendo afectado es el ámbito laboral, por eso se considera la importancia de prestarle atención como sociedad, a variables como el bienestar psicológico de los empleados, con la meta de resguardar el correcto desarrollo de nuestras naciones y sus organizaciones

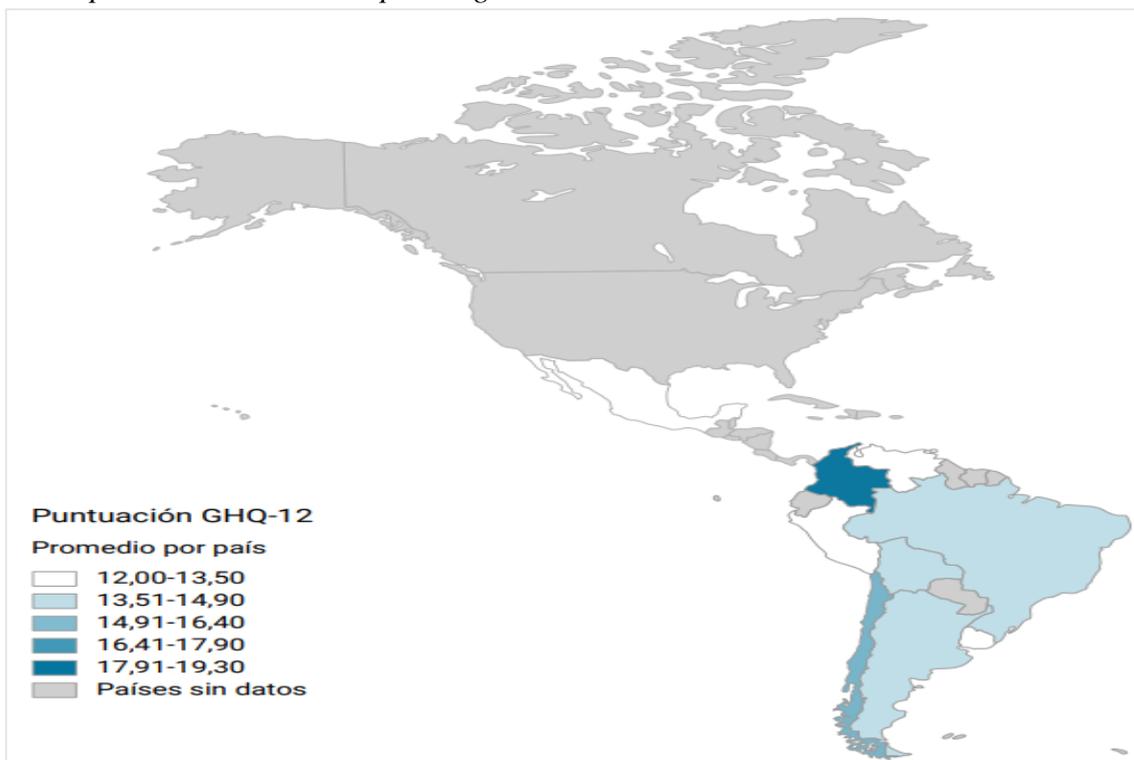
Un dato interesante que refleja el problema, es el mencionado por la Organización Mundial de la Salud (a) (2022) que informa que el 89% de los países a nivel mundial no tienen dentro de sus planes de gobierno, estudios bienestar psicológico o el apoyo psicosocial en respuesta al COVID-19, otro dato importante que evidencia el problema es que para la Organización Mundial de la Salud (b) (2022) los efectos negativos en la productividad laboral a causa de la calidad en el trabajo, genera altos costos a la economía global, gastos estimados ascienden el billón de dólares al año a causa de problemas de salud mental o bienestar psicólogo, además, de que se calculó que cerca de 1000 millones de individuos sufren de algún trastorno mental lo que no hace imposible que muchos de estos individuos sean buenos trabajadores en cualquier sector productivo o de servicios, además, de que se resalta la importancia de que una buena calidad de vida laboral podría reducir estos problemas.

Para la Organización Panamericana de la Salud (2022) en diversos países de Latinoamérica se ha demostrado que existe entre 14.78% y 22% de depresión, pensamientos suicidas, malestar psicológico en personal del sector salud, lo que evidencia la importancia de mejorar las circunstancias de calidad de labranza en estas instituciones.

Tal como señala la Figura 1, los índices de malestar psicológico en el personal de salud, es preocupante para Latinoamérica, no obstante, existen muchos países donde la data aún no ha sido elaborada, lo cual conduce a pensar que los índices de malestar pueden ser peores en otras naciones y a nivel general.

Figura 1

Índice promedio de malestar psicológico



Nota. La Figura explica la puntuación promedio de malestar psicológico por países. Tomado de “*The COVID-19 health care workers study*” (p.15), por Organización Panamericana de la Salud, 2020, OPS.

Una interesante investigación sobre los factores asociados al bienestar psicológico es la investigación de Mejía et al. (2019) donde identificaron que el estrés laboral en Venezuela es de 63%, el de Ecuador de 54%, de Honduras de 34%, seguido por el estrés en Perú con un 29% y de Colombia con 26%, lo que refleja la trascendencia de la calidad en la labor y la preocupación por parte de los gobiernos en la salud psicológica y el bienestar mental de los servidores.

En contraste, un estudio realizado en Perú reveló que únicamente la mitad de las personas encuestadas, es decir, el 53%, recibieron equipos de protección personal durante la pandemia. De los 271 trabajadores de salud que participaron en la encuesta, el 40% no recibió mascarillas, lo que indica que la protección sanitaria para el personal de salud en Perú fue insuficiente durante este período. Es evidente que se subestimó la importancia de la protección para el personal de salud en Perú durante la pandemia (Raraz-Vidal et al., 2021).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2014) en Lima Metropolitana de un total de 32,359 trabajadores de diversos sectores económicos se identificó que el 15.2% de la población presenta malestares psicológicos en nivel moderado, esto debido a condiciones de trabajo inadecuado, falta de organización laboral en su puesto de trabajo, conflictos laborales internos, etc.

A partir de la totalidad de los datos exhibidos y el entorno en el que se desenvuelve el equipo médico del Perú, se emprendió esta pesquisa para establecer la relevancia de la excelencia laboral en la vida de los empleados de un establecimiento sanitario en Huancayo.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación espacial: La indagación se efectuó en la Micro Red de Salud Chilca, localizado en el distrito de Chilca, ciudad Huancayo, departamento de Junín, en dicha población se aplicó los cuestionarios de ambas variables empleadas en el análisis.

Delimitación temporal: Se desarrolló dentro del segundo semestre del 2022, la aplicación de las encuestas se realizó en un solo periodo dentro de este lapso de tiempo por lo que la investigación es de corte transversal.

Delimitación conceptual: Se delimitó teóricamente en la conceptualización de las variables, tales como Gonzáles et al. (2010) quienes señalan que la calidad de vida en la faena laboral se comprende como los rasgos del trabajo percibidos por los profesionales, quienes las califican respecto la satisfacción laboral de su demanda. Por su lado, Ryff (1989) señala que el bienestar psicológico son concepciones subjetivas y sentimientos de felicidad experimentados por el individuo, permitiéndole desarrollarse y crecer, manifestando la función positiva de sus capacidades.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca?

1.3.2. Problema específico

- ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca?

- ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca?
- ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con la autonomía de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca?
- ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el dominio del entorno de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca?
- ¿Cómo se relaciona a la calidad de vida en el trabajo con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca?
- ¿Cómo se relaciona a la calidad de vida en el trabajo con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Desde una perspectiva social, la investigación se justificó debido a los altos niveles de malestar psicológico reportados por los profesionales de la salud en Perú. Estos niveles de malestar se deben a la inadecuada calidad de vida laboral generada por el contexto de la pandemia, lo que pone en peligro inminente a los profesionales y compromete su salud. Por lo tanto, el estudio tiene como objetivo identificar los aspectos críticos relacionados con los componentes de análisis y dimensiones que requieren mejoras en la institución de salud objeto de estudio. Esto permitirá implementar mejoras en el contexto laboral en el futuro, lo que mejorará la atención y el trato hacia los pacientes, la productividad y la eficiencia del personal de salud. Es importante destacar que la salud mental es un aspecto fundamental en la atención de la salud, y por lo tanto, se busca enfatizar en la importancia de la labor de los profesionales de la salud, quienes han estado trabajando arduamente en la lucha contra la pandemia y han sido, en cierta medida, olvidados. La comunidad académica debe prestar más atención a esta población y reconocer la importancia de su trabajo.

1.4.2. Teórica

La investigación permitió validar algunos fundamentos teóricos concernientemente a la calidad de vida laboral y su conexión con el bienestar psicológico en empleados, específicamente en el sector de salud, lo que será útil para futuras investigaciones o revisiones sistemáticas que aporten mejores resultados para el contexto peruano. Asimismo, a nivel teórico, la investigación se fundamentará en la

conceptualización de la calidad de vida en el trabajo elaborada por Gonzáles et al. (2010) quienes sostienen que los buenos estándares laborales se definen como las cualidades y propiedades laborales que perciben los profesionales o trabajadores de una organización, los mismos que evalúan dichas características en referencia de la satisfacción de sus requerimientos. Asimismo, Ryff (1989) sostiene que el bienestar psicológico son las concepciones y la sensación subjetiva de bienestar que experimenta el individuo, los cuales le permite desarrollarse y lograr un crecimiento, expresando un positivo funcionamiento de sus capacidades.

Entonces, a partir de los aportes mencionados, la investigación procuró comprender la relación de los dos constructos e interpretar los resultados estadísticos, en términos teóricos, con el fin de aportar con la conceptualización del fenómeno descrito en el apartado de la problemática.

1.4.3. Metodológica

Para esta investigación se utilizó instrumentos de medición fieles a sus primeras versiones y traducidas al español, verificando su validez y confiabilidad a través de investigaciones adaptadas a nuestra realidad, en la actualidad dichos instrumentos se usan como referentes para estudiar la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico dentro de los diversos sectores de producción o servicios que existen.

Además, el estudio se centró en el uso de instrumentos adecuados con el objetivo de fomentar su aplicación en la investigación y en el diagnóstico de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico de los profesionales expertos en el área. Además, el modelo correlacional propuesto pretende establecer un precedente para futuras investigaciones científicas que impulsen el desarrollo de estudios similares en otras poblaciones de profesionales de la salud. El objetivo es obtener suficiente evidencia para la generalización de los resultados y, por lo tanto, replicar los hallazgos en diferentes contextos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autonomía de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el dominio del entorno de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Campos et al. (2021) en su artículo científico denominado “Bienestar psicológico y social de funcionarios de centro de salud pública y su relación con personalidad y eficacia colectiva” con el objetivo de identificar cuáles son las características personales e interpersonales más asociados con el bienestar psicológico de servidores de salud, en la revista *Psicogente*, para esta investigación se utiliza un método correlacional, cuantitativo y transeccional; el estudio se desarrolló a partir de una muestra de 51 participantes, de donde se identificó como resultados una clara asociación positiva entre la apertura a la experiencia y la autoaceptación (.391), así como de la interacción social y las competencias positivas grupales (.413) y finalmente también entre la pertenencia social y los elementos de influencia positiva (.395), los autores concluyeron en que los factores tanto personales con interpersonales identificados, tienen efectos positivos en relación al bienestar psicológico y social.

Sürücü y Sesen (2021) en su artículo de científico denominado “Fear of COVID-19 and work-quality of life among nurses: The mediating role of psychological well-being” tiene como objetivo de estudio analizar el efecto de la calidad de vida laboral de las enfermeras en relación a su bienestar social en un contexto de pánico por el COVID-19, la investigación se publicó en la revista “Management Science Letters”; la metodología usada fue de tipo correlación cuantitativa y su muestra fue de un total de 339 enfermeras. Los resultados demuestran que en función del aumento del bienestar psicológico de las enfermeras, disminuye el miedo al efecto del COVID-19 en la calidad de vida laboral, esto se evidencia porque prevalece un coeficiente de correlación de $\rho=.427$ significativo entre los principales componentes de análisis, por ello la investigación concluyó en que las respuestas diseñadas para mejorar el bienestar psicológico pueden mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras, lo que podría reducir los efectos nocivos de la preocupación y pánico al COVID-19.

Ferraz (2020) en su investigación “Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería” con el objetivo de identificar los factores de trabajo que establecen el bienestar psicológico y estrés de los servidores en enfermería de un hospital de Murcia, España, para conseguir

el título de doctor en Ciencia de la Salud en la “Universidad de Murcia”, el estudio contempló un diseño cuantitativo, correlacional y descriptivo, se utilizó una muestra de 143 enfermeros del área de quirúrgica hospitalaria. Los datos obtenidos por los test de correlación indican que se muestra una asociación inversa entre la dimensión estrés y satisfacción laboral (-.233 y $P > .05$), además de que la satisfacción laboral se encuentra en una media de 58% y el valor mínimo de insatisfacción en 12%, La investigación concluyó en que se puede disminuir la salud general de los enfermeros que puede mejorar reduciendo el estrés laboral y mejorando la satisfacción laboral mediante mejoras de calidad y un mejor trato hacia los empleados en salud.

Mahdi et al. (2020) en su investigación titulada “The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors” con el objetivo de examinar el efecto de las cualidades individuales de los auditores, la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el agotamiento laboral, publicada en la revista “International Journal of Organization Theory & Behavior”, tiene una metodología relacional basado en un método cuantitativo, no experimental, la cantidad de la muestra utilizada fue de 240 auditores, los resultados fueron significativos para el componente bienestar psicológico que tenía un valor de relación inversa con el agotamiento laboral de los auditores de -1.421 ($P < .001$) de igual forma la calidad de vida en el trabajo con un -1.102 ($P < .001$), así como de otros factores como la experiencia laboral el género, la posición. El estudio concluyó en que el bienestar psicológico y la calidad de vida en dentro del entorno laboral son trascendentales para reducir el agotamiento laboral de los servidores públicos.

Kourosch (2018) en su artículo titulado “Quality of Work Life and Psychological Well-Being of Secondary School Teachers” con la finalidad de examinar el nivel de relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico de pedagogos de Irán, publicado en la revista “Academic Journal of Psychological Studies”, tiene como metodología un análisis cuantitativo con un enfoque correlacional y de tipo descriptivo, y utiliza un tamaño de muestra de 127 profesores, los resultados determinaron que se presencia una dependencia de 0.607 entre el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral de las cuales sus dimensiones tales como la integración social, las capacidades humanas, dependencia social, también tienen un nivel significativo de correlación. La investigación concluyó que tanto el bienestar social en general como sus componentes

influyen positiva y significativamente en la variable principal estudiada, en profesores iraníes del colegio de estudio.

Porkalai y Sivapriya (2018) en su artículo “QWL Existence and its Impact on Psychological Well Being in Medium and Large Scale Manufacturing Industries” tienen como finalidad examinar la existencia de calidad de vida laboral y su impacto en el bienestar psicológico en industrias manufactureras, esta investigación fue publicada en la revista “An International Journal of Management Studies” y tiene una metodología correlacional - descriptiva de tipo cuantitativo, para completarse se hizo uso de 263 trabajadores de la industria manufacturera como muestra; los resultados encontrados fueron que, existe impacto positiva entre los factores que se emplearon para evaluar a las personas. Los autores concluyeron que se debe invertir y mejorar mucho más las condiciones de calidad de las empresas para que de este modo se logre un buen ambiente de bienestar social en los trabajadores.

Lazaro (2018) en su tesis “Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora” con la finalidad de explorar los aspectos que mejoran la calidad de vida laboral de los servidores médicos en Barcelona, para conseguir el título de Doctor en Ciencia de la Salud en la “Universidad de Barcelona”, la metodología aplicada fue cuantitativa y descriptiva y se usó una muestra de 1760 trabajadores de salud médica. Los principales resultados demostraron que existe una correlación de 0.771 con un P-valor < .001 entre el bienestar psicosocial y el bienestar laboral, el documento concluyó en que las condiciones de calidad laboral de las enfermeras eran bajas y que existían muchas deficiencias que debían ser mejoradas, tales como condiciones de trabajo deficientes o falta de mecanismos que reduzcan el estrés laboral.

Dörner (2018) en su estudio “Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile” con la finalidad de reconocer el nivel de bienestar psicológico y de burnout del personal médico de un hospital, la investigación fue publicada en la revista “Acta Universitaria”, el diseño metodológico se caracterizó por ser de tipo descriptivo con alcance relacional, no-experimental y se utilizó un total de 121 encuestados como muestra, los resultados evidenciaron que del total de la población muestral el 21% tiene niveles bajos de bienestar psicológico, y que el 36% tienen un nivel bajo de relaciones beneficiosas, un 27% un nivel bajo de autonomía y además un 15% de bajo puntaje de crecimiento personal, concernientemente a la escala de agotamiento se evidencia que el 25.5% de los trabajadores tiene un nivel bajo de

realización personal, por último, las correlaciones indican que prevalece una fuerte asociación entre los subelementos de los componentes de análisis, por ejemplo la realización personal tiene una correlación de .531 ($P < .05$) con el subelemento propósito en la vida. La investigación concluyó en que impera una fuerte dependencia entre el bienestar psicológico y la escala de agotamiento (*burnout*) y sugiere que se debe fomentar el autocuidado y la mejora del entorno organizacional de los centros de salud para cerrar la brecha de insatisfacción de los trabajadores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Araoz (2022) en su tesis “Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2021” con el propósito de evaluar el grado de satisfacción laboral del personal sanitario, se utilizó una metodología descriptiva y transversal de diseño no experimental. La muestra poblacional consistió en 124 participantes. En relación a los resultados adquiridos, se notó que el 70.2% son féminas y el 29.8% son varones. El 33.9% tenía entre 31 y 40 años de edad, mientras que el 37.1% tenía entre 1 y 4 años de experiencia profesional. Además, el 89.5% provenía de zonas urbanas. Con respecto a la calidad de vida laboral, el 36.3% tenía un nivel intermedio y el 33.9% tenía una calidad de vida laboral deficiente. En lo que respecta a la dimensión relacionada con el trabajo en sí mismo, se encontró que el 77.4% de los trabajadores de la salud que operan en servicios críticos tienen unas características laborales aptas. En cuanto a la dimensión relacionada con la persona y su relación cercana con el trabajo, se observó que el 41.1% de los trabajadores tenía una relación moderada, mientras que el 41.1% restante experimentó una relación regular en la dimensión relacionada con la persona y su conexión inmediata con el trabajo. Para concluir los trabajadores de la salud que se desempeñan en áreas críticas se ven confrontados con obstáculos importantes en cuanto a su bienestar laboral, principalmente en lo que respecta a su propia identidad y su vínculo inmediato con la tarea que realizan.

Becerra (2021) en su estudio “Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de Coronavirus en el Perú” busca identificar el grado de correlación entre la salud psicológica de los médicos y enfermeros y la tensión laboral, publicado en la “Revista Cubana de Medicina General Integral”; se utiliza una metodología analítica de tipo transeccional, de nivel relacional y una población muestral de 352 encuestados. Los resultados reflejaron que existe un 73.6% de tensión laboral, la salud mental de un 51.7% era deplorable y un 59.4% presentaba disfunción social, además

se midió una correspondencia estadística positiva entre la tensión laboral y salud mental (.362) disforia (.314), y disfunción social (.213). El documento concluyó en que durante los tiempos del COVID 19 los trastornos médicos del cerebro se incrementan y por lo tanto la tensión laboral también lo hacen.

Cairo y Vasquez (2021) en su indagación de nombre “Estrés laboral y bienestar psicológico en el área de televentas” con el fin de medir la asociación entre estrés laboral y el bienestar psicológico de una empresa privada, para conseguir la licenciatura en Psicología, el método empleado para esta investigación fue de corte transversal, correlacional y descriptivo, para llevarse a cabo se empleó a 70 participantes como muestra, las mediciones identificadas en la exploración, fueron que prevalece una dependencia negativa de $\rho = -.172$ entre estrés y bienestar psicológico y una significancia mayor a .05. esto permitió concluir que no hay una interrelación entre estrés y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa privada de televentas donde se realizó el estudio.

Asto y Paquiyauri (2021) en su investigación denominada “Clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la municipalidad provincial De Huamanga, Ayacucho – 2021” con el fin de estudiar la asociación entre clima laboral del serenazgo en la provincia de huamanga y el bienestar psicológico de los serenos, para conseguir la licenciatura en psicología en la “Universidad Autónoma de Ica”, por ello el método aplicado a la investigación tuvo un diseño no sometido a la experimentación, de alcance correlacional, la cual adoptó una muestra total de 80 trabajadores, los resultados indicaron que un 52.5 de la muestra tiene niveles positivos de clima laboral, 37.5% un clima muy favorable, solo un 10% tienen niveles moderados, mientras tanto para el bienestar psicológico las cifras indicaron que el 86.3% evidencia niveles elevados de esta condición, la asociación entre los componentes se validó a través del análisis de correlación entre los componentes de estudio, con un $Rho .862$ significativa ($P < .05$), por lo que los investigadores concluyeron en que un correcto clima laboral será muy beneficioso en los que respecto mantener el bienestar psicológico de los serenos en instituciones de este tipo.

Ayala (2021) en su estudio “Satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021” con la finalidad de establecer el grado de satisfacción laboral del servidor medico se aplica un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo-transeccional. Además, se encuesta a un

total de 25 participantes. Los hallazgos demuestran que el personal de atención de enfermería manifiesta distintos grados de satisfacción laboral en diversas dimensiones evaluadas. En relación a las condiciones físicas y/o materiales, se pudo observar que el 48% de las enfermeras evidencian un nivel alto de satisfacción, mientras que el resto se divide entre el nivel medio e inferior. Con respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos, el 56% manifestó satisfacción moderada, aunque un 24% se ubicó en un grado bajo y un 20% en un nivel superior. En cuanto a las políticas administrativas, el 40% refirió satisfacción en un nivel medio, mientras que el resto se dividió en niveles inferiores y superiores. En cuanto a las relaciones sociales, el 64% manifestó satisfacción moderada, un 28% en un nivel superior y un 8% en un nivel inferior. Correspondientemente al componente de desarrollo personal, el 56% refirió satisfacción en un nivel superior, seguido por el 40% en un nivel medio y el 4% en un nivel inferior. En la dimensión de desempeño de tareas, el 52% manifestó satisfacción en un nivel medio, mientras que el 44% se ubicó en un nivel superior y el 4% en un nivel inferior. Por último, para el sub elemento de relación con la autoridad, el 52% manifestó satisfacción en un nivel superior, seguido por el 44% en un nivel medio y el 4% en un nivel inferior. Se llega a concluir que gran parte de los servidores de enfermería se ubica en un grado medio de satisfacción en todas las dimensiones evaluadas.

Álvarez (2021) en su estudio “Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020” con el propósito de estimar la dependencia existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los operarios en un centro de salud. Se hizo uso de un estudio de carácter cuantitativo, de alcance relacional, diseño no-experimental-transversal, en la que se encuestó a una muestra de 30 participantes. Los descubrimientos del análisis sugieren que en lo que concierne a la dimensión de bienestar laboral, hay un 33 por ciento de los empleados del departamento de Ginecología se sienten descontentos, mientras que el 7 por ciento están plenamente felices. En cuanto a la dimensión de rendimiento, el 57 por ciento de los empleados siempre cumplen con su trabajo de forma adecuada, mientras que el 10 por ciento nunca lo hacen, lo que se refleja en su desempeño laboral. Al emplear la prueba de dependencia estadística entre los elementos de bienestar laboral y rendimiento, se descubrió una correlación positiva moderada con un valor de rho igual a .457. Para concluir, se estableció una codependencia directa moderada y una conexión directa entre el bienestar laboral y el rendimiento de los empleados en el departamento de Ginecología.

Borda y Chacchi (2020) en su tesis “Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la pandemia Covid-19 Ayacucho, 2022” con el fin de establecer la conexión entre el nivel de estrés y la felicidad en el personal de servicio de enfermería. Para lograrlo, se utilizaron técnicas descriptivas y correlacionales de enfoque cuantitativo, con un diseño transversal no experimental. La muestra se compuso de 17 profesionales de enfermería, y se emplearon el “Inventario de Estrés de Wolfgang” y el “Cuestionario de Felicidad en el Trabajo” de Font Roja. Los resultados indican que el 64,7% de los participantes experimentó un nivel bajo de estrés, mientras que el 35,3% se sintió insatisfecho y un 29,4% experimentó satisfacción en su trabajo. Además, el 29,4% presentó un nivel moderado de estrés, el 23,5% se sintió insatisfecho y solo el 5,9% experimentó satisfacción en su trabajo. Se observó que el 5,9% restante se sintió insatisfecho y se determinó que no había una dependencia con significancia aceptable entre el estrés y la felicidad en el trabajo ($Rho=.093$, $P\text{-Valor}>.05$). Se concluye que la salud mental y el estrés emocional no son vectores de aumento o reducción de la satisfacción laboral en la población de estudio.

Paredes (2020) en su indagación denominada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en empleados” tiene como finalidad examinar datos previos acerca del bienestar social y su vínculo con la calidad de vida en el ámbito laboral, para poder elegir la carrera de Bachiller en Psicología en la "Universidad Privada del Norte". La metodología empleada fue longitudinal y descriptiva. Los resultados indicaron una fuerte correlación entre las variables de estudio y se encontraron diversas fuentes que respaldan la relación entre estas dos variables. Tras analizar 50 artículos, el autor concluyó que solamente 12 de ellos abordaban la relación existente, y que eran muy semejantes entre sí.

Trujillo (2020) en investigación “Bienestar psicológico y calidad de vida profesional en miembros de la policía nacional del Perú en pandemia por COVID 19” su propósito se centró en identificar el nivel de dependencia que prevalece entre la variable calidad de vida profesional y el bienestar psicológico en Policías del Perú en época de pandemia, conseguir el grado de licenciado en la carrera de psicología en la “Universidad San Ignacio de Loyola”; la metodología aplicada para esta exploración fue de tipo cuantitativa con alcance correlacional y no experimental, se utilizó un tamaño de muestra de 133 miembros de la PNP de Lima Metropolitana. Los resultados demostraron que

prevalece una relación muy baja (-.13) y no significativa ($p < .05$) entre Aceptación/Control y la calidad de vida de los policías, sin embargo, sí muestran una correlación moderada (.45) y una buena significancia ($p < .05$) entre la autonomía y la calidad de vida. Entonces, de la investigación se concluyó que la dimensión independencia en el entorno laboral es un elemento decisivo en el nivel de bienestar que puedan disfrutar los empleados de un área específica.

En la investigación de Aquilino (2020) denominada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Norte – 2020” teniendo como finalidad encontrar el grado de dependencia que tiene el bienestar social con la calidad de vida laboral en centros educativos estatales, para conseguir el grado de Licenciado en Psicología en la “Universidad César Vallejo”, la metodología fue de carácter descriptivo, correlacional, y no experimental, para recopilar la información se consideró una muestra de 223 docentes de variados colegios de Lima. Los resultados hallados fueron que se encontró una correlación de .302 y un nivel de significancia ($p < .05$) por lo tanto los autores concluyeron, que el incremento de la calidad laboral en las instituciones públicas de Lima está asociado positivamente en el bienestar de la salud mental de los docentes.

Loli et al. (2020) en su artículo “La calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada del Perú” busca medir la dependencia entre el autoestima, el desempeño laboral y la calidad de vida laboral, en la revista “Interamericana de Psicología Ocupacional”, es así que para conseguirlo se empleó un método correlacional, descriptivo, de tipo cuantitativo y con una muestra de 447 profesionales de diversos sectores productivos y de servicios. Los resultados hallados fueron que el bienestar laboral está asociado en $\rho = .40$ con el desempeño en el trabajo, de igual forma la seguridad dentro del trabajado también está relacionada al desempeño laboral en $\rho = 0.15$, finalmente el desarrollo personal también tiene una correlación de $\rho = .24$ con el desempeño laboral, siendo estos resultados todos significativos, por otra parte el bienestar logrado en el trabajador también está relacionado a la autoestima en $\rho = .24$, de igual forma el desarrollo personal con un $\rho = .28$ de correlación entre estas variables. Los investigadores concluyeron que la calidad de vida presentada en el entorno de trabajo está interrelacionada y que por ello es importante darle mayor importancia a los factores relacionados a la autoestima de los empleados y a su

calidad de vida laboral ya que estos elementos influirán positivamente en el desempeño laboral y la satisfacción de estos.

Carrasco et al. (2020) en su artículo “Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19” tiene el fin de estudiar el grado de dependencia entre la complacencia en trabajadoras en enfermería de un centro de salud y los componentes de estrés laboral con los que conviven; la investigación tuvo un enfoque transversal, fue de tipo correlacional y analítico, la muestra acogió a 60 enfermeras de un centro de salud en Chimbote; los resultados evidenciaron que existe un 63.3% de estresores ambientales, 83,3% laborales y 51.7% personales en el personal médico y se percibió una asociación significativa de estresores ambientales (.368) y personales (.309) respecto a la satisfacción laboral. Los autores concluyeron que los estresores ambientales y personales se deben de mejorar para que el personal de salud pueda tener un mayor bienestar mental, esto ligado a aspectos como calidad de implementos, mayor organización del centro de salud y la mejora del trato hacia el personal médico por parte de la gerencia.

Jaque (2019) en su tesis titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019” se estableció como fin identificar la correspondencia del bienestar psicológico de los servidores en enfermería de un hospital con su calidad de vida laboral, para optar por la licenciatura en Psicología en la “Universidad César Vallejo”, el método aplicado fue correlacional de carácter no experimental, el tamaño muestral utilizado en la investigación fue de 185 enfermeros. Los resultados demostraron que de las enfermeras el 53% presentaron un bajo nivel de calidad laboral, así mismo un 65.4% presentó un pequeño grado de bienestar psicológico, la prueba de correlación determinó que existe una dependencia de $\rho=.636$ con un $(P<.01)$. Los autores concluyeron en que si prevalece una correspondencia entre estas 2 variables y que es importante mejorar la calidad para tener mejores condiciones de bienestar psicológico en los trabajadores de centros de salud.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida en el trabajo

2.2.1.1. Conceptualización de la variable

Los estudios científicos de la calidad de vida laboral, datan de 1970 y su importancia se fortalece por los tratados internacionales que legitimaron los derechos laborales (Camacaro, 2010).

Entonces, es importante comprender con mejor amplitud, aquello que implica el trabajo, en tal sentido, el trabajo ha adquirido distintos significados en distintos contextos sociales, sin embargo, Bravermann (1974) sostenía que el trabajo es el producto de las culturas y se asocia con la complejidad con la que interactúan las sociedades, sus herramientas y las tecnologías.

Sin embargo, Ureña (1998) especificaba que el trabajo era la acción instrumental direccionada al logro de objetivos, que involucra el uso de la razón y la utilización de instrumentos. Además, el trabajo incluye el reconocimiento y satisfacción laboral, la motivación y la satisfacción de necesidades, factores que deben mantenerse equilibrados, para que se logre una calidad de vida laboral óptima.

Asimismo, la calidad se ha convertido en un factor esencial para optimizar los procesos productivos y los servicios, además de contribuir con la eficacia y la competitividad de las organizaciones (Camacaro, 2010). No obstante, para Besterfield (1995) la calidad engloba la participación del área de recursos humanos para estudiar los procesos calidad, pero menciona que esta no debe ser responsabilidad únicamente de un área, sino, debe ser una tarea compartida, donde las autoridades y los colaboradores puedan participar, distribuyendo distintas responsabilidades.

En ese marco, es posible afirmar que la calidad de vida laboral forma parte de una filosofía, con ello se asume que es un conglomerado de valores y creencias, que al integrarse postulan la optimización del trabajo y con ello, la optimización de la productividad, sin olvidar los valores, la moral y el bienestar de los colaboradores, por lo cual, la calidad laboral siempre reconocerá la dignidad y la intelectualidad de los colaboradores, procurando el incremento de su actividad y la transformación de las organizaciones (Camacaro, 2010).

Por ello, a partir de los avances tecnológicos en las ciencias de la salud, se empezó a priorizar la calidad de vida laboral o en el trabajo, por lo cual, los aportes teóricos se vinieron desarrollando a través del tiempo y se identificó que la calidad de vida en el trabajo debe definirse a partir de la subjetividad y multidimensionalidad. En ese sentido condiciones laborales favorables se definen como la apreciación de la situación de vida, dentro del contexto laboral (Whoqol Group, 1998).

2.2.1.2. Modelos teóricos de calidad de vida

Para Urzúa y Caqueo-Urizar (2012) las investigaciones de calidad de vida se han incrementado en la última década, y su medición se ha asociado a la evaluación de la salud y el bienestar, entonces, su definición es variada y los modelos también son distintos:

Modelo de Veenhoven: Este modelo explica la calidad de vida con un vínculo de la calidad externa (Habilidad del entorno y utilidad de vida) y calidad interna (Capacidad para la vida del individuo y apreciación de vida), entonces, se pone énfasis en la calidad de vida, como la discrepancia entre la expectativa y la realidad, como también lo ambiental y lo interno. Por ello, las características del entorno deberían satisfacer las expectativas, además, las exigencias del ambiente deberían estar acorde a los recursos del individuo (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012).

Modelo de Spilker: El Modelo jerarquizado se compone por 3 niveles (Calidad de vida general, dimensiones, especificaciones de las dimensiones), donde, los niveles más específicos determinan los otros niveles, por ello, si en la evaluación se obtienen puntajes bajos en los niveles específicos, las dimensiones y la calidad de vida general también reportarán resultados negativos (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012).

Modelo de medición transversal: Este modelo propone la valoración de la calidad de vida de forma transeccional, con el cual se logra establecer una comparación inter sujetos, además, de que permite un diagnóstico rápido, identificando niveles de calidad de vida y la condición actual de una población determinada (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012).

Modelo de medición longitudinal: El modelo de medición longitudinal considera la calidad de vida como una variable vivaz y cambiante por las circunstancias, entonces, se observa más allá de las comparaciones inter sujetos y se propone una

comparación intra sujetos, donde se considera al tiempo y el ambiente como factores moduladores de la calidad de vida (Urzúa & Caqueo-Úrizar, 2012).

Teoría de la crisis: Para Martínez (1999) sí un individuo se ve confrontado con un impedimento significativo que no puede solventar mediante los procedimientos convencionales de resolución de conflictos respecto a sus metas existenciales, es posible que experimente una coyuntura crítica. Aunque no todas las eventualidades desfavorables desencadenan una crisis o un padecimiento, pueden, sin embargo, perturbar al sujeto. La teoría de la crisis se remonta a los orígenes de Freud, quien estableció una correlación entre los sucesos vitales conscientes y los resultados de carácter emotivos.

Durante los años 60s, el investigador Ericsson aportó en el desarrollo de un punto de vista evolutivo y de desarrollo en la llamada "Teoría de la crisis", mientras que Lindemann, en contribución con Kaplan, elaboró y progresó este enfoque como bases de referencia para abordar situaciones de duelo y pérdida, definiéndola como una respuesta dolorosa a eventos conflictivos, ya sean internamente o externamente. En los casos más graves, la situación de crisis puede no lograr ser regulada y conducir al individuo a comportamientos con pocas características adaptativas, como el acto suicida, el acto homicida o una combinación de ambos, con frecuencia, las crisis emergen cuando un individuo se ve confrontado con un obstáculo significativo en relación con sus metas y objetivos personales. Si dichos objetivos se corresponden con la calidad de vida, como disfrutar de una buena salud, relaciones satisfactorias, un empleo significativo y una vida en general con propósito, entonces una crisis podría impactar profundamente en la calidad de vida del individuo (Martinez, 1999).

La teoría de comparación social: Esta teoría hace referencia a la tendencia de las personas a comparar sus características presentes, como su estado de emocional físico, mental, perspectivas futuras y forma de enfrentar situaciones lo cual tiene un impacto en su estado de ánimo, autoevaluación, satisfacción personal y en las estrategias que emplean para abordar situaciones. La teoría en cuestión es la que logra una gestión más adecuada de los aspectos subjetivos de la conjetura de calidad de vida, resultando muy realista en vista de que la comparación es una práctica común en la mayoría de los contextos sociales. En consecuencia, esta teoría resulta particularmente efectiva para comprender cómo las personas reconocen su propia calidad de vida y cómo se corresponden con los demás, en términos de su bienestar subjetivo. Por otro lado, es la teoría de la subjetividad la que sostiene que el entendimiento de las diferencias es una parte inherente del ser

humano, y que la manera en que éste construye su propio mundo influirá en la forma en que recibe la información proveniente de otros. Según este enfoque, cada individuo, en función de su propia perspectiva de la realidad, su historia personal y sus vivencias, establecerá comparaciones con realidades que considera superiores o inferiores en términos de calidad de vida, felicidad y bienestar mental (Robert, Wyer, & Thomas, 1994).

2.2.1.3. Tipos de calidad de vida

Calidad de vida instrumental: Alude a una situación práctica, formal y externa a la naturaleza intrínseca de las cosas; conlleva una perfección tecnocrática y refinamiento de las herramientas, sin prestar atención a su contenido político ni a su importancia cultural. Este punto de vista se asocia con una rivalidad intensa y egocéntrica que intenta acumular recursos materiales sin tener en cuenta los principios éticos que la comunidad ha acordado en conjunto. La perspectiva que adopta se centra exclusivamente en las metas de la raza humana, lo cual podría propiciar la decadencia del entorno ecológico, el quiebre de las relaciones sociales y la deshumanización. Tal vez, este punto de vista haya sido adoptado por la sociedad en los últimos tiempos, en su empeño por disfrutar de un estilo de vida lujoso y cómodo (Guevara, Domínguez, Ortunio, Padrón, & Cardozo, 2010).

Calidad de vida sustantiva: Se hace alusión a una cualidad moral inherente al ser humano, tanto como representante individual como social, integrado de forma política en la sociedad. Esta calidad de vida política es fruto de la historia que la población ha creado en su propia comunidad, y se enfoca en la satisfacción de las necesidades primordiales, así como en la promoción agrupada de la sociedad en su medio natural donde se desenvuelve culturalmente. También se ocupa de la distribución imparcial de los recursos, tanto tangibles como intangibles, generados por la población, y promueve la implicación de las personas y colectivos en las resoluciones que repercuten en el bienestar colectivo. Del mismo modo, se muestra consideración hacia las estructuras y principios autóctonos, y se fomenta la independencia cultural (Guevara, Domínguez, Ortunio, Padrón, & Cardozo, 2010).

2.2.1.4. Condiciones que determinan la calidad de vida

Condiciones objetivas: La teoría de las condiciones objetivas en la calidad de vida laboral consta de tres elementos fundamentales: el ambiente físico, el entorno tecnológico y el ambiente contractual. En lo que respecta al ambiente físico, se toman en

cuenta los riesgos laborales de tipo físico, químico y biológico, así como también la fatiga física y la insuficiencia de espacio y mobiliario apropiados (Granados, 2011).

Dentro del ámbito tecnológico ambiental, se resalta la relevancia de contar con los dispositivos y herramientas pertinentes para llevar a cabo las labores de manera adecuada, así como el suministro y mantenimiento de los elementos necesarios. En el ámbito contractual ambiental, se pone énfasis en la importancia de la remuneración y la justicia en la relación entre las aportaciones y los beneficios otorgados a los trabajadores. La ausencia de equidad en la remuneración y el desempeño puede provocar descontento, ausentismo, escasa productividad y conflicto de intereses. En términos generales, esta perspectiva objetiva en la calidad de vida laboral se centra en los aspectos físicos, tecnológicos y contractuales que perjudican la satisfacción y eficacia de los trabajadores en su entorno de trabajo. (Granados, 2011).

Dentro del entorno laboral productivo, se enfatiza la significancia de mantener una estabilidad laboral para la satisfacción y el compromiso hacia la institución/empresa. La ausencia de estabilidad puede ocasionar desajustes como la tensión, el nerviosismo y la tristeza, así como la sobrecarga de trabajo y la asignación de tareas repetitivas y monótonas que influyen en la motivación y satisfacción del empleado. También se toman en cuenta los horarios laborales prolongados y rotativos que afectan la vida social y familiar del trabajador, así como la calidad del sueño y alteraciones del ritmo circadiano (Granados, 2011).

Además, se resalta la relevancia de contar con oportunidades de ascenso y promoción, así como con facilidades de formación, como factores que motivan y aumentan la calidad de en el trabajo, ya que permiten un progreso personal, mayor independencia en las tareas laborales y la oportunidad de realizar labores más atractivas y valiosas. En síntesis, la teoría de la calidad de vida en el trabajo se centra en los componentes vinculados con la estabilidad en el trabajo, la asignación de tareas, los horarios laborales y las oportunidades de formación que influyen en la satisfacción y motivación del empleado en su entorno de trabajo (Granados, 2011).

Condiciones subjetivas: La teoría de la calidad laboral se fragmenta en diversas dimensiones, y en este escrito se pone de relieve las circunstancias subjetivas que influyen en la CVL. La vida personal y el ámbito laboral están entrelazados, y los inconvenientes familiares pueden repercutir en la calidad de vida de quien los atraviesa. El

aprovechamiento y el progreso de aptitudes profesionales son un factor incentivador significativo, al igual que la independencia y la participación constante en la gerencia de la empresa, la cual puede tener muchos beneficios, como aumentar la confianza y la satisfacción de las personas involucradas, mejorar la calidad de las decisiones y aumentar la legitimidad y la aceptación de las decisiones tomadas. Sin embargo, también puede presentar desafíos, como el aumento del tiempo y los recursos necesarios para tomar decisiones, el riesgo de conflicto y la necesidad de equilibrar los intereses de diferentes partes involucradas. (Granados, 2011).

La interacción entre los integrantes del equipo de trabajo es fundamental para el bienestar individual y organizacional, y la credibilidad, diálogo fluido y el respaldo recíproco son aspectos significativos en la CVL y el triunfo del grupo. La implementación de programas de perfeccionamiento de la calidad de vida en el trabajo puede generar ventajas tanto para la entidad como para el empleado, incluyendo la optimización del rendimiento financiero, aumento del valor de la compañía y la productividad (Granados, 2011).

Las ventajas de llevar a cabo programas de calidad de vida en el trabajo abarcan la disminución del estrés y rotación de personal, incremento del rendimiento y logro de objetivos, reducción de los gastos operativos, mayor habilidad para mantener y atraer a los empleados más destacados, consolidación de la credibilidad y fidelidad de los trabajadores, disminución del absentismo, fortalecimiento de la imagen de la empresa entre su personal y la sociedad en general. (Granados, 2011).

Investigaciones han evidenciado que aplicar programas de calidad de vida en el entorno de labor puede producir ahorros notables y elevar la eficiencia en compañías como Fleet Financial Group y Hewlett-Packard, al tiempo que empresas como “Amoco” o “Ford” han obtenido ahorros millonarios mediante sus programas de gestión del conocimiento. Por otro lado, la adaptabilidad laboral se ha transformado en un aspecto muy relevante y atractivo para numerosos empleados, especialmente para los jóvenes y trabajadores expertos (Granados, 2011).

2.2.1.5. Factores de la calidad de vida laboral

Indudablemente la calidad de vida en el trabajo puede explicarse desde enfoques subjetivos y objetivos de los trabajadores, sin embargo, no es posible ignorar la influencia de los antecedentes y las consecuencias en la vida laboral.

Factores antecedentes objetivos: Se entiende a la calidad de vida en el entorno de labor, como las circunstancias reales en las que se encuentra inmerso el trabajador, donde un vinculado de prácticas y estructuras organizacionales adquieren el carácter de relevantes para el bienestar de los coadyutores de un determinado organismo (Granados, 2011).

Factores antecedentes subjetivos: El individuo tiene la capacidad para adaptarse a las diversas situaciones laborales, este acto se ve influenciado por la interpretación que realiza cada trabajador, lo cual lo conduce a expresar distintos comportamientos (Granados, 2011).

Factores consecuentes objetivos: Asimismo, la calidad de vida en el entorno de labor también se encuentra sujeto al ajuste del trabajador en el puesto laboral, entonces la correspondencia entre estos dos indicadores permite bienestar o malestar en el individuo (Granados, 2011).

Factores consecuentes subjetivos: Por último, la calidad de vida en el entorno de labor puede explicarse desde la subjetividad de los sujetos, donde, la evaluación de las situaciones determina el estado bienestar (Granados, 2011).

2.2.1.6. Beneficios de la calidad de vida en el trabajo

Los beneficios de la calidad de vida laboral se evidenciaron a través de la implementación de programas, y en realidad, diversos estudios demostraron que los beneficiados son los trabajadores, usuarios y las organizaciones:

Funcionamiento financiero: La calidad en el trabajo contribuye con el establecimiento de una cultura fundamentada en la libertad, generando que las ganancias de las organizaciones se incrementen (Granados, 2011).

Valor de mercado: Reforzar las condiciones laborales genera que las organizaciones desarrollen forma para retener a sus trabajadores talentosos, agregándole valor extra, dentro de un contexto competitivo (Granados, 2011).

Productividad: Esta variable se asocia al descenso de los niveles de estrés, lo cual conduce a que se logren los objetivos de producción, incluso a que se sobrepasen dichos objetivos (Granados, 2011).

Reducción de los costos operativos: El avance de las condiciones laboral en las instituciones genera también que se ahorren gastos y se incrementen la funcionalidad de los colaboradores, los mismos que pueden compartir conocimientos y generar iniciativas (Granados, 2011).

Habilidad para retener y atraer a los mejores empleados: Los colaboradores adquieren recursos para equilibrar sus actividades vitales y las actividades laborales, características que hacen atractivo un determinado puesto de trabajo en la organización, entonces, confianza en una organización se convierte en atractivo a los colaboradores talentosos (Granados, 2011).

Fortalecimiento de la lealtad y confianza: Entonces, la calidad de vida laboral genera confianza en un organismo, sin embargo, esto es correspondido también por los colaboradores, quienes expresan y demuestran lealtad hacia los objetivos de la organización y se comprometen con ellos (Granados, 2011).

Ausentismo: De igual forma, la calidad de vida laboral permite que los índices de ausentismo o faltas al trabajo disminuyan, conduciendo a un incremento de la productividad (Granados, 2011).

Reputación: Finalmente, a generar los distintos beneficios antes mencionados, la organización que goza de altos niveles de calidad de vida laboral, también genera una reputación positiva y una admiración considerable (Granados, 2011).

2.2.1.7. Categorías conceptuales

Walton (1973, citado por Alves et al. 2013) señala que la calidad de vida laboral puede entenderse a través de ocho categorías conceptuales o indicadores:

Compensación justa y adecuada: Considera la compatibilidad de los rendimientos financieros para realizar lo que realmente hacen los trabajadores. También verifica si existe una equidad interna (y externa con respecto a este retorno (Alves et al., 2013).

Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo: Considera los suministros físicos, artefactos y dispositivos utilizados para realizar la tarea, en condiciones de ambiente sano, que facilitan el mantenimiento de la salud; horas adecuadas para una etapa laboral normal (Alves et al., 2013).

Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana: Involucra el uso del capital humano y la creatividad; reconocer las necesidades de potenciar la autonomía, fomentar el pleno potencial de cada persona y proporcionar una retroalimentación continua sobre el desempeño del trabajo y el proceso en su conjunto (Alves et al., 2013).

Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: Están alineados con las normativas y políticas de la organización sobre desarrollo individual, oportunidades de desarrollo profesional y seguridad laboral (Alves et al., 2013).

Integración social en la organización: Involucra reconocer la equidad de oportunidades y la integración social, sin hacer distinciones en función del nivel socioeconómico, género religión, cultura, etc. (Alves et al., 2013).

Constitucionalismo en la organización del trabajo: Garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, su privacidad y libertad de expresión (Alves et al., 2013).

Trabajo y espacio total de vida: Involucra el grado de consistencia entre las actividades del hogar y el trabajo de los colaboradores (Alves et al., 2013).

Relevancia del trabajo en la vida social: Involucra la percepción que tiene el partícipe sobre su trabajo y como la organización aporta en el desarrollo social, a partir de la calidad del producto y de la prestación del servicio (Alves et al., 2013).

2.2.1.8. Evaluación de la calidad de vida en el trabajo

Para Cruz (2018) durante la labor también puede ser entendida como la calidad laboral, se fundamenta en la comprobación de los partícipes sobre la vida en su trabajo y pueden expresarse como insatisfacción o satisfacción con el ambiente y condiciones de trabajo, dichas condiciones influyen en el funcionamiento de la organización. Desde otra perspectiva, Zambrano y Matabanchoy (2022) completan que la calidad de vida percibida durante la labor es un conjunto de fases permanentes y cambiantes, que de forma indefectible procura el desarrollo holístico de los colaboradores; entonces, dentro el proceso dinámico se conglomeran los aspectos materiales y psicológicos, que dan como producto una cultura y un ambiente laboral.

En ese sentido, Peñarrieta-De Córdova et al. (2015) sostiene que la calidad de vida laboral se compone por un modelo multifacético:

Soporte institucional: Permite la evaluación o valoración de los procesos laborales, *feedback* de supervisiones, el nivel en que un colaborador se encuentra satisfecho con el apoyo, *feedback* de la evaluación, reconocimiento y la libertad para opinar y actuar (Santiago, 2018).

Seguridad en el trabajo: Consiente la satisfacción del colaborador con los procesos laborales, satisfacción con las remuneraciones, con la calidad y cantidad de recursos, seguridad social y el resguardo de su salud, cumplimiento de los acuerdos contractuales y las posibilidades de progresar a partir de capacitaciones (Santiago, 2018).

Integración al puesto de trabajo: Permite evaluar la preparación que el colaborador tiene para ocupar un puesto de trabajo, el nivel de logro de metas, la satisfacción por ejercer sus labores y desempeñar funciones en la organización, la capacidad para ejecutar acciones de acuerdo a sus capacidades y conocimientos, satisfacción con la recompensa y reconocimiento, como también su desempeño laboral (Santiago, 2018).

Satisfacción por el trabajo: Permite evaluar el tiempo y esfuerzo que dedica el colaborador, complacencia por pertenecer a la organización y por el uso de sus habilidades para los roles que desempeña, además del acceso a mejor calidad de nutrición (Santiago, 2018).

Bienestar logrado a través del trabajo: Valora el valor en el que el colaborador se representa con la institución y sus componentes, habilidades y el compromiso, propiedades de vivienda, la satisfacción con su desempeño diario y la accesibilidad a una alimentación adecuada (Santiago, 2018).

Desarrollo personal del trabajador: Permite evaluar la coincidencia de los objetivos institucionales con los objetivos de los colaboradores, las expectativas de vida y desarrollo, como también la seguridad que se le brinda en el contexto laboral (Santiago, 2018).

Administrador del tiempo libre: Consiente la evaluación de las necesidades y el cumplimiento de las labores, el equilibrio entre la familia y el trabajo, como también la convivencia y la participación de los colaboradores en las actividades familiares (Santiago, 2018).

2.2.2. Bienestar subjetivo

2.2.2.1. Conceptualización de la variable

El bienestar subjetivo también puede ser entendido como el grado de felicidad, y su abordaje científico data desde 1970, a través de los diferentes estudios se logró definir al bienestar subjetivo como la valoración que la sociedad tienen de sus propias vidas, involucrando evaluaciones en las áreas afectivas, laborales, cognitivas, propias de la vivencia (Díaz, 2001).

Diener (1984) señalaba que el bienestar subjetivo se gesta desde la experiencia y su valoración, el mismo que puede generar valoraciones positivas y negativas de la propia vida, por ello, el bienestar subjetivo requiere una evaluación tripartita, donde se tomen en cuenta los afectos positivos, afectos negativos y la dimensión cognitiva.

Más adelante, los elementos negativos y positivos se describen como la cantidad y fuerza de sentimientos negativos y positivos que una persona experimenta, entonces, las emociones positivas se definen como las experiencias deseables, mientras que las emociones negativas serían todo lo contrario (Lyubomirsky et al., 2005). Asimismo, los afectos pueden definirse como las respuestas fisiológicas asociadas a los estímulos, cuya experiencia excitatoria se traduce en experiencias vividas y categorizadas como placenteras o aversivas, por ello, las emociones y los afectos involucran juicios, lo cual genera que el individuo se acerca o se aleje hacia una determinada vivencia (Snyder y López, 2009).

No obstante, desde hace mucho, Diener et al. (1997) ya señalaban que el bienestar implica experiencias privadas, pero, también señalaban la ausencia de indicadores objetivos, donde el bienestar podía evidenciarse a través del relato de los individuos, por ello, las investigaciones deben enfocarse en el recojo de los sentires y relatos.

En ese marco, Pacico y Bastianello (2014) afirman que diversas investigaciones con orientación cuantitativa, permitieron comprender la positividad del bienestar psicológico en la vida de los sujetos, sin embargo, las tesis desde los enfoques cuantitativos no son suficientes para ahondar más en los constructos abordados por la psicología positiva. Esta limitación se evidencia al rescatar otras fuentes dentro de la psicología que también valoran la comprensión y desarrollo de las características positivas de la mente humana.

Por ello, Waterman (2013) señalaba dos aspectos importantes: a) las influencias de psicología humanista en el origen de la psicología positiva y, b) la tensión entre los dos enfoques psicológicos. Por un lado, un sesgo cualitativo, con un enfoque tanto fenomenológico como ideográfico, se trata de comprender cómo funciona psicológicamente el individuo en su contexto mental específico enfocado en objetivos particulares. Por otro lado, un sesgo cuantitativo con objetivos nomológicos, buscando el conocimiento general más allá de la realidad singular del sujeto conocido.

Estos dos sesgos representan enfoques metodológicos distintos que traen de forman sus propias concepciones ontológicas y epistemológicas subyacentes. Estas concepciones son explícita o implícitamente entrelazadas con el diseño de la investigación y tienen implicaciones importantes para la validez y legitimidad del conocimiento producido. Especialmente en lo que respecta a los estudios sobre el bienestar todavía existen muchas cuestiones, ya que los cambios culturales, económicos y sociales, aun exigen exploraciones científicas de la variable, desde su epistemología hasta su relación con otros constructos (Alencar y Russel, 2020).

2.2.2.2. Componentes del bienestar subjetivo

Para Diener et al. (1999) el bienestar subjetivo se encuentra compuesto por factores que determinan el bienestar en las personas:

Afecto positivo: El bienestar subjetivo se determina por la experiencia de afectos positivos como alegría, euforia, satisfacción, orgullo, cariño, éxtasis y felicidad, ante determinadas situaciones de vida de los individuos (Diener et al., 1999).

Afecto negativo: El bienestar subjetivo también se determina por la experiencia de afectos negativos como culpa y vergüenza, tristeza, preocupación y ansiedad, enfado, estrés, depresión y envidia (Diener et al., 1999).

Satisfacción con la vida: El bienestar subjetivo también se compone por la satisfacción con la propia vida, constituida por el deseo de cambiar las circunstancias vitales, satisfacción con la vida actual, satisfacción con la vida pasada y futura, además, de la satisfacción con la percepción de los otros con nuestra propia vida (Diener et al., 1999).

Dominios de satisfacción: Finalmente, el bienestar subjetivo también se coliga con la satisfacción que experimenta una persona con su trabajo, familia, ocio, salud, ingresos, con uno mismo y los demás (Diener et al., 1999).

2.2.2.3. Valoración del bienestar subjetivo

Valoración afectiva: Desde las experiencias emocionales, donde el nivel hedónico expresa el grado de satisfacción percibida, considerando la consecución de sus aspiraciones. Entonces, estas experiencias suelen ser espontaneas (García M. , 2002).

Valoración cognitiva: El bienestar subjetivo se evalúa desde un aspecto más reflexivo, fuertemente ligado a la apreciación subjetiva que realiza el individuo, entonces, a través de la razón, el individuo hace un juicio de sus experiencias y sus situaciones vitales (García M. , 2002).

2.2.2.4. Modelo circunplejo de la emoción

Para Kercher (1992) el bienestar subjetivo, puede explicarse mediante un arquetipo *circunplejo* de la emoción, donde se propone la interacción de distintitos elementos, los mismos que inciden en la experiencia emocional de los individuos:

Alta activación y afecto desagradable: La alta activación emocional y la sensación de desagrado que genera alto efecto negativo, que se caracterizan por una experiencia de afecto negativo, donde el individuo se muestra ansioso, irritado, angustiado, temeroso y nervioso (Kercher, 1992).

Alta activación y afecto agradable: La alta activación emocional y la sensación de agrado genera alto efecto positivo, que se caracterizan por provocar una experiencia de entusiasmo, interés, euforia, excitación, energía y lleno de vida, sensaciones que se asocian al bienestar (Kercher, 1992).

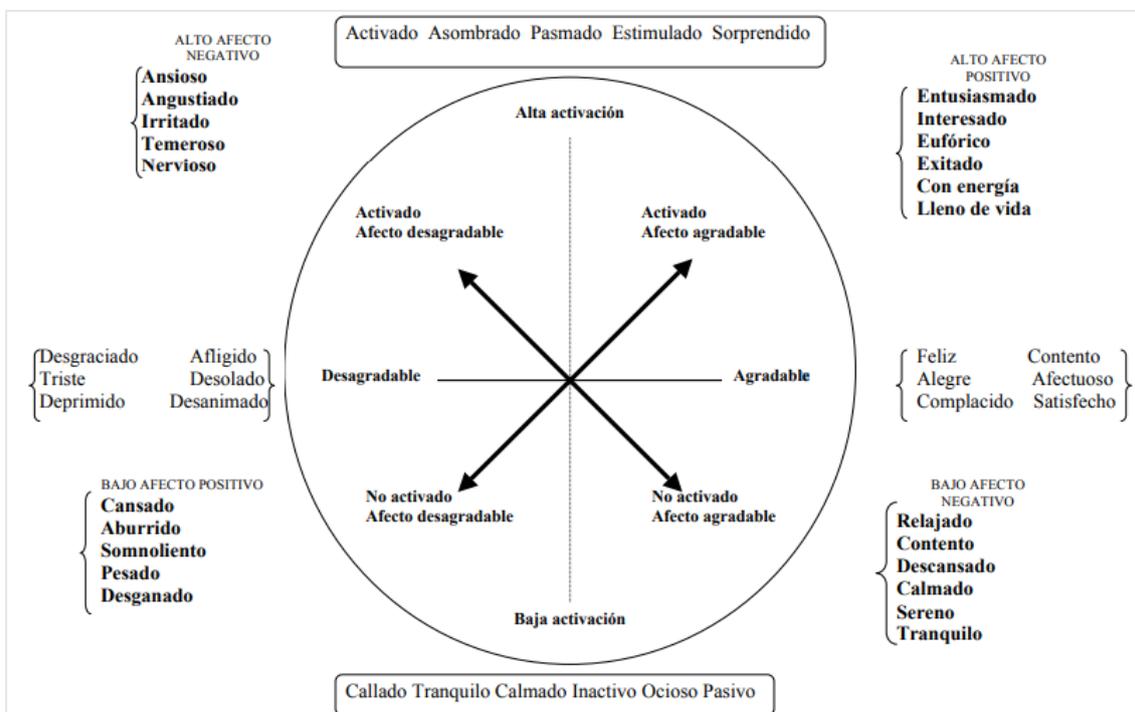
Baja activación y afecto agradable: La baja activación emocional y la sensación de agrado provoca bajo efecto negativo, generando que los individuos experimenten sensación de relajó, que se sientan contentos, descansados calmados, serenos y tranquilos, ante distintas situaciones de la vida (Kercher, 1992).

Baja activación y afecto desagradable: La baja activación emocional y la sensación de desagrado genera la experiencia de bajo efecto positivo, que se traduce en

la sensación de cansancio, aburrimiento, somnolencia, pesades y desgano (Kercher, 1992).

Figura 2

Modelo circumplejo del bienestar psicológico



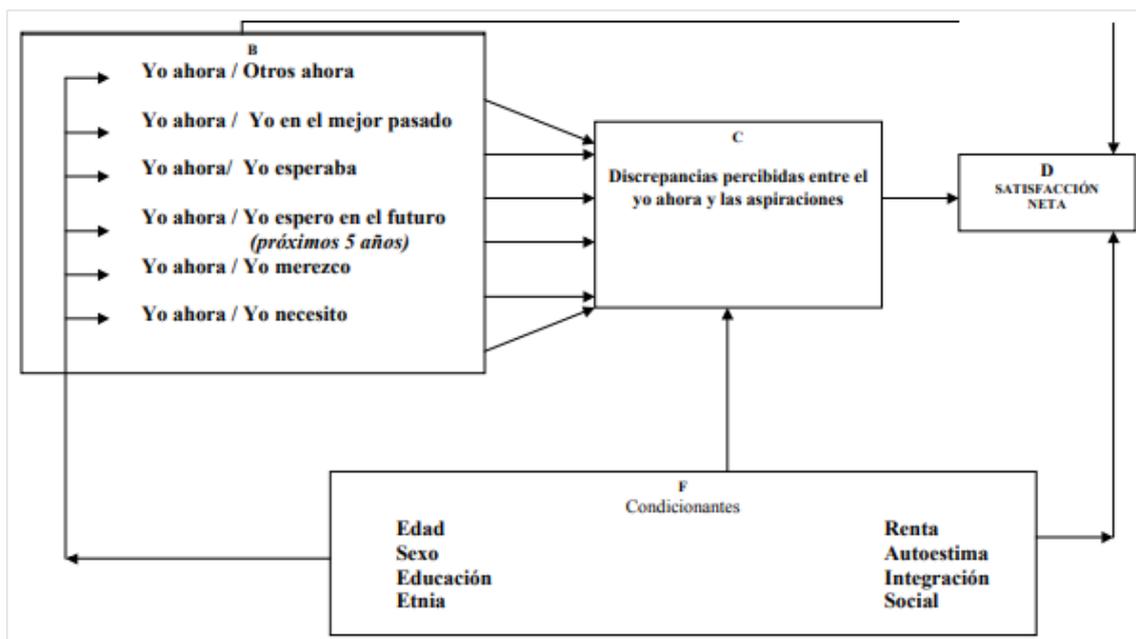
Nota: La Figura explica el modelo el modelo circumplejo. Adaptado de “*Assessing Subjective Well-Being in the Old-Old: The PANAS as a Measure of Orthogonal Dimensions of Positive and Negative Affect*” (p.131-168), por Kercher, 1992, Research on Aging.

2.2.2.5. Modelo de las discrepancias múltiples

Michalos (1986) sostiene que el modelo de discrepancias múltiples, permite que los individuos elaboren juicios sobre la satisfacción con sus vidas. Entonces, en primera instancia, se realizan comparaciones entre el yo de ahora / otros ahora, yo en el mejor pasado, yo esperado, yo esperado en 5 años, el yo que merezco, el yo que necesita, esta comparativas generan percepciones entre la situación actual y sus aspiraciones, produciendo así una satisfacción con la vida, sin embargo, esta discrepancia se encuentra condicionada por factores como la edad, sexo, educación, etnia, renta, autoestima, integración e interacción social.

Figura 3

Modelo teórico de discrepancias múltiples



Nota: La Figura explica el modelo de discrepancias múltiples de la satisfacción con la vida. Adaptado de “*An application of multiple discrepancies theory (MDT) to seniors*” (p.349-373), por Michalos, 1986, Social Indicators Research.

2.2.2.6. Factores sociodemográficos

Revisiones bibliográficas e investigaciones señalaron que existen variables que condicionan el bienestar psicológico, aportando o restando oportunidades para el logro de metas y objetivos (García M. , 2002).

Edad: La edad ha demostrado un ser un factor mediador del bienestar, donde el incremento de edad se asociaba al incremento del bienestar, además, el incremento de la edad genera que los índices de felicidad decrezcan. Sin embargo, la mejora del bienestar través del tiempo, se debe también a factores como el acceso económico y laboral, que suelen mejorar a medida que el individuo se hace mayor (García M. , 2002).

Género: Otros estudios demostraron que el género también es una variable asociada a la mejora del bienestar psicológico, en ese sentido, los hombres presentan una leve tendencia a experimentar un mejor bienestar, sin embargo, estos resultados se explica mejor desde el punto de vista de la expresividad, ya que las mujeres suelen tener expresiones más abiertas de sus emociones, mientras los hombres suelen guardar esta

información e informado erróneamente sobre situaciones satisfactorias (García M. , 2002).

Estadio civil: Asimismo, el estado civil ha demostrado ser otro factor condicionante, donde las personas solteras reportaron mayor probabilidad de suicidarse, por ello, el matrimonio funge como predictor de bienestar psicológico, asimismo, el divorcio y la pérdida del cónyuge incrementaría la probabilidad de desarrollar psicopatologías (García M. , 2002).

Nivel educativo: Igualmente, el grado de instrucción permite mejores niveles de bienestar psicológico, es que a través de la formación académica es posible acceder a mejor oportunidades sociales, laborales y económicas, lo cual conduce a que se logren objetivos planteados (García M. , 2002).

Ingresos: Asimismo, los ingresos económicos permiten el acceso a medios que proporcionen felicidad, conduciendo a que se experimenten altos niveles de bienestar subjetivo, sin embargo, esta variable no mejora de forma independiente, sino que covaría en función de las otras variables antes mencionadas (García M. , 2002).

2.2.2.6. Evaluación del bienestar psicológico

Asimismo, Lapuente et al. (2018) señala que el bienestar psicológico puede ser entendido como el bienestar subjetivo, además, puede ser un análogo de la felicidad y salud mental, sin embargo, no se ha investigado si existe un solapamiento entre dichas variables y conceptos. En ese marco, Sánchez-Aragón (2020) sostiene que el bienestar psicológico involucra las vivencias afectivas negativas y positivas, satisfacción con la propia vida y la prosperidad, sin embargo, el bienestar se expresa en el incremento de la resiliencia y el optimismo, además, se asocia con el apoyo recibido y la rumia.

Finalmente, García y Ramos (2022) también señalan que el bienestar psicológico se pronuncia a través de la salud mental, y hace referencia al estado emocional que se asocia con los eventos vitales, donde los individuos vivencian sentimientos de comodidad e incomodidad.

Entonces, Ryff (1989) sostenía que el bienestar subjetivo puede evaluarse a través de las siguientes dimensiones especificadas:

Autoaceptación: Mostrar una actitud positiva hacia uno mismo es el resultado de tener un alto nivel de autoaceptación, lo que implica reconocer y aceptar aspectos tanto

buenos como malos de uno mismo. Además, esto conlleva a sentirse satisfecho con la vida pasada. Por otro lado, un nivel bajo de autoaceptación expresa insatisfacción con uno mismo, y esto se debe a una decepción respecto a lo que ha sucedido en el pasado. También se preocupan por ciertas características personales y desean ser diferentes de lo que son (Ryff C. , 1989).

Relaciones positivas: En esta dimensión, un alto nivel de desarrollo se refleja en la capacidad del individuo para tener relaciones satisfactorias, cálidas y confiadas con los demás, en las cuales se preocupa por el bienestar de sus allegados y tiene una intensa intimidad o empatía. Además, entiende la importancia de dar y recibir en las relaciones humanas. Por otro lado, los niveles bajos en esta dimensión indican que el individuo no es sociable. Le llega a parecer dificultoso ser abierto amable y considerado con terceros, lo que lo aísla y frustra en al individuo en su interrelacionar diario. Además, lo hace no dispensable sostener relaciones de calidad (Ryff C. , 1989).

Autonomía: Se evidencia en niveles elevados cuando el sujeto se percibe como autosuficiente, competente de aguantar las influencias de la sociedad que intentan moldear su estilo de pensamiento y actuar, controlando sus emociones desde su interior, y evaluándose a sí mismo en función de sus propios criterios. Por contraposición, los niveles bajos de autonomía se reflejan en la preocupación excesiva por las evaluaciones y expectativas de terceros, en la dependencia de las perspectivas de terceros para decisiones trascendentales para su vida, y en la adaptación a las presiones sociales para ajustar su pensamiento y conducta. (Ryff C. , 1989).

Dominio del entorno: Se refleja en niveles altos cuando el individuo posee una sensación rivalidad en el control del entorno, controla la complejidad de las situaciones extralimitadas, aprovecha de manera efectiva las oportunidades disponibles e idóneas para crear situaciones apropiadas según sus requerimiento y ética individual. Por otro lado, los niveles bajos evidencian dificultades para conducir su día a día, donde en el sujeto llega a sentirse no capaz de modificar o mejorar su entorno, carece de conciencia sobre las oportunidades disponibles y no siente la sensación de ser el conductor de su realidad (Ryff C. , 1989).

Crecimiento personal: Los niveles elevados de crecimiento personal se manifiestan a través de la percepción de un desarrollo continuo, donde el sujeto se ve a sí mismo como alguien se expande y mejora, está dispuesto a experimentar desconocidas

vivencias, y siente que está realizando su potencial. Asimismo, percibe una mejora en su yo y en su comportamiento a lo largo del tiempo, transformándose en formas que reflejan un mayor autoconocimiento y efectividad. En contraste, los niveles bajos indican un sentimiento de atoramiento de su desarrollo individual, falta de una sensación de mejoría o expansión en el tiempo, aburrimiento y desinterés con la vida, y la percepción de incapacidad para adaptarse a nuevas actitudes o comportamientos (Ryff C. , 1989).

Propósito en la vida: Los niveles elevados indican que el individuo tiene claras metas y un comportamiento de apertura, prevalece una actitud positiva sobre el sentido de la vida futura y actual, posee convicciones que le otorgan sentido a su existencia, y cuenta con metas y objetivos para vivir. Por otro lado, los niveles bajos señalan una carencia de sentido por vivir, logros, metas además de falta de direccionamiento personal, incapacidad para encontrar utilidad en sus capacidades, y ausencia de ideales que otorguen significado a la realidad. (Ryff C. , 1989).

2.2.2.7. Perspectiva Hedónica del bienestar

Dentro del estudio del bienestar, los psicólogos que adoptan la perspectiva hedónica pueden ser categorizados en una extensa ideación del hedonismo, la cual abarca la predilección por las delectaciones tanto físicas como mentales (Kubovy, 1999). La visión predominante entre estos psicólogos es que el bienestar se construye a partir de la felicidad subjetiva, la cual surge de la experiencia de placer en contraposición al displacer, y se basa en la evaluación de los componentes positivos y negativos (Ryan & Deci, 2001). El bienestar emotivo por el lado de la subjetividad se conceptualiza de manera amplia como un estado de manifestaciones que comprenden las afirmaciones emotivas de los individuos, la satisfacción con los distintos ámbitos de la vida, y las reflexiones generales sobre la complacencia con su vida (1997). La descripción de este concepto se estructura en dos elementos primordiales que abarcan el bienestar subjetivo: por un lado, los sentimientos, que comprenden las reacciones emocionales individuales; por otro lado, la sensación de complacencia con la propia existencia, la cual se refiere a una valoración completa en la que una persona se desenvuelve, contrastando sus metas con sus logros efectivos. Para (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) los dos aspectos en cuestión se ajustan a distintas perspectivas estacionales del correcto funcional dentro de la subjetividad del individuo: la sensación de complacencia es una evaluación a muy a futuro de la existencia de un individuo, por su parte, el sentimiento de facilidad es el punto óptimo de emociones procreadas de la vivencia cotidiana.

2.2.2.7. Perspectiva eudaimónica del bienestar

Romero et al. (2007) a lo largo de los tiempos, se han presentado muchos detractores que cuestionan si la felicidad es realmente el criterio más importante de bienestar. De hecho, el mismo significado de felicidad ha experimentado una transformación conceptual que debe ser analizada detenidamente. Además, se hace referencia a la definición de Aristóteles, quien describió la felicidad que van en conjunto con acciones que están alineadas con el progreso de las aptitudes correctas, además que la auténtica vivencia de felicidad se halla en la manifestación de dicha capacidad, no en una etapa efímera de complacencia o diversión, sino en el conjunto de elementos que conforman una vida a cabalidad, asimismo, el investigador reconoció la manifestación de una conexión entre el "bienestar psicológico" y los sentimientos de "expresividad personal". Este término hace referencia a las vivencias emocionales intensas que se vinculan con las actividades en las que la persona se involucra, sintiéndose viva y realizada. Es decir, se trata de una sensación de plenitud que surge al percibir que la actividad que se ejecuta es significativa y nos llena de sentido.

En la literatura especializada, encontramos diversas formas de clasificar el bienestar que difieren de la perspectiva de Ryff. De hecho, podemos distinguir tres grupos de psicólogos que se enfocan en el crecimiento y desarrollo personal. El primer grupo está compuesto por los teóricos del desarrollo, como Erik Erikson, quienes destacan la importancia de las diferentes etapas en la vida para el desarrollo del individuo. El segundo grupo está compuesto por expertos especializados en el análisis y mejoramiento personal, como Abraham Maslow, Rogers y Allport, quienes resaltan la importancia de satisfacer las necesidades de encontrar sentido en la vida, resolver conflictos del pasado y alcanzar una sensación de aceptación acerca de lo que uno ha sido como aspectos fundamentales de la última etapa de la vida o la fase adulta tardía, estos enfoques complementan y enriquecen el enfoque de Ryff, al ofrecer diferentes perspectivas para comprender el bienestar en el individuo. Además, nos muestran que el bienestar es un tema complejo que no puede ser abordado desde una única postura. Por lo tanto, es importante considerar diferentes teorías y enfoques para tener una comprensión más completa y profunda del bienestar y su desarrollo (Romero, Brustad, & García, 2007).

2.2.2.8. Modelos etiológicos (En base a la Teoría Organizacional)

Enfoque de Fases: Este patrón teórico presenta un conjunto de etapas cronológicas que conducen a la aparición del Burnout. La primera fase es la despersonalización, la cual se produce cuando los empleados se ven afectados por el estrés que surge de la sobrecarga de trabajo y la falta de claridad en el rol que desempeñan, lo que incita las sensaciones de descontrol e independencia. Este estado, a su vez, produce mal humor, cansancio y una disminución de la autoconfianza. En la fase segunda, el individuo experimenta diversas estrategias de distanciamiento para enfrentar el ambiente estresante del lugar de trabajo, y según la naturaleza de estas, pueden ser beneficiosas o no. Si el individuo adopta actitudes de despersonalización, lo que se conoce como cinismo, entonces el Burnout se hace presente. En las siguientes etapas, se observa una reducción en la satisfacción personal y, por último, el agotamiento emocional. Golembiewski, uno de los defensores más destacados de esta teoría, enfatiza la relevancia de los problemas en el desempeño del rol, como la escasez, la discordia y la falta de claridad, en el proceso mediante el cual los empleados reducen su nivel de compromiso laboral ante la presión del estrés laboral (Martínez, 2010).

Enfoque de Cox: Dentro de la perspectiva de la teoría organizacional, se encuentra el modelo propuesto por Cox en 1981, el cual aborda el estrés laboral a través de un enfoque transaccional. De esta manera, el Burnout se considera un suceso específico que se manifiesta con mayor frecuencia en profesiones de índole humanitaria, siendo el Agotamiento Emocional su aspecto central. Asimismo, se sostiene que la despersonalización es un mecanismo estratégico de respuesta ante el cansancio, y que la disminución de la mejora del individuo es el producto de un proceso de reevaluación mental, que realiza el empleado acerca del estrés en su lugar de trabajo. Se toma en cuenta además el impacto que tienen las diferentes interpretaciones que el empleado asigna a su labor y las desilusiones que pudieran originarse en su entorno profesional. De manera concluyente, este enfoque explica el Síndrome de Burnout desde una perspectiva interactiva, en la cual el trabajador enfrenta la carga emocional del trabajo con el peligro de impactar su salud mental y bienestar psicológico (Martínez, 2010).

Modelo de Winnubst: Este enfoque sostiene que el Síndrome de Burnout puede ser comprendido desde una óptica organizacional en la que la cohesión y convergencia de los sistemas psicosociales de la entidad, tales como su conformación, directrices, procedimientos y ambiente, ejercen influencia en la manifestación del síndrome a causa

de las conexiones entre el estrés, la presión, el respaldo social y la cultura de la organización (Martínez, 2010). En palabras de Winnubst (1993) la cultura empresarial se encuentra condicionada por la conformación misma de la organización, por lo que los factores que anticipan el Síndrome de Burnout varían en concordancia al tipo de cultura corporativa y su consolidación del respaldo social.

Esta estrecha relación entre el apoyo social y la estructura organizativa es un elemento crucial que influye en el discernimiento del individuo en conexión con la estructura empresarial, y que a su vez se relaciona con la aparición del Burnout, en consecuencia, resulta relevante actuar en las variables corporativas a fin de prevenir o reducir los niveles de Burnout, dado que este síndrome puede impactar en cualquier clase de trabajador y no únicamente en aquellos de la esfera sanitaria o de asistencia, tal como se suponía en el pasado (Martínez, 2010).

2.3.Marco conceptual de las variables

2.3.1. Calidad de vida en el trabajo

Para Gonzáles-Baltazar et al. (2010) la calidad de vida en el entorno de labor se define como las cualidades y propiedades laborales que perciben los profesionales o trabajadores de una organización, los mismos que evalúan dichas características en referencia de la satisfacción de sus necesidades.

2.3.1.1. Dimensiones de calidad de vida en el trabajo

Según lo indicado por Peñarrieta-De Córdova et al. (2015) la evaluación de la variable general tiene la posibilidad de ser abordada con el enfoque multidimensional, el cual implica la consideración de 74 factores que se agrupan en siete dimensiones específicas. Dichas dimensiones son:

- **Dimensión 1 - Soporte institucional:** Forma parte de un conglomerado de factores, propios del puesto laboral brindado por una corporación u organización, este puesto involucra normativa y políticas de trabajo, que permiten y reglamentan el establecimiento de las estructuras facilitadoras del apoyo a los trabajadores por parte de sus gerentes o directores, quienes dispondrán los recursos para el apoyo institucional hacia sus subordinados (Gonzales et al., 2009).
- **Dimensión 2 - Seguridad en el trabajo:** Comprende todos los componentes disponibles para la protección de la salud e integridad psicológica y física de los

trabajadores o colaboradores, con el fin de mantener o alcanzar niveles óptimos de su desempeño (Gonzales et al., 2009).

- **Dimensión 3 - Integración al puesto de trabajo:** Comprende la adaptación e involucramiento de los colaboradores dentro de sus labores y roles asignados en la organización, sin embargo, la integración depende del clima laboral (Gonzales et al., 2009).
- **Dimensión 4 - Satisfacción por el trabajo:** La satisfacción por el trabajo o satisfacción laboral es la percepción agradable general que desarrollan los empleados, con respecto a su puesto laboral y sus roles en la organización (Gonzales et al., 2009).
- **Dimensión 5 - Bienestar logrado a través del trabajo:** El bienestar logrado es el nivel en el que el trabajo satisface las necesidades fundamentales de las áreas individuales y familiares, de esta forma los colaboradores, a través de su trabajo, logran su subsistencia y el crecimiento de la organización (Gonzales et al., 2009).
- **Dimensión 6 - Desarrollo personal del trabajador:** Representa las expectativas de desarrollo individual que el colaborador logra mediante su trabajo, de esta forma, el colaborador logra sus aspiraciones a partir de las recompensas laborales, esto lo conduce a un proceso de crecimiento personal, motivados y generados por su actividad en la organización (Gonzales et al., 2009).
- **Dimensión 7 - Administrador del tiempo libre:** Representa una gestión de los tiempos que le permite al colaborador equilibrar su vida laboral, con su vida personal (Gonzales et al., 2009).

2.3.2. Bienestar psicológico

Para Ryff (1989) el bienestar psicológico son las concepciones y la sensación subjetiva de bienestar que experimenta el individuo, las cuales le permiten desarrollarse y lograr un crecimiento, expresando un positivo funcionamiento de sus capacidades.

2.3.2.1. Dimensiones de bienestar psicológico

Alvarez (2019) señala que puede ser abstraído a partir de 29 ítems congregados en 6 dimensiones: Propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía, dominio del entorno, relaciones positivas y autoaceptación.

- **Dimensión 1 – Autoaceptación:** La autoaceptación es la conciencia que se tiene de las propias facultades y limitaciones, es el factor primordial de la sanidad mental, funcionalidad y madurez (Alvarez N. , 2019).
- **Dimensión 2 – Relaciones positivas:** Las relaciones positivas son el conjunto de capacidades para sostener relaciones próximas y estrechas con los demás, estas capacidades se fundamentan en la empatía y confianza, asimismo, se asocia con la capacidad para amar (Alvarez N. , 2019).
- **Dimensión 3 – Autonomía:** La autonomía es la capacidad que le permite a una persona mantener su autoridad e independencia, también se traduce en la autodeterminación y la resistencia ante las presiones sociales (Alvarez N. , 2019).
- **Dimensión 4 – Dominio del entorno:** Se entiende como un conglomerado de capacidades para elegir o generar ambientes favorables y satisfactorios, donde se evidencia participación activa y saludable de recreaciones que fortalezcan el desarrollo de las dimensiones físicas y psicológicas de los colaboradores (Alvarez N. , 2019).
- **Dimensión 5 – Crecimiento personal:** El crecimiento personal es el proceso a través del cual se alcanza el desarrollo de las habilidades, estimulados por experiencias nuevas que conducen a una constante mejora (Alvarez N. , 2019).
- **Dimensión 6 – Propósito en la vida:** Representa un conglomerado de capacidades que permite plantear metas e identificar el sentido de dirección y sentido de vida (Alvarez N. , 2019).

CAPITULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

H_i: La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.

H_o: La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.

3.2. Hipótesis específicas

- **H_{i1}:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
H_{o1}: La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- **H_{i2}:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
H_{o2}: La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- **H_{i3}:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autonomía de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
H_{o3}: La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con la autonomía de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- **H_{i4}:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el dominio del entorno de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
H_{o4}: La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con el dominio del entorno de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- **H_{i5}:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
H_{o5}: La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
- **H_{i6}:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.
H_{o6}: La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca.

3.3. Variables definición conceptual y operacional

3.3.1. Variable 1 - Calidad de vida en el trabajo:

Definición conceptual: Para Gonzáles et al. (2010) se entiende como un conglomerado de cualidades y propiedades laborales que perciben los profesionales o trabajadores de una organización, los mismos que evalúan dichas características en referencia de la satisfacción de sus necesidades.

Definición operacional: Desde un modelo multidimensional, Peñarrieta-De Córdova et al. (2015) señalan que, la calidad de vida en el trabajo puede ser evaluado a través del Cuestionario CVT-GOHISALO, compuesto por 74 ítems, agrupados en 7 dimensiones que se mostraran continuación.

3.3.2. Variable 2 - Bienestar psicológico

Definición conceptual: Para Ryff (1989) este elemento comprende las concepciones y la sensación subjetiva de bienestar que experimenta el individuo, las cuales le permiten desarrollarse y lograr un crecimiento, expresando un positivo funcionamiento de sus capacidades.

Definición operacional: Alvarez (2019) señala que este concepto puede ser evaluado a través de la Escala de bienestar psicológico de Ryff, compuesto por 29 elementos, agrupados en seis dimensiones a) Crecimiento personal, b) Autonomía, c) Relaciones positivas, d) Propósito en la vida e) Dominio del entorno y f) Autoaceptación.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Lo que se aplicó para la exploración, fue el método científico, para Sánchez y Reyes (2021) el método científico es el camino riguroso y ordenado, basado en el rigor científico para obtener conocimientos a partir de la realidad y de los resultados empíricos, sometido a un proceso de pruebas continuas que verifiquen la veracidad de la información.

De igual manera, para la pesquisa se aplicó el método deductivo, tal como señala Sánchez y Reyes (2021) la investigación inicia a partir de los datos generales o conceptos y definiciones, con el fin de lograr conclusiones y con ello arribar hacia el conocimiento específico.

4.2. Tipo de Investigación

Considerando la línea de indagación, la indagación fue de tipo básico, para Sánchez y Reyes (2021) las investigaciones básicas son aquellas que buscan mejorar la comprensión de los fenómenos, además, al partir de una problemática y buscan ahondar en las variables de estudio, con el objetivo de mejorar la teoría y proponer soluciones a dichas problemáticas.

4.3. Nivel de Investigación

El nivel de estudio al que llegó la investigación fue el relacional, según Supo (2020) son estudios que analizan y determinan la correspondencia estadística entre las variables de estudio, a través de pruebas e inferencia estadística que hacen mucho más útil a la investigación.

4.4. Diseño de la Investigación

La investigación aplico un diseño no enfocado a la experimentación científica, en un lapso transversal de tiempo, siguiendo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) las indagaciones no-experimentales se realizan sin la necesidad de operar las variables independientes o intervenir en estas, ya que no se pretende evidenciar su efecto en la variable dependiente, asimismo, menciona que los estudios transversales se ejecutan en un solo periodo de muestreo. Entonces, la presente investigación no modificó las variables, ya que no pretenden establecer relaciones causales y el recojo de datos se

realizó en un tiempo único. Asimismo, desde la perspectiva de Sánchez y Reyes (2021) también puede calificarse como un diseño no experimental- relacional de corte transeccional, ya que se busca establecer la relación entre variables, sin necesidad de manipular variables independientes, donde el recojo de datos se realiza en un solo momento.

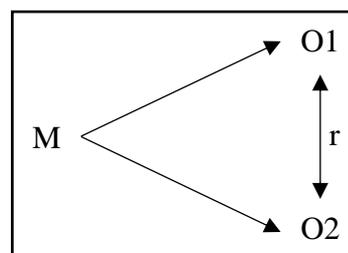
Donde:

M= Muestra.

O1 = Obs de Calidad de vida en el trabajo.

O2 = Obs de Bienestar psicológico.

r = relación entre variables.



4.5. Población y muestra

Población:

Arias y Covinos (2021) sostienen que la población la suma general de individuos, que habitan o forman parte de un sector poblacional determinado. Por ello, el estudio estuvo conformado por 111 profesionales de salud de la Micro Red de Salud Chilca.

Muestra:

Asimismo, Arias y Covinos (2021) indican que la muestra es un conjunto distintivo del conglomerado global (población), por ende, la muestra es el conjunto de participantes que serán objeto de estudio. Entonces, por las características poblacionales del área de estudio y por la disponibilidad reducida de la población, el estudio consideró una muestra de 111 profesionales de salud de la Micro Red de Salud Chilca.

Muestreo:

De esta forma, para el estudio se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, en concordancia con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) los muestreos no probabilísticos por conveniencia se caracterizan por ser muestreos que no se calculan, sino se determina a través de la propia conveniencia del investigador o de las circunstancias ambientales a la que se encuentra sometida la población. Además de que por cuestiones prácticas y de disponibilidad se optó por usar a la totalidad de la población.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de salud que trabajen a tiempo completo.
- Profesionales de salud que hayan completado los cuestionarios en su totalidad.
- Profesionales de salud que hayan accedido a la participación voluntaria.
- Profesionales que se encuentren laborando por más de 6 meses en la Micro Red de Salud Chilca.
- Profesionales que laboran en el área de medicina, odontología, psicología, enfermería, obstetricia, pediatría, etc.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de salud que no firmaron el consentimiento informado.
- Profesionales de salud que hayan completado las encuestas con vicios (Preguntas sin contestar o doble respuestas).
- Profesionales de salud contaban con el tiempo disponible para participar.
- Profesionales que se encuentren con licencia o que no hayan asistido al momento de la aplicación de la encuesta.
- Profesionales que no tienen ningún vínculo laboral con la Micro Red de Salud Chilca.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Concernientemente al mecanismo de recopilación de información, la indagación empleó la “Encuesta” en concordancia con Ríos (2017) la técnica de la encuesta constituye una vía sintética para la recolección de información y permite la evaluación precisa de las problemáticas y las variables, utilizando reactivos bien especificados.

Con respecto al instrumento, se consideró la aplicación del cuestionario, En concordancia con Ríos (2017) la encuesta constituye una herramienta sistemática que permite cuantificar los indicadores provenientes de las variables y sus dimensiones, entonces, los reactivos se expresan a través de preguntas o cuestiones especificadas.

Tabla 1*Ficha técnica - Escala de la calidad de vida en el trabajo*

Escala de la calidad de vida en el trabajo-GOHISALO	
Autores:	González et al. (2010)
País:	México
Adaptación:	Mozo y Osorio (2019) – Perú
Validación - Hyo:	Para la presente investigación se realizó validación a través de juicio de expertos, tal como se observa en las Tablas 3, 4 y 5.
Administración:	Individual – grupal
Nº preguntas:	74 preguntas
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el trabajo. • Bienestar logrado a través del trabajo. • Desarrollo personal del trabajador. • Administración del tiempo libre. • Soporte institucional para el trabajo. • Seguridad en el trabajo. • Integración al puesto de trabajo.
Objetivo:	Valorar la calidad de vida en el trabajo que se experimentan los colaboradores en su organización.
Validez:	Validez de constructo = El análisis factorial exploratorio reportó que los 7 elementos son capaces de explicar en un 46.86% de la varianza (Peñarrieta-De Córdova et al., 2015).
Confiabilidad:	El índice alfa de Cronbach revela los niveles de apoyo institucional para la labor desempeñada ($\alpha=.925$), la sensación de seguridad en el entorno laboral ($\alpha=.884$), la integración en el puesto de trabajo ($\alpha=.852$), el grado de satisfacción con las tareas realizadas ($\alpha=.824$), el bienestar obtenido a través del trabajo ($\alpha=.773$), el desarrollo personal del empleado ($\alpha=.784$) y la administración efectiva del tiempo libre ($\alpha=.705$) (Peñarrieta-De Córdova et al., 2015).

Tabla 2*Ficha técnica - Escala de bienestar psicológico de Ryff*

Escala de bienestar psicológico de Ryff	
Autor:	Ryff (1989)
País:	Iowa
Adaptación:	Alvarez (2019) – Perú
Validación – Hyo:	Para la presente investigación se realizó validación a través de juicio de expertos, tal como se observa en las Tablas 3, 4 y 5.
Administración:	Individual – grupal
N° preguntas:	29 preguntas
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Propósito en la vida. • Autonomía. • Dominio del entorno. • Relaciones positivas. • Crecimiento personal. • Autoaceptación.
Objetivo:	Valorar el bienestar psicológico que experimentan las personas con su propia vida.
Validez:	<p>Validez de contenido = V de Aiken >.70 para la escala de 29 preguntas (Alvarez N. , 2019).</p> <p>Validez de constructo = RMSEA = .04; CFI = .95 (Alvarez N. , 2019).</p>
Confiabilidad:	Álvarez (2019) reportó valores de coeficiente alfa de Cronbach para las siguientes dimensiones: Autoaceptación ($\alpha=.840$), Dominio del entorno ($\alpha=.820$), Relaciones positivas ($\alpha=.780$), Crecimiento personal ($\alpha=.710$), Autonomía ($\alpha=.700$) y Propósito en la vida ($\alpha=.700$).

Validez de los instrumentos

La validez debe ser entendido como aquel sumario mediante el que se consigue acumular justificaciones científicas para efectuar interpretaciones de los puntajes obtenidos con determinados instrumentos de medición psicológica (American Educational Research Association et al., 2018). Por ello, para reportar la justificación de

validez fundamentada en el contenido de los instrumentos, se destinó el método de juicio de especialistas, se justipreció la claridad, congruencia, coherencia y suficiencia de los reactivos, por parte de 3 jueces.

De acuerdo con la Tabla 3, se puede notar que 3 jueces especializados consideraron que los instrumentos eran apropiados. En consecuencia, el análisis de expertos proporcionó pruebas de validez del contenido y se concluyó que algunos elementos de la Escala de Calidad de Vida Laboral - GOHISALO necesitan ser mejorados. Por otro lado, se determinó que la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff es clara, relevante, coherente y suficiente para medir las variables.

Tabla 3

Juicio de expertos para los instrumentos

Escala de la calidad de vida laboral - GOHISALO	
Experto	Apreciación
Mg. Castañeda Ayarza Regina Consuelo	Adecuado
Dr. Abregú Jaucha Washington Neuman	Adecuado
Mg. Romero Buendía Marlon Enrique	Medianamente adecuado
Escala de Bienestar psicológico	
Experto	Apreciación
Mg. Castañeda Ayarza Regina Consuelo	Adecuado
Dr. Abregú Jaucha Washington Neuman	Adecuado
Mg. Romero Buendía Marlon Enrique	Adecuado

Además, la coincidencia entre jueces se estimó a través del coeficiente V de Aiken, como se identifica en las Tablas 4 y 5. Entonces, para la Escala de la calidad de vida laboral – GOHISALO, se comprueba índices $<.70$ para el criterio de claridad, lo cual motivo a que los ítems 6 – 19 – 5 – 7 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 39 – 1 – 2 – 3 – 14 – 22 – 73 – 66 – 74 – 25, fueran mejorados en su redacción. Mientras que para la Escala de Bienestar psicológico de Ryff se aceptaron los ítems sin modificación alguna.

Tabla 4*V de Aiken para los instrumentos de medición*

DIMENSIÓN 1 - Soporte institucional										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
06		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
19		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
26		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
27		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
28		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
44		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
45	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
46		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
47		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
48		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
49		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
51		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
52		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
DIMENSIÓN 2 - Seguridad en el trabajo										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
05		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
72		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
07		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
08		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
09		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
10		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
11		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
61	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
12		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
29		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
30		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
31		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
13		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
33		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
63		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
DIMENSIÓN 3 - Integración al puesto de trabajo										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
18		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
32		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
36		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
37		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
39		1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	1.00	.44-1.00	.917	.65-.99	
40	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
41		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
42		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
43		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
65		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
DIMENSIÓN 4 - Satisfacción por el trabajo										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
01		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
02		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
03		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
04	1.00			1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
14		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99	
15		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	

16		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
17		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
20		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
21		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
22		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	1.00	.78-1.00

DIMENSIÓN 5 - Bienestar logrado a través del trabajo

		Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total	
		V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%
23				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
24				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
34				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
73				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99
59				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
60	1.00	.44-1.00		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
66				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
35				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
38				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
62				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
71				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00

DIMENSIÓN 6 - Desarrollo personal del trabajador

		Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total	
		V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%
53				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
54				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
64				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
67	1.00	.44-1.00		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
68				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
69				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
70				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
74				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99

DIMENSIÓN 7 - Administrador del tiempo libre.

		Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total	
		V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%
25				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	.667	.21-.94	.917	.65-.99
55				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
56	1.00	.44-1.00		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
57				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
58				1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00

Modificación de ítems

6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	6. Con respecto a mi nivel de satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me siento...
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	19. Con respecto al grado de satisfacción con el trato que recibo de mis supervisores, me siento...
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	5. Con respecto al grado de satisfacción con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo, se siento...
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	7. Con respecto al grado de satisfacción con el salario que tengo, me siento...
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco	9. Con respecto al grado de satisfacción con el sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco, me siento...
10. Es mi grado de satisfacción, de acuerdo a las políticas de retiro con que cuenta mi institución	10. Con respecto al grado de satisfacción con las políticas de retiro con que cuenta mi institución, me siento...

11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.)
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es.
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro.
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es...
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.
16. Mi grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo es.
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta
11. Con respecto al grado de satisfacción con las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.), me siento...
12. Con respecto al grado de satisfacción con las oportunidades de actualización que me brinda la institución, me siento...
13. Con respecto al grado de satisfacción con el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución, me siento...
18. Con respecto al grado de satisfacción con el trato que tengo con mis compañeros de trabajo, me siento...
32. En mi institución se respetan mis derechos laborales.
1. Con respecto al grado de satisfacción con la forma de contratación, con que cuento en este momento, me siento...
2. Con respecto al grado de satisfacción con la duración de mi jornada de trabajo, me siento...
3. Con respecto al grado de satisfacción con el turno de trabajo que tengo asignado, me siento...
14. Con respecto al grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), me siento...
15. Con respecto al grado de satisfacción con las funciones que desempeño en esta institución, me siento...
16. Con respecto al grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo, me siento...
22. Con respecto al grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo, me siento...
73. Con respecto al grado de compromiso con el logro de mis objetivos, me encuentro...
74. Con respecto al grado de compromiso con el logro de los objetivos de la institución, me encuentro...
25. Tengo la necesidad de llevar trabajo a casa
-

Tabla 5

V de Aiken para la Escala de Bienestar psicológico de Ryff

DIMENSIÓN 1 – Autoaceptación										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
01		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
07	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
17		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
24		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
DIMENSIÓN 2 – Relaciones positivas										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
02		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
08		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
12	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
22		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
25		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
DIMENSIÓN 3 – Autonomía										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
03		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
04		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
09	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
13		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
18		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
23		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
DIMENSIÓN 4 – Dominio del entorno										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
05		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
10		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
14	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
19		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
29		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
DIMENSIÓN 5 – Crecimiento personal										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
21		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
27	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
26		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
28		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
DIMENSIÓN 6 – Propósito en la vida										
Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total		
V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	V	IC 95%	
6		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
11		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
15	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00
16		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	
20		1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.78-1.00	

Confiabilidad de los instrumentos

Por otro lado, la confiabilidad debe ser comprendida como el vínculo entre los puntajes de los reactivos y los totales de las dimensiones a la que pertenecen (American Educational Research Association et al., 2018). De esta forma, para el reporte de la confiabilidad de los instrumentos, se realizó el proceso de pilotaje, donde se administraron las pruebas en una muestra pequeña y luego se realizará el cálculo del coeficiente (Ω).

Procedimiento de recolección de datos

Finalmente, para el recojo de información o de datos de la muestra seleccionada, se planea el cumplimiento de los siguientes procesos:

- Inicialmente los instrumentos fueron sometidos a criterio de jueces, a través de dicho proceso se realizaron modificaciones necesarias a los reactivos.
- Se realizaron las coordinaciones necesarias para solicitar la autorización de ejecución del proyecto, para lo cual se solicitó formalmente el permiso de los directivos.
- Seguidamente los instrumentos modificados fueron aplicados en una muestra piloto, con el objetivo de calcular los índices de confiabilidad para sus dimensiones.
- Se aplicaron los instrumentos a la muestra final, para ello, se solicitó la participación voluntaria mediante la firma del consentimiento informado.
- A pesar de que el estado de emergencia sanitaria ya dejó de estar vigente, se cumplieron con los protocolos de bioseguridad, como el uso de mascarillas y alcohol medicinal de 70°.
- Antes dar inicio al proceso de muestreo, se impartieron indicaciones específicas que permitieron un fácil entendimiento de los cuestionarios y no represente ningún problema para los participantes.
- Durante el muestreo se permitió la formulación de alguna duda en los participantes, a los cuales se priorizó la absolución de las mismas, manteniendo el metro de distancia reglamentaria.
- Al término del muestreo y en el proceso de recojo o entrega de cuestionarios, se revisó que todos los ítems hayan sido contestados de forma correcta.

- Finalmente, los cuestionarios aplicados fueron organizados y depurados en un base de datos, habilitando su uso para el procesamiento estadístico.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el proceso y estudio de las observaciones, se manejó el software SPSS26, sin embargo, para tabular y editar las tablas y gráficos se utilizará el software Microsoft Excel 2019. El software de SPSS26 permitió el uso de técnicas de estadística descriptivas e inferenciales, dentro de las cuales se realizaron los test de correlación, pruebas de normalidad o test de significancia, que permitieron validar las hipótesis.

Estadística descriptiva:

A través de la estadística descriptiva se realizan análisis descriptivos con los cuales se logró una caracterización de la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Entonces, se exploró como las variables y sus indicadores se manifiestan en la población investigada.

Estadística inferencial:

Mediante la estadística inferencial se realizaron las estimaciones de parámetros poblacionales y con ello, se efectúa la comprobación de hipótesis de investigación, sin embargo, el uso de métodos estadísticos inferenciales depende de consideración parámetros como el nivel de significancia y el cálculo del coeficiente de dependencia estadística (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Nivel de significancia:

Entonces, el nivel de significancia se entendió como un punto de corte o límite probabilístico establecido de forma arbitraria que determina si existe evidencia estadística si un resultado es significativo estadísticamente o no, de esa forma, el nivel de significancia que se utiliza para las ciencias humanas y ciencias sociales es de .05 (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Coefficiente de Correlación:

Por último, el coeficiente de correlación debe ser comprendido como la probabilidad estimada que especifica la relación entre variables, el tipo y la intensidad. Por ello, Cohen (1992) propuso que para la determinación de la intensidad de correlación es posible el uso de la escala de equivalencias de magnitudes de efecto.

Tabla 6*Valores de tamaños del efecto*

Coeficiente de correlación	Tamaño de efecto
Menor a .10	Nulo
.10 - .29	Pequeño
.30 - .49	Mediano
.50 – a más	Grande

Fuente: Cohen (1992).

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

En relación a los aspectos éticos, se consideraron las normas y estándares expresados en el Reglamento General de investigación – UPLA (2019) donde se especifican lineamientos de forma, como la estructura y formatos que deben de seguir los proyectos e informes de investigación.

Entonces, en concordancia con el Art 27, de los fundamentos que prescriben la labor investigativa; se especifica que las acciones desempeñadas deben seguir principios éticos como, el resguardo de los participantes y de los grupos sociales, el uso de los formatos de consentimiento informado (Solicitando y dejando constancia de que la participación fue completamente voluntaria), priorizando la beneficencia y nulificando los efectos de maleficencia en los participantes de la investigación, lo cual conduce a que los hallazgos realizados permita mejorar las condiciones de vida en alguna medida, asimismo, se procurará la protección del medio ambiente y el estricto cuidado de la biodiversidad, además, de que todo procedimiento debe estar fundamentado en el respeto, pertinencia, repercusiones y la veracidad de las informaciones vertidas (Universidad Peruana los Andes, 2019).

Asimismo, en el Art 28 de las Normas de comportamiento ético del investigador, se expresa que los investigadores deben efectuar disertaciones originales, coherentes y pertinentes para la líneas de investigación de la universidad, además, todo proceso debe regirse entorno al rigor científico, donde se reporten adecuadamente la validez, fiabilidad y credibilidad de los métodos, asimismo, la responsabilidad del investigador con las consecuencias deben ser consideradas, se debe primar la confidencialidad de los

participantes, y los resultados deben expresarse de forma explícita y completa, por otro lado, la información obtenida debe ser tratada con cuidado, sin destinar sus fines a la obtención de algún tipo de lucro, también se deben cumplir el reglamento institucional, revelando los conflictos de interés de los autores, finalmente deben ausentarse los actos e intenciones de falsificación o invención de datos (Universidad Peruana los Andes, 2019).

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Variable 1 – Calidad de vida en el trabajo

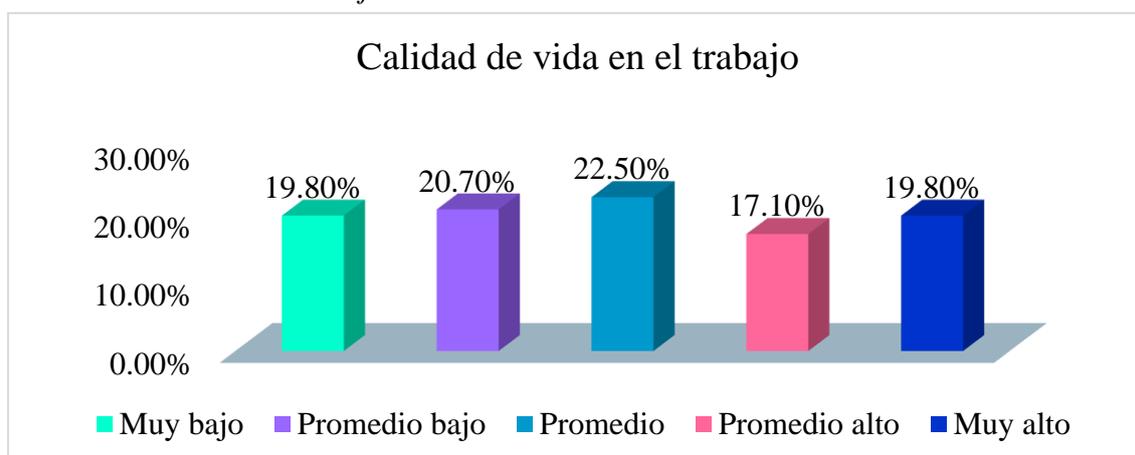
Tabla 7

Calidad de vida en el trabajo

		f	%
Válido	Muy bajo	22	19.8%
	Promedio bajo	23	20.7%
	Promedio	25	22.5%
	Promedio alto	19	17.1%
	Muy alto	22	19.8%
Total		111	100.0%

Figura 4

Calidad de vida en el trabajo



Nota. El presente grafico evidencia los resultados descriptivos de la calidad de vida en el trabajo en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados para la variable calidad de vida en el trabajo mostrados en la Tabla 7 y Figura 4 indicaron que, el porcentaje más alto corresponde a la categoría promedio, con un 22.5%, seguido por las categorías muy bajo y muy alto con un 19.8% cada una. las categorías promedio bajo y "promedio alto" tienen porcentajes más bajos, con un 20.7% y 17.1% respectivamente. Es importante mejorar estos resultados en la Micro red de Salud Chilca - 2022, ya que una calidad de vida en el trabajo adecuada es esencial para el bienestar de los servidores médicos, el orden y regulación entre el la empresa y el hogar.

5.1.2. Dimensiones de variable 1

Dimensión 1 - Soporte institucional

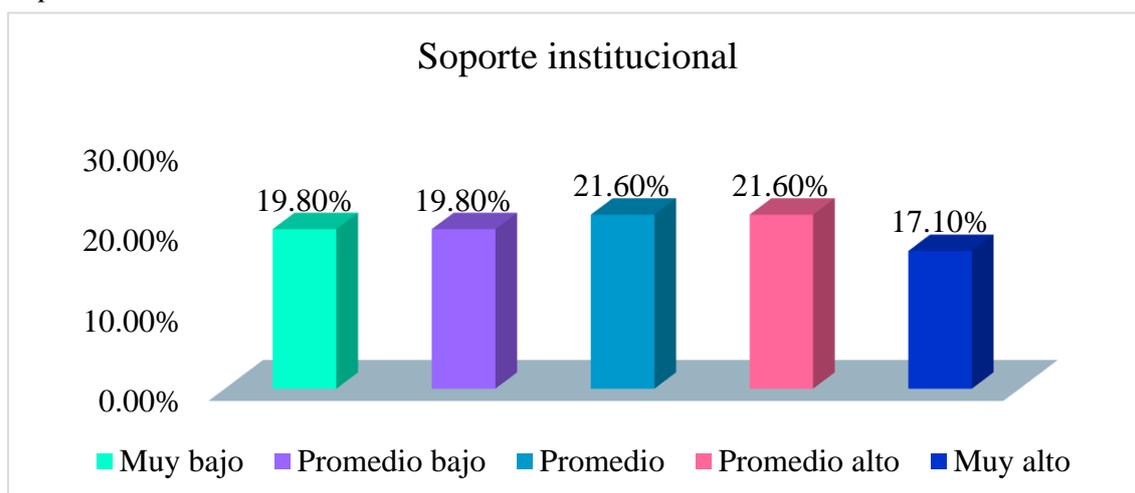
Tabla 8

Soporte institucional

		f	%
Válido	Muy bajo	22	19.8%
	Promedio bajo	22	19.8%
	Promedio	24	21.6%
	Promedio alto	24	21.6%
	Muy alto	19	17.1%
Total		111	100.0%

Figura 5

Soporte institucional



Nota. El presente gráfico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación:

Los resultados para Soporte institucional en el trabajo mostrados en la Tabla 8 y Figura 5 sugirieron que el 19.8% señala un nivel muy bajo, el 19.8% un nivel promedio bajo, el 21.6% un nivel promedio, el 21.6% un nivel promedio alto y el 17.1% un puntaje muy alto. Esto significa que hay una distribución relativamente equitativa entre los niveles de soporte. Es importante mejorar estos resultados en la Micro Red de Salud Chilca para garantizar el acceso a un nivel adecuado de soporte institucional. Esto incluye orientación y asesoramiento, apoyo financiero, capacitación y desarrollo de habilidades, así como políticas y programas para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral.

Dimensión 2 - Seguridad en el trabajo

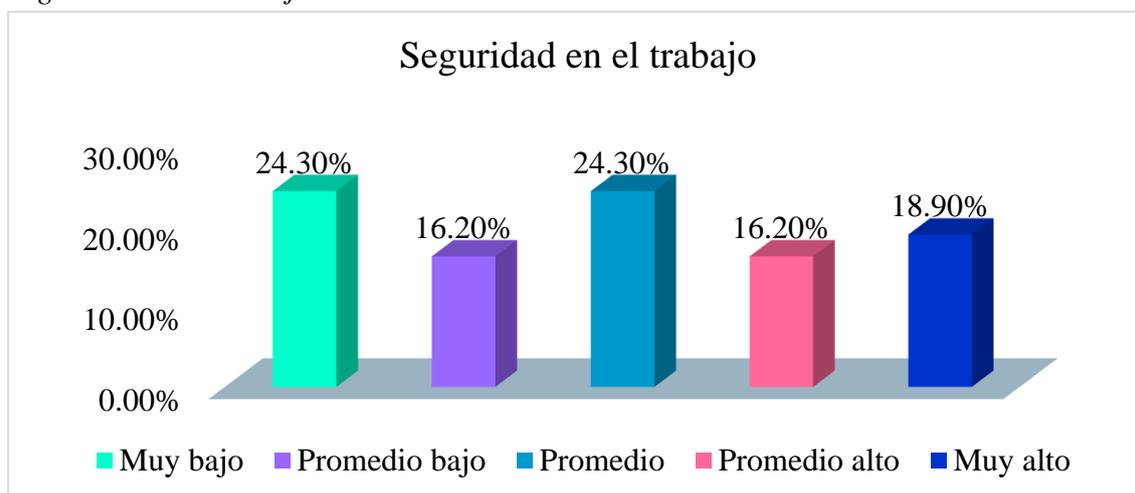
Tabla 9

Seguridad en el trabajo

		f	%
Válido	Muy bajo	27	24.3%
	Promedio bajo	18	16.2%
	Promedio	27	24.3%
	Promedio alto	18	16.2%
	Muy alto	21	18.9%
	Total	111	100.0%

Figura 6

Seguridad en el trabajo



Nota. El presente grafico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados para la variable Seguridad en el trabajo mostrados en la Tabla 9 y Figura 6 indicaron que el 24.3% está en niveles muy bajos, el 16.2% en promedio bajo, el 24.3% en promedio, el 16.2% en promedio alto y el 18.9% en muy alto. Esto indica que en la Micro Red de Salud Chilca se necesita mejorar la seguridad en el trabajo para garantizar el bienestar de los trabajadores y minimizar el riesgo de lesiones laborales. Esto puede lograrse mediante la implementación de mejores prácticas y normas de seguridad, así como la capacitación adecuada del personal. Además, es importante hacer un seguimiento del cumplimiento de estas reglas en la Micro Red de Salud Chilca para 2022.

Dimensión 3 - Integración al puesto de trabajo

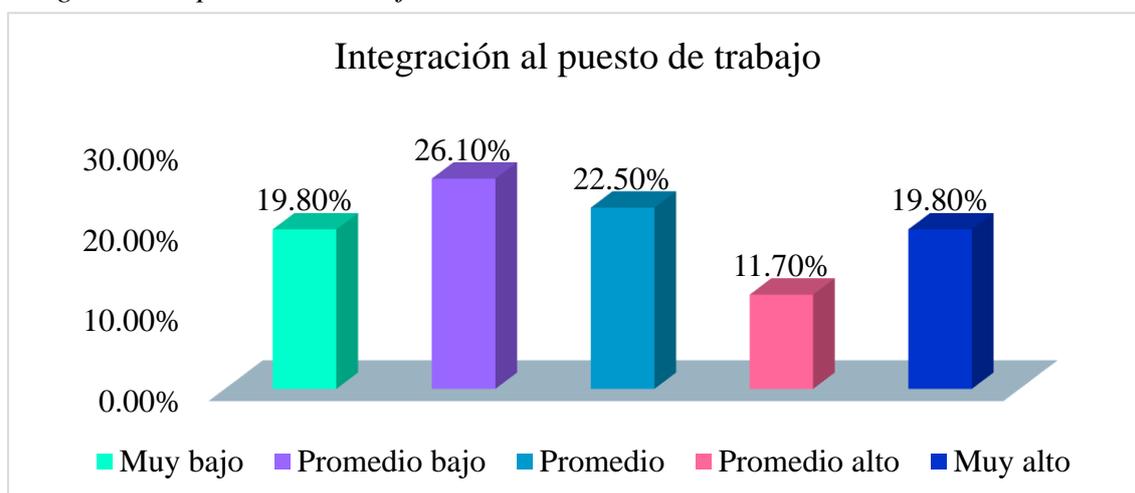
Tabla 10

Integración al puesto de trabajo

		f	%
Válido	Muy bajo	22	19.8%
	Promedio bajo	29	26.1%
	Promedio	25	22.5%
	Promedio alto	13	11.7%
	Muy alto	22	19.8%
	Total	111	100.0%

Figura 7

Integración al puesto de trabajo



Nota. El presente gráfico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados para el componente integración al puesto de trabajo mostrados en la Tabla 10 y Figura 7 indicaron que el 19.8% de los empleados obtuvieron una calificación muy baja, el 26.1% obtuvieron una calificación baja, el 22.5% obtuvieron una calificación promedio, el 11.7% obtuvieron una calificación alta y el 19.8% obtuvieron una calificación muy alta. Estos resultados muestran que hay una necesidad de mejorar las condiciones en relación a este componente en la Micro red de Salud Chilca para el 2022. Esto es importante ya que la integración al puesto de trabajo es un factor clave para el éxito de una organización.

Dimensión 4 - Satisfacción por el trabajo

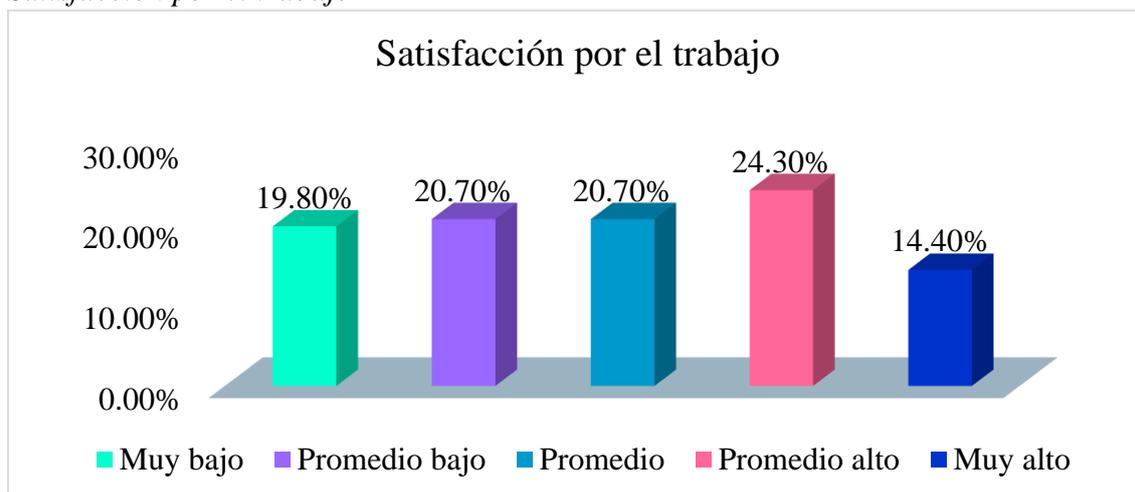
Tabla 11

Satisfacción por el trabajo

		f	%
Válido	Muy bajo	22	19.8%
	Promedio bajo	23	20.7%
	Promedio	23	20.7%
	Promedio alto	27	24.3%
	Muy alto	16	14.4%
Total		111	100.0%

Figura 8

Satisfacción por el trabajo



Nota. El presente gráfico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados para el componente satisfacción por el trabajo mostrados en la Tabla 11 y Figura 8 fueron, 19.8% nivel muy bajo, 20.7% nivel promedio bajo, 20.7% nivel promedio, 24.3% nivel promedio alto y 14.4% nivel muy alto. Esto significa que la mayoría de las personas encuestadas tienen un nivel promedio alto con respecto a este componente. Sin embargo, hay una proporción de colaboradores (19.8%) que tienen un nivel muy bajo. Entonces, es importante mejorar la satisfacción por el trabajo ya que es un factor clave para el buen desempeño de una Micro Red de Salud. Por lo tanto, es importante mejorar la satisfacción laboral para asegurar que los empleados estén emocionados y comprometidos con la tarea que realizan.

Dimensión 5 - Bienestar logrado a través del trabajo

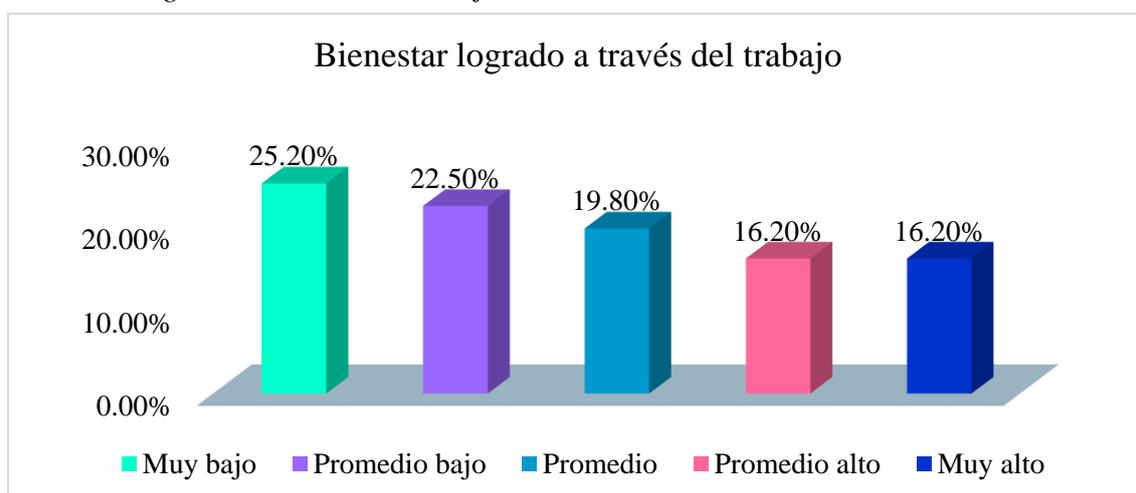
Tabla 12

Bienestar logrado a través del trabajo

		f	%
Válido	Muy bajo	28	25.2%
	Promedio bajo	25	22.5%
	Promedio	22	19.8%
	Promedio alto	18	16.2%
	Muy alto	18	16.2%
Total		111	100.0%

Figura 9

Bienestar logrado a través del trabajo



Nota. El presente grafico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados para el componente Bienestar logrado a través del trabajo mostrados en la Tabla 12 y Figura 9 demostraron que el 25.2% es muy bajo, el 22.5% es de promedio bajo, el 19.8% es de promedio, el 16.2% es de promedio alto y el 16.2% es muy alto. Esto indica que con respecto a este componente la Micro red de Salud Chilca es bajo en general. Mejorar estos resultados en la Micro red de Salud Chilca 2022 es importante para asegurar que los trabajadores estén recibiendo los niveles de bienestar adecuados. Mejorar componente mediante mejoras en la organización también ayudará a mejorar la productividad, aumentar la motivación y mejorar el ambiente laboral general.

Dimensión 6 - Desarrollo personal del trabajador

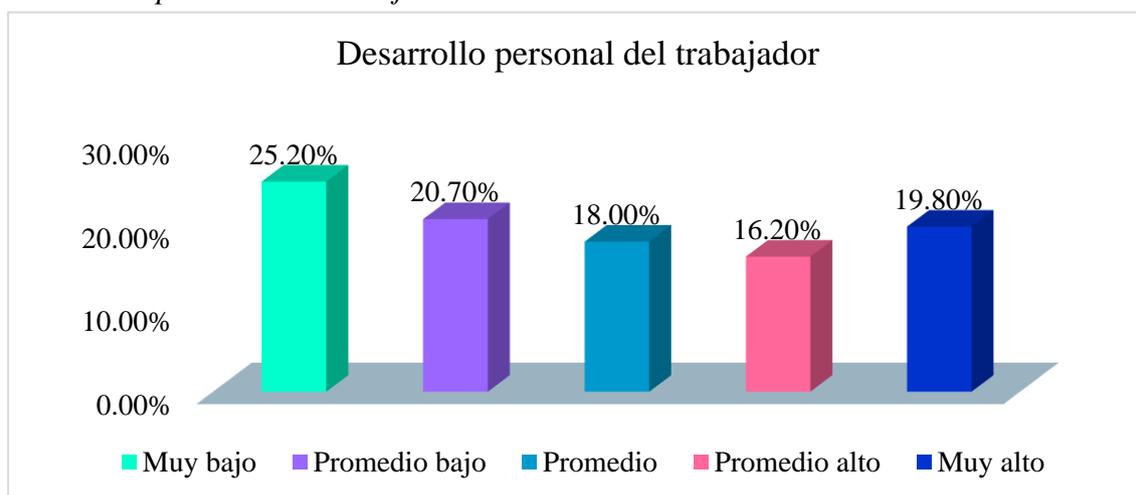
Tabla 13

Desarrollo personal del trabajador

		f	%
Válido	Muy bajo	28	25.2%
	Promedio bajo	23	20.7%
	Promedio	20	18.0%
	Promedio alto	18	16.2%
	Muy alto	22	19.8%
	Total	111	100.0%

Figura 10

Desarrollo personal del trabajador



Nota. El presente gráfico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados del componente de desarrollo personal del trabajador mostrados en la Tabla 13 y Figura 10 indicaron que el 25.2 % es muy bajo, el 20.7 % es bajo promedio, el 18.0 % es promedio, el 16.2 % es alto promedio y el 19.8 % es muy alto. Esto indica que el desarrollo personal del trabajador está por debajo de lo esperado, por lo que es importante mejorar estos resultados para asegurar una mejor calidad en el servicio ofrecido. La mejora de estos resultados es importante para lograr una mayor satisfacción entre los trabajadores y los usuarios de la red, lo cual mejorará la atención y el servicio ofrecido. Esto se puede lograr a través de la capacitación adecuada de los trabajadores, el desarrollo de habilidades de liderazgo y la implementación de estrategias.

Dimensión 7 - Administrador del tiempo libre

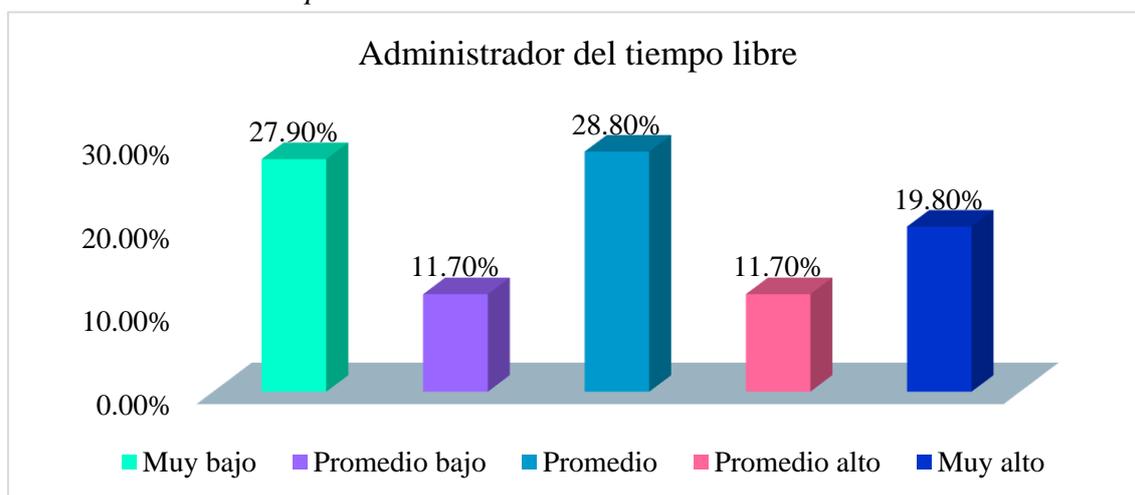
Tabla 14

Administrador del tiempo libre

		f	%
Válido	Muy bajo	31	27.9%
	Promedio bajo	13	11.7%
	Promedio	32	28.8%
	Promedio alto	13	11.7%
	Muy alto	22	19.8%
	Total	111	100.0%

Figura 11

Administrador del tiempo libre



Nota. El presente grafico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados para el componente administrador del tiempo libre mostrados en la Tabla 14 y Figura 11 indicaron que un 27.9% de los encuestados tienen un nivel de administración de tiempo libre muy bajo, un 11.7% un nivel de administración promedio bajo, un 28.8% un nivel promedio, un 11.7% un nivel promedio alto y un 19.8% un nivel muy alto. Es importante mejorar estos resultados para la Micro red de Salud Chilca - 2022, ya que una mejora en este componente incrementará la calidad de vida de la población, permitiendo a los individuos tener una mejor salud y bienestar. Esto se puede lograr a través de programas educativos orientados a enseñar a la gente a administrar mejor su tiempo libre, así como también mediante programas de incentivos.

5.1.3. Variable 2 – Bienestar psicológico

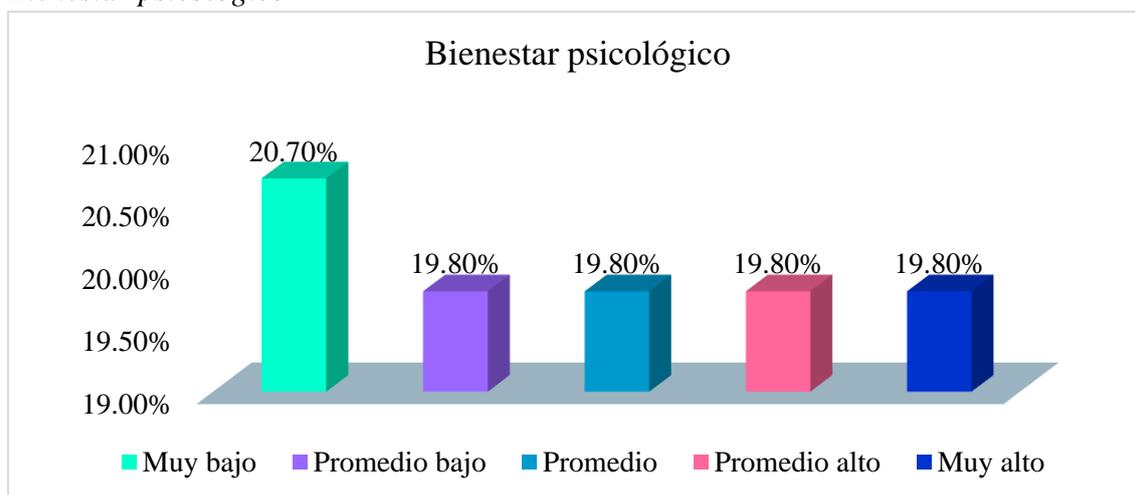
Tabla 15

Bienestar psicológico

		f	%
Válido	Muy bajo	23	20.7%
	Promedio bajo	22	19.8%
	Promedio	22	19.8%
	Promedio alto	22	19.8%
	Muy alto	22	19.8%
Total		111	100.0%

Figura 12

Bienestar psicológico



Nota. El presente grafico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados del componente bienestar psicológico mostrados en la Tabla 15 y Figura 12 indicaron que el promedio general es bajo, con el 20.7% en muy bajo, el 19.8% en promedio bajo, el 19.8% en promedio, el 19.8% en promedio alto y el 19.8% en muy alto. Esto significa que hay una gran cantidad de personas que no están alcanzando un elevado puntaje en relación a este componente en la Micro red de Salud Chilca. Es importante mejorar estos resultados para fortalecer las aptitudes mentales de la sociedad y para prevenir problemas de salud mental futuros. Se deberían implementar programas de prevención de enfermedades mentales y apoyo social para ayudar a las personas a mejorar su bienestar psicológico.

5.1.4. Dimensiones de variable 2

Dimensión 1 – Autoaceptación

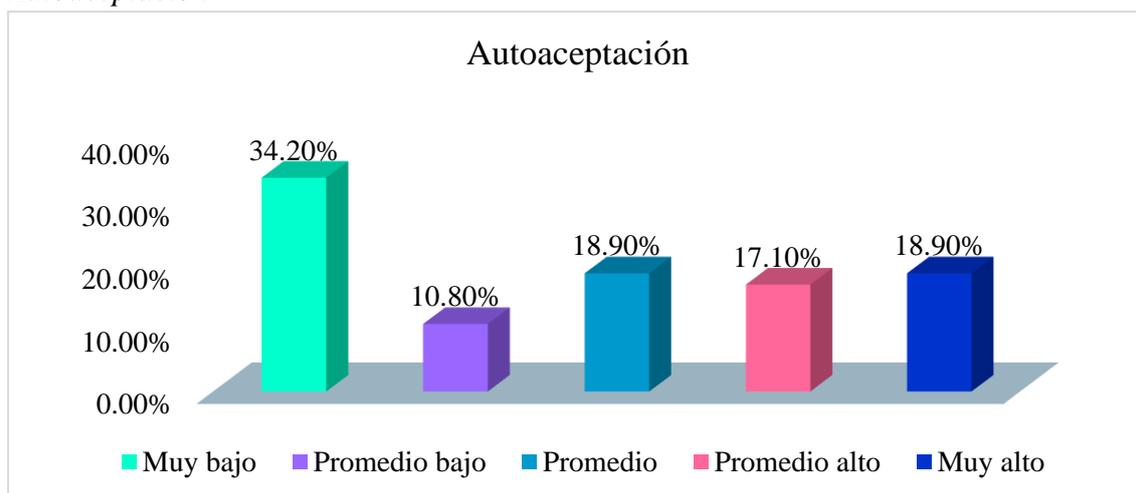
Tabla 16

Autoaceptación

		f	%
Válido	Muy bajo	38	34.2%
	Promedio bajo	12	10.8%
	Promedio	21	18.9%
	Promedio alto	19	17.1%
	Muy alto	21	18.9%
Total		111	100.0%

Figura 13

Autoaceptación



Nota. El presente grafico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación

Los resultados para el componente de autoaceptación mostrados en la Tabla 16 y Figura 13 demostraron un porcentaje de 34.2% de trabajadores con niveles muy bajos de autoaceptación, seguido por 10.8% con niveles bajos, 18.9% con niveles promedio, 17.1% con niveles altos y 18.9% con niveles muy altos. Estos resultados indican que hay un grupo significativo de trabajadores con niveles bajos de autoaceptación y es importante mejorar estos resultados. Es importante mejorar estos resultados para la Micro Red de Salud Chilca, ya que una autoaceptación saludable es esencial para una buena salud mental y física.

Dimensión 2 - Relaciones positivas

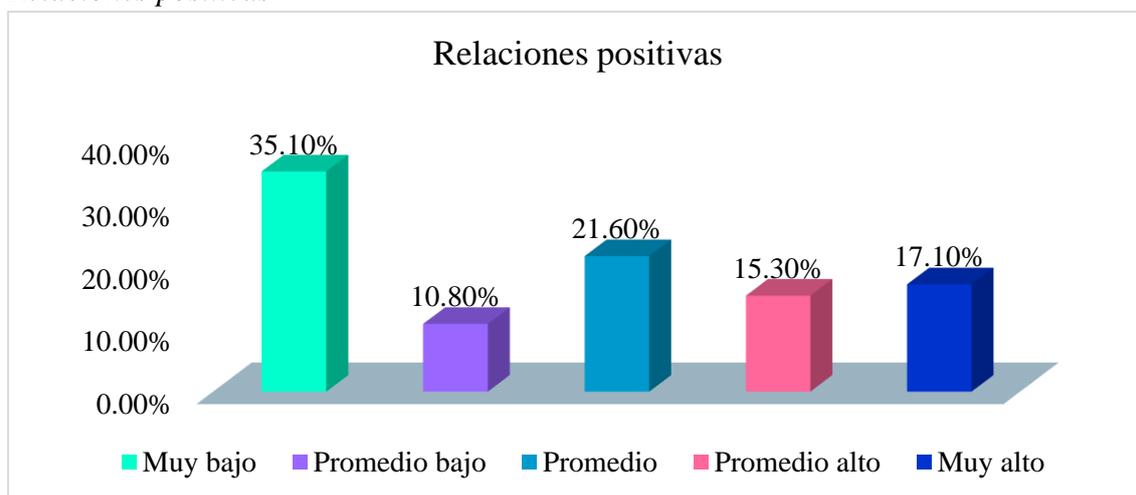
Tabla 17

Relaciones positivas

		f	%
Válido	Muy bajo	39	35.1%
	Promedio bajo	12	10.8%
	Promedio	24	21.6%
	Promedio alto	17	15.3%
	Muy alto	19	17.1%
	Total	111	100.0%

Figura 14

Relaciones positivas



Nota. El presente gráfico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación:

Los resultados para el componente Relaciones positivas en trabajadores mostrados en la Tabla 17 y Figura 14 indicaron que un 35.1% de los encuestados tienen un puntaje en relación a este componente muy bajo, un 10.8% un nivel de relaciones positivas promedio bajo, un 21.6% un nivel promedio, un 15.3% un nivel promedio alto y un 17.1% un nivel muy alto. Es importante mejorar estos resultados para la Micro red de Salud Chilca, ya que una mayor cantidad de relaciones positivas entre los trabajadores ayudará a mejorar el clima laboral, lo que a su vez contribuirá a una mejor salud mental, bienestar y productividad. Esto se puede lograr a través de programas de capacitación para promover una comunicación respetuosa.

Dimensión 3 – Autonomía

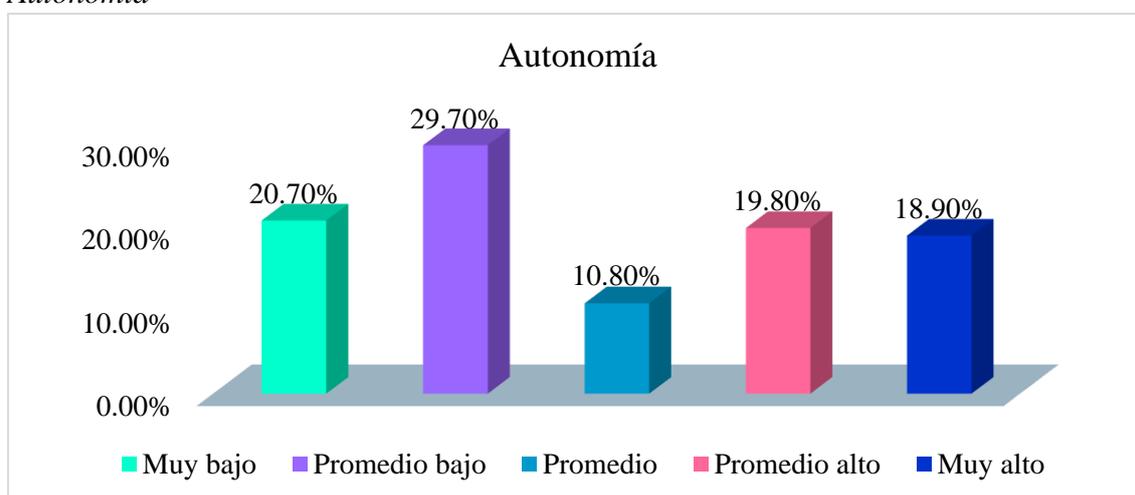
Tabla 18

Autonomía

		f	%
Válido	Muy bajo	23	20.7%
	Promedio bajo	33	29.7%
	Promedio	12	10.8%
	Promedio alto	22	19.8%
	Muy alto	21	18.9%
	Total	111	100.0%

Figura 15

Autonomía



Nota. El presente gráfico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación:

Los resultados para el componente Autonomía en trabajadores mostrados en la Tabla 18 y Figura 15 indicaron que un 20.7% de los encuestados tienen un nivel de autonomía muy bajo, un 29.7% un nivel de autonomía promedio bajo, un 10.8% un nivel promedio, un 19.8% un nivel moderado alto y un 18.9% un puntaje muy alto. Es importante mejorar estos resultados para la Micro Red de Salud Chilca, ya que una mejor autonomía en los trabajadores mejorará las características con las que se ofrecen atención, al permitirles tomar decisiones y responsabilizarse de sus acciones. Esto se puede lograr a través de programas de capacitación orientados a enseñar a la gente el valor de la autonomía, así como también mediante programas de respaldo para trabajadores.

Dimensión 4 - Dominio del entorno

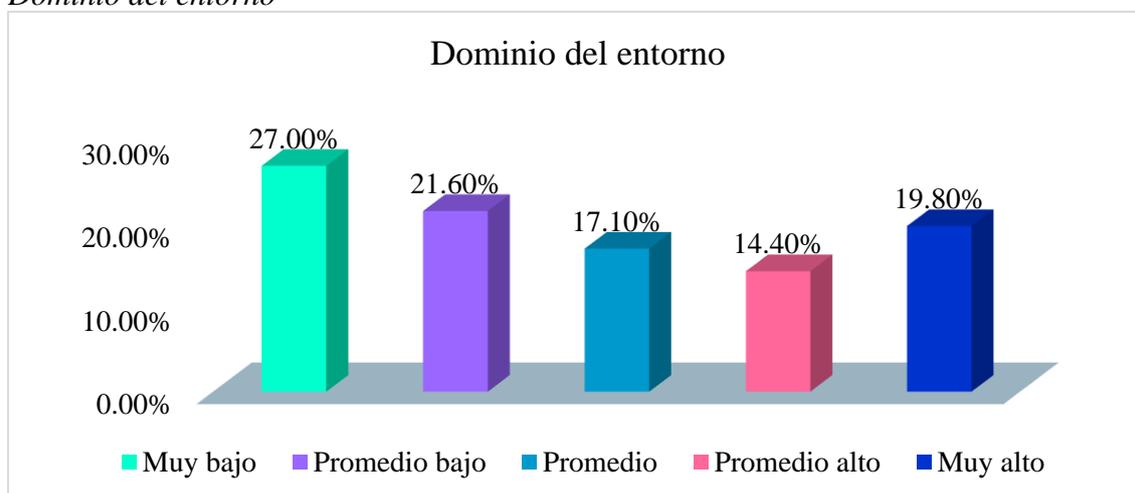
Tabla 19

Dominio del entorno

		f	%
Válido	Muy bajo	30	27.0%
	Promedio bajo	24	21.6%
	Promedio	19	17.1%
	Promedio alto	16	14.4%
	Muy alto	22	19.8%
	Total	111	100.0%

Figura 16

Dominio del entorno



Nota. El presente grafico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación:

Los resultados para el componente dominio del entorno en trabajadores mostrados en la Tabla 19 y Figura 16 indicaron que un 27.0% de los encuestados tienen un nivel de dominio del entorno muy bajo, un 21.6% un nivel de dominio promedio bajo, un 17.1% un nivel promedio, un 14.4% un nivel promedio alto y un 19.8% un nivel muy alto. Es importante mejorar estos resultados para la Micro red de Salud Chilca - 2022, ya que un mejor dominio del entorno contribuirá a mejorar la productividad laboral de los trabajadores, permitiéndoles realizar mejor su trabajo y, al mismo tiempo, mejorar sus niveles de salud y bienestar. Esto se puede lograr mediante programas educativos para mejorar su comprensión del entorno e implementar técnicas para una mejor gestión.

Dimensión 5 - Crecimiento personal

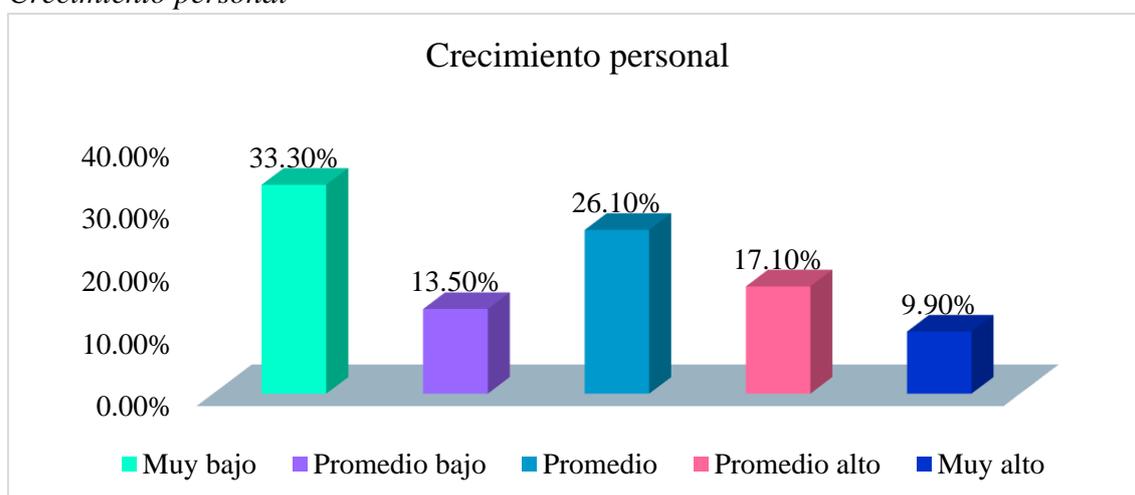
Tabla 20

Crecimiento personal

		f	%
Válido	Muy bajo	37	33.3%
	Promedio bajo	15	13.5%
	Promedio	29	26.1%
	Promedio alto	19	17.1%
	Muy alto	11	9.9%
	Total	111	100.0%

Figura 17

Crecimiento personal



Nota. El presente gráfico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación:

Los resultados para el componente crecimiento personal en trabajadores mostrados en la Tabla 20 y Figura 17 indicaron que un 33.3% de los encuestados tienen un nivel de crecimiento personal muy bajo, un 13.5% un nivel de crecimiento promedio bajo, un 26.1% un puntaje promedio, un 17.1% un puntaje promedio alto y un 9.9% un puntaje muy alto. Es importante mejorar estos resultados para la Micro red de Salud Chilca - 2022, ya que un mejor crecimiento personal de los trabajadores permitirá a la población tener una mejor salud y bienestar. Esto se puede lograr a través de programas educativos orientados a enseñar a la gente a mejorar sus habilidades personales, así como también mediante programas de promoción de la motivación y el desarrollo personal.

Dimensión 6 - Propósito en la vida

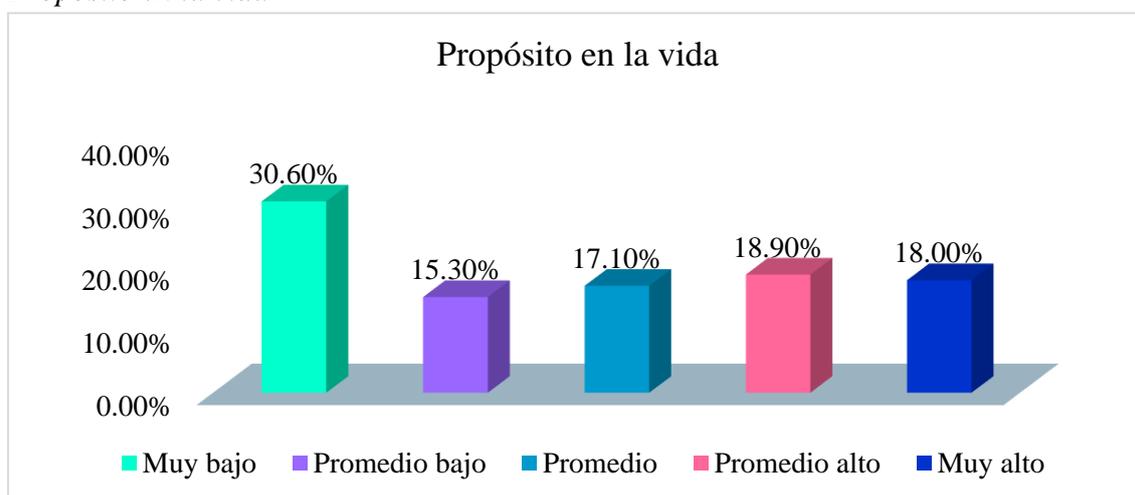
Tabla 21

Propósito en la vida

		f	%
Válido	Muy bajo	34	30.6%
	Promedio bajo	17	15.3%
	Promedio	19	17.1%
	Promedio alto	21	18.9%
	Muy alto	20	18.0%
	Total	111	100.0%

Figura 18

Propósito en la vida



Nota. El presente grafico evidencia los resultados descriptivos del componente de estudio titulado al comienzo de este apartado en la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Interpretación:

Los resultados para el componente propósito en la vida en trabajadores mostrados en la Tabla 21 y Figura 18 indicaron que un 30.6% de los encuestados tienen un nivel de propósito muy bajo, un 15.3% un nivel de propósito promedio bajo, un 17.1% un puntaje moderado, un 18.9% un puntaje promedio alto y un 18.0% un nivel muy alto. Es importante mejorar estos resultados para la Micro red de Salud Chilca - 2022, ya que una mayor conciencia de un propósito en la vida mejorará la motivación, la satisfacción y el bienestar de la población. Se podría lograr esto a través de programas de crecimiento personal, participación en actividades de voluntariado, y también por medio de programas educativos enfocados en el autodescubrimiento.

5.2.1. Normalidad de los datos

Tabla 22

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P-valor
Soporte institucional	.985	111	.259
Seguridad en el trabajo	.986	111	.292
Integración al puesto de trabajo	.985	111	.236
Satisfacción por el trabajo	.985	111	.256
Bienestar logrado a través del trabajo	.983	111	.169
Desarrollo personal del trabajador	.985	111	.252
Administrador del tiempo libre	.963	111	.004
Calidad de vida en el trabajo	.976	111	.042
Autoaceptación	.961	111	.003
Relaciones positivas	.963	111	.004
Autonomía	.951	111	.000
Dominio del entorno	.975	111	.034
Crecimiento personal	.968	111	.009
Propósito en la vida	.945	111	.000
Bienestar psicológico	.964	111	.004

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

De la tabla 22 se aprecia que las significancias de cada una de las variables fueron los siguientes: Soporte institucional (P-valor=.259), Seguridad en el trabajo (P-valor=.292), Integración al puesto de trabajo (P-valor=.236), Satisfacción por el trabajo (P-valor=.256), Bienestar logrado a través del trabajo (P-valor=.169), Desarrollo personal del trabajador (P-valor=.252), Administrador del tiempo libre (P-valor=.004), Calidad de vida en el trabajo (P-valor=.042), Autoaceptación (P-valor=.003), Relaciones positivas (P-valor=.004), Autonomía (P-valor=.000), Dominio del entorno (P-valor=.034), Crecimiento personal (P-valor=.009), Propósito en la vida (P-valor=.000), Bienestar psicológico (P-valor=.004). Estos resultados indican que el nivel de significancia de la mayoría de las variables es menor a .05 por lo tanto se afirma que no todas las variables se distribuyen de forma normal, por lo tanto, se procederá a emplear el test de correlación de Spearman debido a que es el indicado para este tipo de muestras.

5.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Para el proceso de datos se utilizó los siguientes criterios:

P-valor > 0.05 - Se acepta la hipótesis nula (No existe relación).

P-valor < 0.05 - Se rechaza la hipótesis nula (Existe relación).

5.2.1. Contraste de la Hipótesis General

- **H0:** La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.
- **H1:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Tabla 23

Correlación de Spearman - Hipótesis General

			Calidad de vida en el trabajo	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Rho	1.000	.474
		P-valor	.	.000
		N	111	111
	Bienestar psicológico	Rho	.474	1.000
		P-valor	.000	.
		N	111	111

Interpretación

Según la Tabla 23 se observa la existencia de un grado de asociación Rho de Spearman de .474, este valor confirma la relación entre el bienestar psicológico y la variable calidad de vida en el trabajo, con una significancia < .05. De este modo, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que hay una asociación moderada significativa entre los dos elementos analizados mediante la prueba de correlación realizada. En esa dirección se interpreta que cuanto mejor calidad de vida en el trabajo vivencien los colaboradores, mejor bienestar psicológico tendrán.

5.2.2. Contraste de la Hipótesis Específica 1

- **H0:** La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.
- **H1:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Tabla 24

Correlación de Spearman - Hipótesis Específica 1

			Calidad de vida en el trabajo	Autoaceptación
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Rho	1.000	.336
		P-valor	.	.000
		N	111	111
	Autoaceptación	Rho	.336	1.000
		P-valor	.000	.
		N	111	111

Interpretación

En base a los resultados reportados en la Tabla 24 se verificó la existencia de un grado de relación Rho de Spearman de .336, este valor confirma la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el componente autoaceptación con una significancia $<.05$. De esta manera se logró aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, en consecuencia, se concluye que hay una correlación significativa entre los dos elementos evaluados mediante esta prueba de correlación. En esa dirección se interpreta que cuanto mejor calidad de vida en el trabajo vivencien los colaboradores, mejor autoaceptación desarrollarán.

5.2.3. Contraste de la Hipótesis Específica 2

- **H0:** La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.
- **H1:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Tabla 25

Correlación de Spearman - Hipótesis Específica 2

			Calidad de vida en el trabajo	Relaciones positivas
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Rho	1.000	.413
		P-valor	.	.000
		N	111	111
	Relaciones positivas	Rho	.413	1.000
		P-valor	.000	.
		N	111	111

Interpretación

En base a los resultados reportados en la Tabla 25 se verificó la existencia de un grado de relación Rho de Spearman de .413, este valor confirma la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el componente relaciones positivas, con una significancia $<.05$. De esta manera se logró aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se establece que si prevalece una asociación moderada significativa. En esa dirección se interpreta que cuanto mejor calidad de vida en el trabajo vivencien los colaboradores, mejores relaciones positivas establecerán.

5.2.4. Contraste de la Hipótesis Específica 3

- **H0:** La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con la autonomía de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022..
- **H1:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autonomía de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Tabla 26

Correlación de Spearman - Hipótesis Específica 3

			Calidad de vida en el trabajo	Autonomía
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Rho	1.000	.323
		P-valor	.	.001
		N	111	111
	Autonomía	Rho	.323	1.000
		P-valor	.001	.
		N	111	111

Interpretación

En base a los resultados reportados en la Tabla 26 se verificó la existencia de un grado de relación Rho de Spearman de .323, este valor confirma la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el componente autonomía con una significancia $< .05$, de esta manera se logró aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se establece que si existe una asociación significativa entre ambos componentes analizados mediante la presente prueba de correlación. En esa dirección se interpreta que cuanto mejor calidad de vida en el trabajo vivencien los colaboradores, mejor autonomía demostrarán.

5.2.5. Contraste de la Hipótesis Específica 4

- **H0:** La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con el dominio del entorno de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.
- **H1:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el dominio del entorno de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Tabla 27

Correlación de Spearman - Hipótesis Específica 4

			Calidad de vida en el trabajo	Dominio del entorno
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Rho	1.000	.263
		P-valor	.	.005
		N	111	111
	Dominio del entorno	Rho	.263	1.000
		P-valor	.005	.
		N	111	111

Interpretación

En base a los resultados reportados en la Tabla 27 se verificó la existencia de un grado de relación Rho de Spearman de .263, este valor confirma la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el componente dominio del entorno, con una significancia $<.05$, de este modo, se logró aceptar la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula, lo que indica que hay una correlación débil y significativa entre los dos elementos examinados en esta prueba de correlación. En esa dirección se interpreta que cuanto mejor calidad de vida en el trabajo vivencien los colaboradores, mejor dominio del entorno desarrollarán.

5.2.6. Contraste de la Hipótesis Específica 5

- **H0:** La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.
- **H1:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Tabla 28

Correlación de Spearman - Hipótesis Específica 5

			Calidad de vida en el trabajo	Crecimiento personal
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Rho	1.000	.352
		P-valor	.	.000
		N	111	111
	Crecimiento personal	Rho	.352	1.000
		P-valor	.000	.
		N	111	111

Interpretación

En base a los resultados reportados en la Tabla 28 se verificó la existencia de un grado de relación Rho de Spearman de .352, este valor confirma la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el componente crecimiento personal con una significancia $<.05$), entonces, se logró aceptar la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula, lo que lleva a establecer que hay una relación significativa entre los dos componentes que han sido analizados mediante la prueba de correlación en cuestión. En esa dirección se interpreta que cuanto mejor calidad de vida en el trabajo vivencien los colaboradores, mejor crecimiento personal lograrán.

5.2.7. Contraste de la Hipótesis Específica 6

- **H0:** La calidad de vida en el trabajo no se relaciona directamente con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.
- **H1:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.

Tabla 29

Correlación de Spearman - Hipótesis Específica 6

			Calidad de vida en el trabajo	Propósito en la vida
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Rho	1,000	,377**
		P-valor	.	,000
		N	111	111
	Propósito en la vida	Rho	,377**	1,000
		P-valor	,000	.
		N	111	111

Interpretación

En base a los resultados en la Tabla 29 se verificó la existencia de un grado de relación Rho de Spearman de .377, este valor confirma la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el componente propósito en la vida con una significancia $<.05$. De este modo, se logró aceptar la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula, lo que permite establecer que existe una relación significativa entre los dos componentes que han sido examinados a través de la prueba de correlación presente. En esa dirección se interpreta que cuanto mejor calidad de vida en el trabajo vivencien los colaboradores, mejores propósitos de vida visualizarán.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según el objetivo general que buscaba determinar si la calidad de vida en el trabajo se corresponde estadísticamente y directamente con el bienestar psicológico de los profesionales de la “Micro red de Salud Chilca”, donde se encontró una interdependencia con un coeficiente de $Rho = .474$ y un $P\text{-Valor} < .05$, verificando estos hallazgos Kourosh (2018) encontró que existe una interdependencia de $.607$ entre el bienestar psicológicos y la calidad de vida laboral, así como los componentes del primero se encuentran relacionados, además destaca la trascendencia de mejorar la estabilidad emocional y control de emociones en los trabajadores de cualquier tipo de institución, de igual forma Lazaro (2018) corrobora lo hallado/estimado en su escudriñamiento ya que identificó que existe una interdependencia de $.771$ significativo entra bienestar psicológico y calidad laboral en enfermeras, mencionando la trascendencia de mejorar el ambiente de trabajo y la implementación de mecanismos que reduzcan el estrés, finalmente unos autores también corroboran lo encontrado son Sürücü y Sesen (2021) quienes evidenciaron la existencia de una interdependencia de $.427$ ($P\text{-Valor} < .05$) por lo que se llega a establecer que son varias las investigaciones que comparten resultados que verifican las hipótesis teóricas del estudio. Camacaro (2010) menciona que la calidad de vida laboral depende de elementos multidimensionales desde la perspectiva subjetiva como objetiva, entre ellos se puede llegar a caracterizar los elementos del bienestar psicológico, los cuales dependiendo de su intensidad se verán influenciados de forma positiva en la calidad laboral por lo cual estos componentes se harán determinantes para el éxito laboral de las personas por otra parte Urzúa y Caqueo-Urizar (2012) mencionan la presencia de componentes ambientales e internos que influyen en óptimas condiciones de la calidad de vida laboral, estando los componentes de bienestar inmersos en ambos aspectos, debido a que dentro de la empresa o institución se generan interacciones sociales, como interacciones con las situaciones y el ambiente laboral; ambos autores validan que los componentes psicológicos de los trabajadores llegan a influir en su calidad laboral.

Según el objetivo específico 1 que buscaba identificar si la calidad de vida en el trabajo se corresponde estadísticamente y directamente con la autoaceptación de los profesionales de la “Micro red de Salud Chilca”, donde se encontró una interdependencia con un coeficiente de $Rho = .336$ y un $P\text{-Valor} < .05$, corroborando esta información Campos et al. (2021) también llegaron a identificar niveles de interdependencia entre la apertura a la experiencia y la autoaceptación ($Rho = .391$) identificando que la

autoaceptación como factor personal se encuentra relacionado al bienestar psicológico y social, así también Trujillo (2020) verifica lo hallado en su pesquisa donde encontró una dependencia baja aunque significativa entre aceptación (> 0.5) y la calidad de vida en el trabajo, lo que puede indicar que tal vez hay algún tipo de diferencia por el tipo de instrumento o la encuesta. Granados (2011) por su parte confirma estos resultados argumentando que existen factores consecuentes subjetivos como el estado de bienestar de los individuos para alcanzar el óptimo desenvolvimiento o laboral, entonces se establece como la autoaceptación, siendo un factor personal y subjetivo, puede llegar tener un grado de asociación positivo con la autoaceptación

Según el objetivo específico 2 que buscaba identificar si la calidad de vida en el trabajo se corresponde estadísticamente y directamente con las relaciones positivas de los profesionales de la “Micro red de Salud Chilca”, donde se encontró una relación de $Rho = .413$ y un $P\text{-Valor} < .05$, asimismo Ferraz (2020) llegó a validar estos resultados debido a que en su investigación encontró que se reduce el estrés laboral y se mejora la satisfacción laboral mediante mejoras de calidad en centros médicos mediante la mejora del trato hacia el personal y el ambiente social entre los trabajadores, otro autor que verifica los hallazgos es Aquilino (2020) quien identificó una relación de $rho = .302$ y un nivel de significancia ($p < .05$) entre el bienestar social y la calidad de vida laboral, estableciendo de esta forma que las instituciones deben apuntar hacia ambientes donde las relaciones entre los miembros se relacionen positivamente, por último, Asto y Paquiyaury (2021) corroboran lo encontrado en su tesis donde evidenciaron que un correcto y óptimo clima laboral, es decir relaciones positivas, ambiente laboral adecuado y buen trato hacia el personal, se encuentra asociado a un elevado puntaje de bienestar psicológico. Michalos (1986) en su Modelo de las discrepancias múltiples, menciona que la calidad de vida laboral se verá influenciada por factores multidimensionales como el sexo, educación etnia, entre otros, siendo la interacción social un componente importante para alcanzar un clima laboral adecuado y la satisfacción de los empleados, verificando de esta forma la relación positiva en la mejora del componente en cuestión.

Según el objetivo específico 3 que buscaba identificar si la calidad de vida de los trabajadores corresponde estadísticamente y directamente con la autonomía de los profesionales de la “Micro red de Salud Chilca” donde se encontró una interdependencia con un coeficiente de $Rho = .323$ y un $P\text{-Valor} < .05$, estos resultados se confirman en la exploración de Dörner (2018) quien evidenció una dependencia positiva de la autonomía

y el bienestar psicológico, indicando que mientras mayor sea la autonomía de una persona su bienestar psicológico mejorará, sin embargo en su muestra se identificó que existen bajos niveles de ambos componentes, así también se pudo verificar los resultados en la investigación de Trujillo (2020) que encontró una interdependencia moderada ($Rho = .45$) y una buena significancia ($p < 0.05$) entre la autonomía y la calidad de vida laboral, evidenciando de esta forma que la mayoría de estudios estadísticos al respecto tienen resultados similares y consistentes. García (2002) en lo que respecta la valoración del bienestar subjetivo, identificó la existencia de 2 componentes valoración afectiva y cognitiva, siendo esta última evaluada mediante un enfoque reflexivo, relacionado a la valoración subjetiva del individuo, el cual, a través de la razón, hace que el individuo genere un juicio de sus experiencias y sus situaciones vitales, en este sentido es que se menciona que la valoración cognitiva se relaciona con la interpretación que el individuo hace de su realidad y de sus emociones, basándose en la reflexión y el análisis de sus experiencias y circunstancias vitales. De esta forma, la valoración cognitiva puede incidir en la forma en que el individuo experimenta y percibe su bienestar subjetivo, ya que su juicio y análisis de su realidad pueden afectar sus emociones y su percepción de su calidad de vida, presentándose de esta forma como un rasgo que establecerá si el individuo actúa de forma autónoma o no.

Según el objetivo específico 4 que buscaba identificar si la calidad de vida en el trabajo se corresponde estadísticamente y positivamente con el dominio del entorno de los profesionales de la “Micro red de Salud Chilca”, donde se encontró una interdependencia ($Rho = .263$ y un $P\text{-Valor} < .05$), corroborando estos resultados Becerra (2021) encuentra una dependencia/conexión positiva entre la tensión laboral y salud mental (.362) disforia (.314), y disfunción social (.213), evidenciando que los trabajadores que el bienestar psicológicos de las personas que no lograr dominar sus emociones y acoplarse su entorno, terminan siendo perjudiciales para sí mismo, a su vez ratificando la dependencia positiva entre calidad de vida en el trabajo y dominio del entorno, por su parte Dörner (2018) identifico que fomentar la mejora del entorno organizacional a fin de que los trabajadores mejoren el dominio de dicho entorno, fortalece las condiciones y ambiente de trabajo, igualmente considera que es un factor que mejora las satisfacción de estos, por ultimo Carrasco et al. (2020) ratifica los resultados argumentando en base a su tesis que los estresores ambientales (.368) y personales (.309) llegan a estar correspondidos a la complacencia laboral de las

enfermeras, mencionando que mientras menos estresores ambientales y personales existan las enfermeras serán más conscientes de su entorno y podrán tomar decisiones de forma más acertada y calmada por lo que esto se verá influenciado en la calidad de vida laboral de estas. (Santiago, 2018) sostiene que la calidad de vida en el trabajo se compone por un modelo de múltiples elementos ya mencionados, los cuales son indispensables para que los servidores en salud puedan tener una buena calidad de vida laboral en este sentido, se establece que este conjunto de factores conforma un ambiente laboral donde el trabajador podrá desenvolverse de forma adecuada (dominio del entorno) y de esta forma generando en estas condiciones óptimas de bienestar laboral con buena calidad.

Según el objetivo específico 5 que buscaba identificar si la calidad de vida en el trabajo se corresponde estadísticamente de forma positiva con el crecimiento personal de los profesionales de la “Micro red de Salud Chilca”, donde se encontró una interdependencia con un coeficiente de Rho = .352 y un P-Valor < .05, Dörner (2018) valida estos resultados debido a que recabo un pesquisa una relación significativa entre bienestar psicológico y la realización personal, además encontró que un 25.5% de la población presentan un bajo nivel de realización personal y un 21% un bajo puntaje de bienestar psicológico, por lo que establecen que las personas con mayor un desarrollo personal, tienen características de calidad laboral más favorables que los que no; por ultimo Loli et al. (2020) verifica los hallazgos en su investigación donde encontró que hay una asociación relevante entre los principales componentes de análisis de su tesis (P-Valor = .24), mencionando que las personas con un alto desarrollo personal tienen más facilidades para desarrollarse y desempeñarse correctamente en su ambiente laboral. Peñarrieta-De Córdova et al. (2015) por su parte mencionan que para evaluar la calidad de vida laboral es necesario considerar el desarrollo personal del empleado, ya que este componente permite evaluar la coincidencia de las metas organizacionales con los objetivos de los participantes, las expectativas de vida y desarrollo, como también la seguridad que se le brinda en el contexto laboral, por lo que hace al crecimiento un potencial componente relacionado al fortalecimiento de la vida en el trabajo en conjunto con su calidad

Según el objetivo específico 6 que buscaba identificar si la calidad de vida en el trabajo se corresponde positiva y estadísticamente con el propósito en la vida de los profesionales de la “Micro red de Salud Chilca”, donde se localizó una interdependencia con un coeficiente de Rho = .377 y un P-Valor < .05, una investigación que evidencia

esto la realizó Jaque (2019) que identifico que el componente en cuestión se encuentra dentro de la variable bienestar psicológico está relacionado de forma significativa (P-Valor = .000), por lo tanto el autor considero la implementación de talleres y capacitaciones a los trabajadores apura que mejoren su actitud y alcancen un propósito en la vida, por otro lado con Paredes (2020) en su estudio de revisión identifico que la calidad de vida laboral se encuentra relacionada a los componentes de bienestar psicológico, siendo el desarrollo del propósito en la vida un de estos elementos intrínsecamente relacionados para el alcance de metas y del correcto desarrollo laboral de las personas. Finalmente, Diener et al., (1999) mencionan que como parte del bienestar emotivo se halla la complacencia con el día a día, el afecto y los dominós de satisfacción factores determinantes para que una persona se sienta bien con su vida y alcance un propósito en esta, estos factores contemplan aspectos tales como el número de experiencias gratificantes, el éxito laboral, familiar la salud, entre otros, los cuales directa o indirectamente llegan a influenciar en el desempeño laboral y a como un individuo se siente en su trabajo, por lo que en base a esto se llega establecer que el propósito en la vida se encuentra asociado a que los individuos alcancen niveles idóneos en su trabajo y la calidad del mismo

CONCLUSIONES

1. Se logró concluir que entre la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el Bienestar psicológico ($Rho=.474$, $P\text{-Valor}<.05$). Esto significa que se llega a notar una relación moderada entre ambos elementos, lo que indica que el bienestar psicológico en el trabajo de la muestra de estudio está relacionado con las características positivas de un buen ambiente laboral, autonomía dentro de la labor, dominio del entorno de trabajo, así como en con las relaciones positivas y fortalecedoras dentro del trabajo.
2. Se logró concluir que existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el componente autoaceptación ($Rho=.336$, $P\text{-Valor}<.05$). Esto significa que se llega a notar una relación moderada entre dichos elementos, lo que indica que la calidad de vida es necesaria para que la muestra de estudio mejore sus capacidades de autoestima, aceptación propia y autorreconocimiento de sus potencialidades.
3. Se logró concluir que existe una asociación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el componente relaciones positivas ($Rho=.413$, $P\text{-Valor}<.05$). Esto significa que existe una relación moderada entre la calidad de vida en el trabajo y el componente de seguridad en el trabajo, lo que indica que la calidad de vida en el trabajo se incrementa simultáneamente con el incremento de la seguridad en el trabajo.
4. Se logró concluir que existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el componente autonomía ($Rho=.323$, $P\text{-Valor}<.05$). Esto significa que se llega a notar una relación moderada entre estos elementos analizados, la información sugiere que las personas seguras de sí mismas y autónomas, entre otras cualidades, tienden a ser más felices en su labor diaria.
5. Se logró concluir que existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el componente dominio del entorno ($Rho=.263$, $P\text{-Valor}<.05$). Esto significa que se llega a notar una relación pequeña entre ambos elementos estudiados, esto sugiere que las personas que conocen su ambiente de trabajo y están seguros del mismo, son más felices en su entorno laboral.
6. Se logró concluir que existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el componente crecimiento personal ($Rho=.352$, $P\text{-Valor}<.05$). Esto significa que se llega a notar una relación moderada entre dichos componentes

estudiados, esto sugiere que las personas con cualidades personales elevadas, tales como liderazgo o resiliencia son más felices en su labor.

7. Se logró establecer que los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman demuestran que existe una asociación significativa entre la Calidad de vida en el trabajo y el componente propósito en la vida ($Rho=.377$, $P\text{-Valor}<.05$). Esto significa que se llega a notar una relación moderada entre ambos componentes, lo que indica que, de cierta manera, las personas con metas y objetivos claros y definidos soportan o se adaptan de forma más natural a su trabajo, haciéndolos más felices.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la universidad compartir los resultados de la presente investigación en el repositorio institucional, para que pueda ser utilizado como referencia en estudios posteriores que permitan el desarrollo del conocimiento científico en relación al tema; de igual forma, a los directores de la Micro Red De Salud Chilca se le recomienda emprender actividades como talleres, charlas, abrir espacios de orientación psicológica a fin de mejorar el bienestar psicológico de los servidores en salud y con ello también las condiciones de trabajo de calidad.
2. Se recomienda al gerente Micro Red De Salud Chilca se centre en mejorar componente autoaceptación, mediante mecanismos de soporte institucional entre otras estrategias que mejoren el ambiente laboral. Esto se puede lograr a través de la formulación de políticas y programas que reconozcan y recompensen el trabajo de los empleados.
3. Se recomienda al gerente Micro Red De Salud Chilca se centre en mejorar la seguridad en el trabajo de los servidores, ya que se ha encontrado una significativa conexión entre la calidad de vida en el trabajo y el componente relaciones positivas. Esto se puede lograr a través de la implementación de procedimientos de seguridad y protocolos de prevención de riesgos, así como la formación adecuada de los trabajadores para el manejo de situaciones de emergencia.
4. Se recomienda al gerente Micro Red De Salud Chilca se centre en mejorar la integración al puesto de trabajo de los trabajadores, ya que se ha encontrado una significativa asociación entre la calidad de vida en el trabajo y el componente de autonomía. Esto se puede lograr a través de la creación de un ambiente de trabajo colaborativo, la implementación de programas de capacitación para mejorar el desempeño de los empleados y la promoción de la participación activa gestión de la organización.
5. Se recomienda al gerente Micro Red De Salud Chilca se centre en mejorar la satisfacción en el trabajo de los trabajadores, ya que se ha encontrado una significativa conexión entre la calidad de vida en el trabajo y el componente ligado al dominio del entorno. Esto se puede lograr a través de la implementación de programas de motivación, el reconocimiento de logros y el establecimiento de metas realistas y alcanzables.

6. Se recomienda al gerente Micro Red De Salud Chilca se centre en mejorar el bienestar logrado a través de medidas educativas, ya que se ha encontrado una significativa conexión entre la calidad de vida en el trabajo y el componente crecimiento personal. Esto se puede lograr a través de la promoción de una cultura de trabajo que fomente el desarrollo personal de los trabajadores, así como la creación de programas que permitan a los trabajadores tener una perspectiva positiva sobre su trabajo.
7. Por último, se recomienda al gerente Micro Red De Salud Chilca se centre en mejorar el desarrollo personal de los servidores ya que se ha encontrado una significativa asociación entre la calidad de vida en el trabajo y el componente Propósito en la vida. Esto se puede lograr a través de la implementación de programas de formación que habrá paso a la mejora de capacidades de los trabajadores, así como conocimientos para mejorar su desempeño laboral, así como la promoción de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la innovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alencar, L., & Russel, R. (2020). Análise Comparativa de Estudos sobre Bem-Estar Subjetivo no Brasil: Aspectos Epistemológicos, Metodológicos e Teóricos. *Psicologia clínica e psicanálise*, 20(3), 953-975.
- Alvarez, I. (2021). *Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020*. Universidad César Vallejo.
- Alvarez, N. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico (Tesis de licenciatura)*. Universidad de Lima.
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con caidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2018). *Standards for Educational and Psychological Testing*. American Educational Research Association.
- American Psychological Association. (05 de marzo de 2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*.
- Aquilino, J. (2020). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Norte (Tesis de Licenciatura)*.
- Araoz, B. (2022). *Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2021 (Tesis Licenciatura)*. Universidad Andina del Cusco.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Asociación Médica Mundial. (2000). *Declaración de Helsinki de la Asociación médica Mundial*. Asamblea general, Edimburgo.

- Asto, N., & Paquiyauri, K. (2021). *Clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la municipalidad provincial De Huamanga, Ayacucho – 2021 (Tesis de Licenciatura)*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.
- Ayala, L. (2021). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Acobamba, Huancavelica 2021 (Tesis Licenciatura)*.
- Becerra, B., Becerra, D., & Quintanilla, F. (2021). Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de Coronavirus en el Perú. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37, 1-15.
- Besterfield, D. (1995). *ontrol de calidad*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Borda, J., & Chacchi, M. (2020). *Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la pandemia Covid-19 Ayacucho, 2022*. Universidad Roosevelt .
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press.
- Cairo, N., & Vasquez, P. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en el área de televentas (Tesis de Licenciatura)*. Universidad César Vallejo.
- Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-11.
- Campos, M., Srepel, C., & Rojas, D. (2021). Bienestar psicológico y social de funcionarios de centro de salud pública y su relación con personalidad y eficacia colectiva. *Psicogente*, 24(46), 1-19.
- Carrasco, O. C., Sala, R., & Reyes, C. (2020). Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *SciELO*, 1-14.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychol Bull*, 112(1), 155-159.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y Deontología*. C.Ps.P.

- Cox, T., Kuk, G., & Leiter, M. (1981). *Burnout, health, work stress, and organizational healthiness*. Taylor & Francis.
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensamiento & Gestión*(45), 58-81.
- Díaz, G. (2001). El bienestar subjetivo: Actualidad y perspectivas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 17(6), 21-25.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dörner, A., Soto, A., & Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 28(3).
- Ferraz, M. (2020). *Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria*. Universidad de Murcia.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Editorial Teseo.
- García, E., & Ramos, C. (2022). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en estudiantes de educación superior en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 94(2), 1-19.
- García, M. (2002). Subjetiva well-being. *Escritos de Psicología*, 6(1), 18-39.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO /

- Development and validation of an instrument for measuring quality of life at the workplace CVT-GOHISALO. *Ciencia y trabajo*, 12(36), 332-340.
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J., & Preciado-Serrano, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO / Development and validation of an instrument for measuring quality of life at the workplace CVT-GOHISALO. *Ciencia y trabajo*, 12(36), 332-340.
- Granados, I. (2011). Quality of working life: History, dimensions and benefits. *Revistas IIPSI*, 14(2), 271-276. Condiciones objetivas
- Guevara, H., Domínguez, A., Ortunio, M., Padrón, D., & Cardozo, R. (2010). Percepción de la calidad de vida desde los principios de la complejidad. *Revista Cubana de Salud Pública*, 36(4), 357-364.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Jaque, L. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Kercher, K. (1992). Assessing Subjective Well-Being in the Old-Old: The PANAS as a Measure of Orthogonal Dimensions of Positive and Negative Affect. *Research on Aging*, 14(2), 131-168.
- Kourosh, A. (2018). Quality of Work Life and Psychological Well-Being of Secondary School Teachers. *Academic Journal of Psychological Studies*, 6(2), 53-59.
- Kubovy, M. (1999). *Foundations of hedonic psychology: Scientific perspectives on enjoyment and suffering*. Russell Sage Foundation.
- Lapunte, L., Dominguez-Lara, S., Flores-Kanter, P., & Medrano, L. (2018). Estrutura do bem-estar subjetivo mediante análise bifator: unidimensional ou multidimensional? *Avaliação Psicológica*, 17(2), 252-259.
- Lazaro, A. (2018). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora (Tesis de Doctorado)*. Universidad de Barcelona.

- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F., Carpio, J., & Arturo., V. (2020). La calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada del Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(4), 27-40.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Mahdi, S., Fereshteh, S., & Shayan, F. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 23(3), 189-205.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión . *Vivat Academia*(112), 42-80.
- Martinez, C. (1999). Ilustración clínica de la técnica de intervención en crisis. *Revista de psiquiatría*, 16(3), 169-174.
- Mejia, C., Chacom, J., Enamorado-Leiva, O., & L., G. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asociación Especializada de Medicos Trabajadores*, 28(204-211), Espec Med Trab.
- Michalos, A. (1986). An application of multiple discrepancies theory (MDT) to seniors. *Social Indicators Research*, 18, 349-373.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana.
- Mozo, C., & Osorio, M. (2019). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo (Tesis de licenciatura)*. Universidad César Vallejo.

- Organización Mundial de la Salud (a). (22 de Mayo de 2022). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS.*
- Organización Mundial de la Salud (b). (5 de Mayo de 2022). *Día Mundial de la salud mental 2020.*
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *The COVID-19 health care workers study (HEROES).* Organización Panamericana de la Salud.
- Pacico, J., & Bastianello, M. (2014). As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. *Avaliação em psicologia positiva*, 1(1), 13-21.
- Paredes, J. (2020). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en trabajadores: una revisión sistemática de la literatura científica 2010-2020 (Tesis para Bachiller).* Universidad Privada del norte.
- Peñarrieta-De Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-Araujo, S., Guevara- Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2015). Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Revista de Enfermería Herediana*, 7(2), 124-131.
- Porkalai, D., & Sivapriya, S. (2018). QWL Existence and its Impact on Psychological Well Being in Medium and Large Scale Manufacturing Industries. *An International Journal of Management Studies* , 8(3), 240-246.
- Raraz-Vidal, J., Allpaz-Gomez, H., Torres-Salome, F., & Cabrera-Patiño, W. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345.
- Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación.* Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robert, S., Wyer, J., & Thomas, K. (1994). *Handbook of Social Cognition.* Psychology Press.
- Romero, A., Brustad, J., & García, A. (2007). Psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte . *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52.

- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, Annual Review of Psychology.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. (1989). Scales of Psychological Well Being – PWB. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6ta ed.). Biblioteca Nacional del Perú.
- Sánchez-Aragón, R. (2020). Individual well-being: the role of rumination, optimism, resilience and ability to receive support. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), 1-19.
- Santiago, S. (2018). *Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Snyder, C., & López, S. (2009). *Psicología Positiva: Una Abordagem Científica e Prática das Qualidades Humanas* (1ra ed.). Artmed.
- Supo, J. (2020). *Metodología de la investigación científica: Para las ciencias de la salud y las ciencias sociales* (3ra ed.). SINCIE.
- Sürücü, L., & Sesen, H. (2021). Fear of COVID-19 and work-quality of life among nurses: The mediating role of psychological well-being. *Management Science Letters*, 11(7), 1985-1990.
- Trujillo, M. (2020). *Bienestar psicológico y calidad de vida profesional en miembros de la policía nacional del Perú en pandemia por COVID 19* (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Universidad Peruana los Andes. (2019). *Reglamento General de Investigación*. UPLA.
- Ureña, A. (1998). *Incidencia de la función ofensiva sobre la recepción del saque en voleibol* (Tesis de doctorado). Universidad de Granada.

- Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Quality of life: A theoretical review. *Terapia psicológica, 30*(1), 61-71.
- Wahju, I., Dewanto, A., & Noermijati, N. (2018). Influence of Quality of Work Life towards Psychological Well-Being and Turnover Intention of Nurses and Midwives in Hospital. *Kesmas National Public Health Journal, 12*(1), 7-14.
- Waterman, S. (2013). The humanistic psychology–positive psychology divide: Contrasts in philosophical foundations. *American Psychologist, 68*(3), 124-133.
- Whoqol Group. (1998). The World Health Organization Quality of Life: Introducing the WHOQOL instruments. *Paper form the WHO en Social Science and Medicine, 10*, 1403-1409.
- Winnubst, J. (1993). *Organizational structure, social*. Taylor & Francis.
- Zambrano, C., & Matabanchoy, M. (2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. *Formación ciudadana, humanidades y comunidad, 11*(2), 146-159.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO: Calidad de vida en el trabajo y bienestar psicológico en profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022? • ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022? • ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con la autonomía de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022? • ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el dominio del entorno de los 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. • Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. • Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autonomía de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el bienestar psicológico de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autoaceptación de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. • La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con las relaciones positivas de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. • La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con la autonomía de los profesionales de un Centro de Salud de Huancayo - 2022. • La calidad de vida en el trabajo se relaciona 	<p>VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte institucional. • Seguridad en el trabajo. • Integración al puesto de trabajo. • Satisfacción por el trabajo. • Bienestar logrado a través del trabajo. • Desarrollo personal del trabajador. • Administrador del tiempo libre. <p>VARIABLE 2: BIENESTAR PSICOLÓGICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación. • Relaciones positivas. • Autonomía. • Dominio del entorno. • Crecimiento personal. • Propósito en la vida. 	<p>MÉTODO GENERAL Científico</p> <p>MÉTODO ESPECÍFICO Hipotético-Deductivo</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO Básico</p> <p>NIVEL Relacional</p> <p>DISEÑO No experimental-Transversal-Correlacional</p> <p>POBLACIÓN 111 profesionales de la salud de la Micro red de Salud Chilca - 2022.</p> <p>MUESTRA</p>

<p>profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022? • ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el dominio del entorno de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. • Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. • Identificar si la calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. 	<p>directamente con el dominio del entorno de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el crecimiento personal de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. • La calidad de vida en el trabajo se relaciona directamente con el propósito en la vida de los profesionales de la Micro red de Salud Chilca - 2022. 	<p>111 profesionales de la salud de la Micro red de Salud Chilca - 2022.</p> <p>MUESTREO No probabilístico</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO SPSS26</p>
---	---	--	--

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL	
Gonzáles et al. (2010) Calidad de vida en el trabajo se define como las cualidades y propiedades laborales que perciben los profesionales o trabajadores de una organización, los mismos que evalúan dichas características en referencia de la satisfacción de sus necesidades.	Peñarrieta-De Córdova et al. (2015) señalan que, desde un modelo multidimensional, la calidad de vida en el trabajo puede ser medido a partir de 74 ítems agrupado en 7 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Soporte institucional. • Seguridad en el trabajo. • Integración al puesto de trabajo. • Satisfacción por el trabajo. • Bienestar logrado a través del trabajo. • Desarrollo personal del trabajador. • Administrador del tiempo libre. 	Soporte institucional	Procesos de trabajo	6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	Escala Likert: Ordinal 0 = Nada satisfecho 1 = Insatisfecho 2 = Ni insatisfecho, ni satisfecho 3 = Casi satisfecho 4 = Muy satisfecho Baremo percentil 0 – 40 = Baja calidad 41 – 60 = Moderado 61 – 100 = Alta calidad	
			Supervisión laboral	19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores 26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo 27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo 28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación		
			Ayuda del jefe inmediato en la tarea	44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores 45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades 46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral 47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo 48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas 49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme		
			Evaluación del trabajo	50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo		
			Oportunidades de promoción	51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción interna		
			Autonomía	52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes		
			Seguridad en el trabajo	Procedimientos de trabajo		5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo 72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma
				Salario		7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo

	Derechos contractuales de los trabajadores	<p>8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento</p> <p>9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco</p> <p>10. Es mi grado de satisfacción, de acuerdo a las políticas de retiro con que cuenta mi institución</p> <p>11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.)</p>
	Salario	<p>61. En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)</p> <p>12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución</p> <p>29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.</p>
	Insumos para el trabajo	<p>30. Considero que recibo insumos suficientes para la realización de mis actividades laborales.</p> <p>31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.</p>
	Capacitación para el trabajo	<p>13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es.</p> <p>33. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de mi categoría laboral, para acceder a cursos de capacitación.</p> <p>63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.</p>
Integración al puesto de trabajo	Motivos laborales	<p>39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.</p> <p>40. Busco las estrategias para quitar los obstáculos que se interponen en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.</p>
	Ambiente de trabajo	<p>41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.</p> <p>42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.</p>

		43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas. 65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.
Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo	1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro. 2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro. 3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro. 4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es. 14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es... 15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.
	Participación en el trabajo	16. Mi grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo es. 17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.
	Autonomía	20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.
	Reconocimiento	21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.
	Autovaloración	22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.
Bienestar logrado a través del trabajo	Satisfacción por la vivienda	23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.
	Beneficios del trabajo para otros familiares	24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.
	Compenetración hacia la empresa	34. Me siento identificado con los objetivos de la institución. 73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo. 59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).
	Evaluación de la salud general	60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales. 66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.

	Orgullo por la institución	38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.
	Evaluación de la nutrición	62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos. 71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos en suficiente en cantidad y calidad.
Desarrollo personal del trabajador	Logros	53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que se me presente. 54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo. 64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución. 67. Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución. 68. Mis capacidades mejorarán por estar en este trabajo.
	Expectativas de mejora	69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento. 70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.
	Seguridad personal	74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.
	Planificación del tiempo libre	25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta 55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo. 56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.
Administrador del tiempo libre.	Armonía vida del hogar y empleo	57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas. 58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).

VARIABLE 2: BIENESTAR PSICOLÓGICO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL
Para Ryff (1989) el bienestar psicológico son las concepciones y la sensación subjetiva de bienestar que experimenta el individuo, los cuales le permite desarrollarse y lograr un crecimiento, expresando un positivo funcionamiento de sus capacidades.	Alvarez (2019) señala que el bienestar psicológico puede ser medido a partir de 29 ítems agrupado en 6 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación. • Relaciones positivas. • Autonomía. • Dominio del entorno. • Crecimiento personal. • Propósito en la vida. 	Autoaceptación.	Historia de vida Seguridad Personalidad Orgullo	1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas 7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo 17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad 24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	Escala Likert: Ordinal 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = Muy en desacuerdo 3 = En desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo 6 = Totalmente de acuerdo
		Relaciones positivas.	Amigos íntimos Soporte emocional Relaciones de aporte Relaciones de confianza Confianza en los amigos	2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones* 8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar* 12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas 22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza* 25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	
		Autonomía.	Expresión de opiniones Elecciones de vida Lo que piensan de mí Convicción Confianza en las propias opiniones Expresión de opiniones	3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente 4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida* 9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí* 13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones* 18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general 23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos*	
		Dominio del entorno.	Dirección de vida Construcción de vida Responsabilidad con la vida Manejo de las demandas	5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga* 10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto 14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo 19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen*	

	Capacidad de cambio	29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla
Crecimiento personal.	Aprendizaje	21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo
	Desarrollo	27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona
	Mejora personal	26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona*
	Cambio y crecimiento	28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento
Propósito en la vida.	Planificación a futuro	6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad
	Realización activa	11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo
	Bienestar por acciones pasadas	15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro
	Satisfacción	16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí
	Dirección y objetivos	20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida

Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL
Soporte institucional	Procesos de trabajo	6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	Escala Likert: Ordinal 0 = Nada satisfecho 1 = Insatisfecho 2 = Ni insatisfecho, ni satisfecho 3 = Casi satisfecho 4 = Muy satisfecho
	Supervisión laboral	19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	
		26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	
		27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	
	Ayuda del jefe inmediato en la tarea	28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	
		44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	
		45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	
		46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	
		47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	
		48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme			
Evaluación del trabajo	50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo		
Oportunidades de promoción	51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción interna		
Autonomía	52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes		
Seguridad en el trabajo	Procedimientos de trabajo	5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	
		72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	
	Salario	7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	
		8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	

	Derechos contractuales de los trabajadores	<p>9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco</p> <p>10. Es mi grado de satisfacción, de acuerdo a las políticas de retiro con que cuenta mi institución</p> <p>11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.)</p> <p>61. En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)</p>
	Salario	<p>12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución</p> <p>29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.</p>
	Insumos para el trabajo	<p>30. Considero que recibo insumos suficientes para la realización de mis actividades laborales.</p> <p>31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.</p>
	Capacitación para el trabajo	<p>13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es.</p> <p>33. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de mi categoría laboral, para acceder a cursos de capacitación.</p> <p>63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.</p>
	Pertinencia	<p>18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.</p> <p>32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.</p> <p>36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.</p>
Integración al puesto de trabajo	Motivos laborales	<p>37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.</p> <p>39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.</p> <p>40. Busco las estrategias para quitar los obstáculos que se interponen en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.</p> <p>41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.</p>
	Ambiente de trabajo	<p>42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.</p> <p>43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.</p>

		65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.
Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo	1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro. 2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro. 3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro. 4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es. 14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es... 15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.
	Participación en el trabajo	16. Mi grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo es. 17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.
	Autonomía	20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.
	Autonomía	21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.
	Autovaloración	22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.
Bienestar logrado a través del trabajo	Satisfacción por la vivienda	23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.
	Beneficios del trabajo para otros familiares	24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es. 34. Me siento identificado con los objetivos de la institución.
	Compenetración hacia la empresa	73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo. 59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).
	Evaluación de la salud general	60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales. 66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.
	Orgullo por la institución	35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?. 38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.
	Evaluación de la nutrición	62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos. 71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.

Desarrollo personal del trabajador	Logros	<p>53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que se me presente.</p> <p>54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.</p> <p>64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.</p> <p>67. Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución.</p>
	Expectativas de mejora	<p>68. Mis capacidades mejorarán por estar en este trabajo.</p> <p>69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.</p>
	Seguridad personal	<p>70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.</p> <p>74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.</p>
Administrador del tiempo libre.	Planificación del tiempo libre	<p>25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta</p> <p>55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.</p>
	Armonía vida del hogar y empleo	<p>56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.</p> <p>57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.</p> <p>58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).</p>

VARIABLE 2: BIENESTAR PSICOLÓGICO			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL
Autoaceptación.	Historia de vida	1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas	Escala Likert: Ordinal 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = Muy en desacuerdo 3 = En desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo 6 = Totalmente de acuerdo
	Seguridad	7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	
	Personalidad	17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	
Orgullo	24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo		
Relaciones positivas.	Amigos íntimos	2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones*	
	Soporte emocional	8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar*	
	Relaciones de aporte	12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	
	Relaciones de confianza	22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza*	
	Confianza en los amigos	25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	
Autonomía.	Expresión de opiniones	3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	
	Elecciones de vida	4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida*	
	Lo que piensan de mi	9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí*	
	Convicción	13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones*	
	Confianza en las propias opiniones	18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	
Dominio del entorno.	Expresión de opiniones	23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos*	
	Dirección de vida	5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga*	
	Construcción de vida	10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	
	Responsabilidad con la vida	14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	
	Manejo de las demandas	19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen*	
Crecimiento personal.	Capacidad de cambio	29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	
	Aprendizaje	21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	
	Desarrollo	27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	
	Mejora personal	26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona*	
	Cambio y crecimiento	28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento	
Propósito en la vida.	Planificación a futuro	6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	
	Realización activa	11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	
	Bienestar por acciones pasadas	15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	

Satisfacción	16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí
Dirección y objetivos	20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida

Anexo 04: El instrumento de investigación

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT-GOHISALO

El siguiente cuestionario permitirá realizar una investigación de gran importancia para la sociedad y para la profesión; su participación y sinceridad son fundamentales para lograr los objetivos propuestos. Le garantizamos un manejo profesional y confidencial de la información obtenida de sus respuestas.

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala, que va del 0 al 4, solamente llenará el cuadro con una X correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar:

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

0 = Nada satisfecho (NS)

1 = Insatisfecho (I)

2 = Ni insatisfecho, ni satisfecho NIS

3 = Casi satisfecho (CS)

4 = Muy satisfecho (MS)

ÍTEMS	NS	I	NIS	CS	MS
1. Con respecto al grado de satisfacción con la forma de contratación, con que cuento en este momento, me siento...	0	1	2	3	4
2. Con respecto al grado de satisfacción con la duración de mi jornada de trabajo, me siento...	0	1	2	3	4
3. Con respecto al grado de satisfacción con el turno de trabajo que tengo asignado, me siento...	0	1	2	3	4
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es.	0	1	2	3	4
5. Con respecto al grado de satisfacción con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo, se siento...	0	1	2	3	4
6. Con respecto a mi nivel de satisfacción con el proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me siento...	0	1	2	3	4
7. Con respecto al grado de satisfacción con el salario que tengo, me siento...	0	1	2	3	4
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	0	1	2	3	4
9. Con respecto al grado de satisfacción con el sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco, me siento...	0	1	2	3	4
10. Con respecto al grado de satisfacción con las políticas de retiro con que cuenta mi institución, me siento...	0	1	2	3	4
11. Con respecto al grado de satisfacción con las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.), me siento...	0	1	2	3	4
12. Con respecto al grado de satisfacción con las oportunidades de actualización que me brinda la institución, me siento...	0	1	2	3	4
13. Con respecto al grado de satisfacción con el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución, me siento...	0	1	2	3	4
14. Con respecto al grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), me siento...	0	1	2	3	4
15. Con respecto al grado de satisfacción con las funciones que desempeño en esta institución, me siento...	0	1	2	3	4
16. Con respecto al grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo, me siento...	0	1	2	3	4
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.	0	1	2	3	4
18. Con respecto al grado de satisfacción con el trato que tengo con mis compañeros de trabajo, me siento...	0	1	2	3	4
19. Con respecto al grado de satisfacción con el trato que recibo de mis supervisores, me siento...	0	1	2	3	4

20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.	0	1	2	3	4
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.	0	1	2	3	4
22. Con respecto al grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo, me siento...	0	1	2	3	4
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.	0	1	2	3	4
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

0 = Nunca (N)

1 = Casi nunca (CN)

2 = A veces (AV) NIS

3 = Casi siempre (CS)

4 = Siempre (S)

ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
25. Tengo la necesidad de llevar trabajo a casa.	0	1	2	3	4
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	0	1	2	3	4
30. Considero que recibo insumos suficientes para la realización de mis actividades laborales.	0	1	2	3	4
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	0	1	2	3	4
32. En mi institución se respetan mis derechos laborales.	0	1	2	3	4
33. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de mi categoría laboral, para acceder a cursos de capacitación.	0	1	2	3	4
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución.	0	1	2	3	4
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.	0	1	2	3	4
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.	0	1	2	3	4
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.	0	1	2	3	4
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.	0	1	2	3	4
40. Busco las estrategias para quitar los obstáculos que se interponen en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	0	1	2	3	4
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.	0	1	2	3	4
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	0	1	2	3	4
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	0	1	2	3	4

44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.	0	1	2	3	4
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción interna	0	1	2	3	4
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	0	1	2	3	4
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que se me presente.	0	1	2	3	4
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.	0	1	2	3	4
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	0	1	2	3	4
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	0	1	2	3	4
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	0	1	2	3	4
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	0	1	2	3	4
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).	0	1	2	3	4
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	0	1	2	3	4
61. En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3	4
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	0	1	2	3	4

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a totalmente desacuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.

- 0 = Totalmente desacuerdo (TDS)
- 1 = Desacuerdo (DS)
- 2 = Ni desacuerdo, ni de acuerdo (NN)
- 3 = De acuerdo (DA)
- 4 = Totalmente de acuerdo (TDA)

Ítems	TDS	DS	NN	DA	TDA
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.	0	1	2	3	4
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.	0	1	2	3	4
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	0	1	2	3	4
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.	0	1	2	3	4
67. Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	0	1	2	3	4

68. Mis capacidades mejorarán por estar en este trabajo.	0	1	2	3	4
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	0	1	2	3	4
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	0	1	2	3	4
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.	0	1	2	3	4
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	0	1	2	3	4

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

0 = Muy descomprometido (MD)

1 = Descomprometido (DS)

2 = Ni comprometido, ni descomprometido (NN)

3 = Comprometido (CO)

4 = Muy comprometido (MC)

Ítems	MD	DS	NN	CO	MC
73. Con respecto al grado de compromiso con el logro de mis objetivos, me encuentro...	0	1	2	3	4
74. Con respecto al grado de compromiso con el logro de los objetivos de la institución, me encuentro...	0	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

El siguiente cuestionario permitirá realizar una investigación de gran importancia para la sociedad y para la profesión; su participación y sinceridad son fundamentales para lograr los objetivos propuestos. Le garantizamos un manejo profesional y confidencial de la información obtenida de sus respuestas.

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala, que va del 0 al 6, solamente llenará el cuadro con una X correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar:

1 = Totalmente en desacuerdo (TD)

2 = Muy en desacuerdo (MD)

3 = En desacuerdo (DS)

4 = De acuerdo (AC)

5 = Muy de acuerdo (MA)

6 = Totalmente de acuerdo (TA)

ÍTEM	TD	MD	DS	AC	MA	TA
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas	1	2	3	4	5	6
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones*	1	2	3	4	5	6
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	1	2	3	4	5	6
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida*	1	2	3	4	5	6
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga*	1	2	3	4	5	6
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	1	2	3	4	5	6
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	1	2	3	4	5	6
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar*	1	2	3	4	5	6
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí*	1	2	3	4	5	6
10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5	6
11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	1	2	3	4	5	6
12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	1	2	3	4	5	6
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones*	1	2	3	4	5	6
14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	1	2	3	4	5	6
15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	1	2	3	4	5	6
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	1	2	3	4	5	6
17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	1	2	3	4	5	6
18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	1	2	3	4	5	6
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen*	1	2	3	4	5	6

20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	1	2	3	4	5	6
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	1	2	3	4	5	6
22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza*	1	2	3	4	5	6
23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos*	1	2	3	4	5	6
24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	1	2	3	4	5	6
25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	1	2	3	4	5	6
26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona*	1	2	3	4	5	6
27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	1	2	3	4	5	6
28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento	1	2	3	4	5	6
29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	1	2	3	4	5	6

Anexo 05: Consentimiento

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

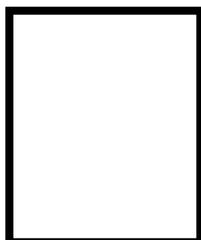
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA – 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: Ingrid Muriel Quispe Sarmiento

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serian absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, de del 2022



(PARTICIPANTE)
Apellidos y nombres:

Responsable de investigación

Apellidos y Nombres: Bach. Quispe Sarmiento
Ingrid Muriel
DNI N°: 74158154.
N° de celular: 937714455
Correo: sarmientoingrid7@gmail.com

Firma

Asesora de investigación

Apellidos y Nombres: Mg. Vasquez Artica
Jessenia
DNI N°:
N° de celular: 941 750 612
Correo: d.jvasqueza@upla.edu.pe

Firma

Anexo 06: Declaración de confidencialidad**DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo , Ingrid Muriel Quispe Sarmiento identificada con DNI 74158154 bachiller de la escuela profesional de Psicología, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA – 2022”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 20 de octubre del 2022.



Bach. Ps. Ingrid Muriel Quispe
Sarmiento

Responsable de la investigación

Anexo 07: Compromiso de autoría**COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha, yo Ingrid Muriel Quispe Sarmiento identificado con DNI N° 74158154. Domiciliado en Jr. El sol 183 – Huancayo, bachiller de la Facultad de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE LA MICRO RED DE SALUD CHILCA – 2022” se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 20 de octubre 2022



QUISPE SARMIENTO INGRID MURIEL

DNI N° 74158154

Anexo 08: Juicio de expertos

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT-GOHISALO**JUEZ 1****JUICIO DE EXPERTOS**

Experto: Regina Consuelo Castañeda Ayarza Profesión: Psicóloga Cargo: _____ Región: Junín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA		RELEVANCIA		COHERENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 SOPORTE INSTITUCIONAL	6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	✓		✓		✓		✓		
	26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	✓		✓		✓		✓		

44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	✓		✓		✓		✓		
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	✓		✓		✓		✓		
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	✓		✓		✓		✓		
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	✓		✓		✓		✓		
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	✓		✓		✓		✓		Tal vez se podría remplazar extra laborales por personales.
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con	✓		✓		✓		✓		

	oportunidades de promoción interna									
	52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	✓		✓		✓		✓		
D2 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	✓		✓		✓		✓		
	7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	✓		✓		✓		✓		
	8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	✓		✓		✓		✓		Tal vez colocar ... al final
	9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco	✓		✓		✓		✓		Considero que este ítem debe ser reformulado de tal manera que pueda evaluar directamente lo que brinda el trabajo respecto a esto, porque podría estar evaluando a otra institución (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud)

10. Es mi grado de satisfacción, de acuerdo a las políticas de retiro con que cuenta mi institución	✓		✓		✓		✓		
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.)	✓		✓		✓		✓		
61. En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	✓		✓		✓		✓		
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	✓		✓		✓		✓		
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	✓		✓		✓		✓		
30. Considero que recibo insumos suficientes para la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		✓		
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	✓		✓		✓		✓		
13. Mi grado de satisfacción por el tipo	✓		✓		✓		✓		

	de capacitación que recibo por parte de la institución es.									
	33. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de mi categoría laboral, para acceder a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		✓		
	63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a curriculum y no a influencias.	✓		✓		✓		✓		
D3 INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO	18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.	✓		✓		✓		✓		
	36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		El indicador es de motivos laborales, pero no hallo la relación con la dimensión de integración al puesto de trabajo
	39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.	✓		✓			✓	✓		A partir de lo que señalas con respecto a la dimensión 3 "La dimensión permite evaluar la preparación que el

										colaborador tiene para ocupar un puesto de trabajo, el nivel de logro de metas, la satisfacción por ejercer sus labores y desempeñar funciones en la organización, la capacidad para ejecutar acciones de acuerdo a sus capacidades y conocimientos, satisfacción con la recompensa y reconocimiento, como también su desempeño laboral" No corresponde
	40. Busco las estrategias para quitar los obstáculos que se interponen en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.	✓		✓		✓		✓		
	42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	✓		✓		✓		✓		
	43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		✓		

	65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		✓		
D4 SATISFACCION POR EL TRABAJO	1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.	✓		✓		✓		✓		
	2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.	✓		✓		✓		✓		
	3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro.	✓		✓		✓		✓		
	4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es.	✓		✓		✓		✓		
	14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es...	✓		✓		✓		✓		
	15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.	✓		✓		✓		✓		
	16. Mi grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo es.	✓		✓		✓		✓		
	17. Mi grado de satisfacción al realizar	✓		✓		✓		✓		

	todas las tareas que se me asignan es.									
	20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.	✓		✓		✓		✓		
	22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.	✓		✓		✓		✓		
D5 BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.	✓		✓		✓		✓		
	24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.	✓		✓		✓		✓		
	34. Me siento identificado con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓		
	73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	✓		✓		✓		✓		

	59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).	✓		✓		✓		✓	
	60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		✓	
	66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	✓		✓		✓		✓	
	35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	✓		✓		✓		✓	
	38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.	✓		✓		✓		✓	
	62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	✓		✓		✓		✓	
	71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.	✓		✓		✓		✓	Tal vez
D6 DESARROLLO	53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de	✓		✓		✓		✓	

PERSONAL DEL TRABAJADOR	enfrentar cualquier situación adversa que se me presente.								
	54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.	✓		✓		✓		✓	
	64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.	✓		✓		✓		✓	
	67. Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	✓		✓		✓		✓	
	68. Mis capacidades mejorarán por estar en este trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	✓		✓		✓		✓	Considero que más que “ me ha permitido” debiera ir “ha contribuido”
	70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	✓		✓		✓		✓	
	74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓	

D7 ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE	25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	✓		✓		✓		✓	
	55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	✓		✓		✓		✓	
	57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	✓		✓		✓		✓	
	58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	✓		✓		✓		✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Revisar la dimensión numero 3 _____

Huancayo, 12 de junio de 2022



Mg. Regina Consuelo Castañeda Ayarza
 PSICÓLOGA
 C Ps.P. 20103

Firma

Nombre y Apellidos: Regina Consuelo Castañeda Ayarza

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Regina Consuelo Castañeda Ayarza
TÍTULO PROFESIONAL : Psicóloga
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Peruana Los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Maestra en psicología educativa
ESPECIALIDAD : Ninguna
AÑOS DE EXPERIENCIA : 11 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNCP – UTP
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente
TRABAJOS PUBLICADOS : Trabajos de grado
OTROS MERITOS : Psicoterapeuta

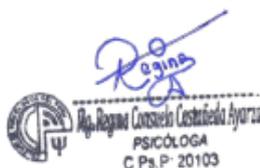
**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO”**

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES:

Procurar que la redacción incluya a población masculina y femenina y revisar la dimensión 3

Huancayo, 12 de junio del 2022



Firma

Nombre y Apellidos: Regina Consuelo Castañeda Ayarza

DNI N° 45605447

JUEZ 2**JUICIO DE EXPERTOS**

Experto: Washington Neuman Abregu jaucha Profesión: Psicólogo Cargo: Coordinador servicio psicopedagógico Región: Junín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA		RELEVANCIA		COHERENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 SOPORTE INSTITUCIONAL	6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	✓		✓		✓		✓		
	26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	✓		✓		✓		✓		

44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	✓		✓		✓		✓		
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	✓		✓		✓		✓		
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	✓		✓		✓		✓		
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	✓		✓		✓		✓		
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	✓		✓		✓		✓		
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con	✓		✓		✓		✓		

	oportunidades de promoción interna								
	52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	✓		✓		✓		✓	
D2 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓	
	72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	✓		✓		✓		✓	
	7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	✓		✓		✓		✓	
	8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	✓		✓		✓		✓	
	9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco	✓		✓		✓		✓	
	10. Es mi grado de satisfacción, de acuerdo	✓		✓		✓		✓	

a las políticas de retiro con que cuenta mi institución									
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.)	✓		✓		✓		✓		
61. En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	✓		✓		✓		✓		
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	✓		✓		✓		✓		
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	✓		✓		✓		✓		
30. Considero que recibo insumos suficientes para la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		✓		
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	✓		✓		✓		✓		
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que	✓		✓		✓		✓		

	recibo por parte de la institución es.								
	33. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de mi categoría laboral, para acceder a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		✓	
	63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.	✓		✓		✓		✓	
D3 INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO	18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.	✓		✓		✓		✓	
	36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.	✓		✓		✓		✓	
	40. Busco las estrategias para quitar los obstáculos que se	✓		✓		✓		✓	

	interponen en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.								
	41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.	✓		✓		✓		✓	
	42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	✓		✓		✓		✓	
	43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		✓	
	65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		✓	
D4 SATISFACCION POR EL TRABAJO	1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.	✓		✓		✓		✓	
	2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.	✓		✓		✓		✓	
	3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro.	✓		✓		✓		✓	
	4. En cuanto a la cantidad de trabajo que	✓		✓		✓		✓	

realizo, mi grado de satisfacción es.									
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es...	✓		✓		✓		✓		
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.	✓		✓		✓		✓		
16. Mi grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo es.	✓		✓		✓		✓		
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.	✓		✓		✓		✓		
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.	✓		✓		✓		✓		
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.	✓		✓		✓		✓		

D5 BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.	✓		✓		✓		✓		
	24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.	✓		✓		✓		✓		
	34. Me siento identificado con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓		
	73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).	✓		✓		✓		✓		
	60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		✓		
	66. Mi trabajo contribuye con la buena	✓		✓		✓		✓		

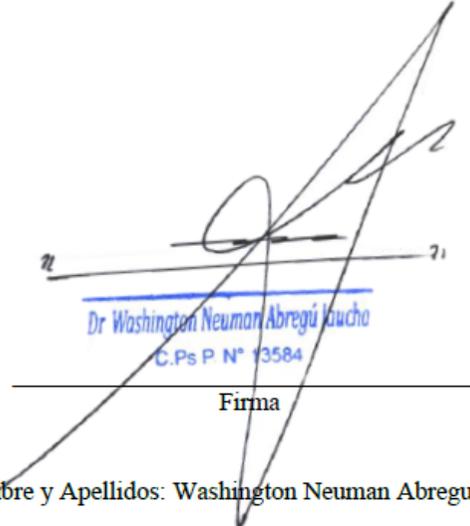
	imagen que tiene la institución ante sus usuarios								
	35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	✓		✓		✓		✓	
	38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.	✓		✓		✓		✓	
	62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	✓		✓		✓		✓	
	71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.	✓		✓		✓		✓	
D6 DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que se me presente.	✓		✓		✓		✓	
	54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.	✓		✓		✓		✓	
	64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.	✓		✓		✓		✓	
	67. Considero que el logro de metas personales que he	✓		✓		✓		✓	

	alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.								
	68. Mis capacidades mejorarán por estar en este trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	✓		✓		✓		✓	
	70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	✓		✓		✓		✓	
	74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓	
D7 ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE	25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	✓		✓		✓		✓	
	55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	✓		✓		✓		✓	
	57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	✓		✓		✓		✓	

	58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	✓		✓		✓		✓		
--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 06 de junio de 2022



Dr Washington Neuman Abregu Jaucha
C.Ps P N° 13584

Firma

Nombre y Apellidos: Washington Neuman Abregu Jaucha

DNI N° 80152067

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Washington Neuman Abregú Jaucha
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Peruana Los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Doctor
ESPECIALIDAD : Psicología de la salud y educativa
AÑOS DE EXPERIENCIA : 13 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Universidad Peruana Los Andes
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Coordinador servicio psicopedagógico
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 "CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO"**

ADECUADO 1

MEDIANAMENTE ADECUADO 2

INADECUADO 3

OBSERVACIONES:

Huancayo, 06 de junio del 2022


 Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha
 C. Ps P N° 13584
 Firma
 Nombre y Apellidos: Washington Neuman Abregú Jaucha
 DNI N° 80152067

JUEZ 3

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: ROMERO BUENDIA, Marlon Enrique Profesión: Psicólogo Cargo: Coordinador Servicio Psicopedagógico Región: Junín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA		RELEVANCIA		COHERENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 SOPORTE INSTITUCIONAL	6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	✓		✓		✓			✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	✓		✓		✓			✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
	28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	✓		✓		✓		✓		

44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	✓		✓		✓		✓		
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	✓		✓		✓		✓		
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	✓		✓		✓		✓		
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	✓		✓		✓		✓		
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	✓		✓		✓		✓		
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con	✓		✓		✓		✓		

	oportunidades de promoción interna									
	52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	✓		✓		✓		✓		
D2 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	✓		✓		✓			✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	✓		✓		✓		✓		
	7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	✓		✓		✓			✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	✓		✓		✓		✓		
	9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco	✓		✓		✓			✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.

	10. Es mi grado de satisfacción, de acuerdo a las políticas de retiro con que cuenta mi institución	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.)	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	61. En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	✓		✓		✓		✓	
	12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	✓		✓		✓		✓	
	30. Considero que recibo insumos suficientes para la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		✓	
	31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	✓		✓		✓		✓	

	13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	33. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de mi categoría laboral, para acceder a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		✓	
	63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.	✓		✓		✓		✓	
D3 INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO	18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo,	✓		✓		✓		✓	

	éstos son resueltos por medio del diálogo.								
	40. Busco las estrategias para quitar los obstáculos que se interponen en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.	✓		✓		✓		✓	
	42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	✓		✓		✓		✓	
	43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	✓		✓		✓		✓	
	65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		✓	
D4 SATISFACCION POR EL TRABAJO	1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.

	2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es.	✓		✓		✓		✓	
	14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es...	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	16. Mi grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo es.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.	✓		✓		✓		✓	
	20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi	✓		✓		✓		✓	

	creatividad e iniciativa en mi trabajo.								
	21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.	✓		✓		✓		✓	
	22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
D5 BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.	✓		✓		✓		✓	
	24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.	✓		✓		✓		✓	
	34. Me siento identificado con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓	
	73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
	59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis	✓		✓		✓		✓	

	actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).								
	60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		✓	
	66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	✓		✓		✓		✓	
	35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	✓		✓		✓		✓	
	38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.	✓		✓		✓		✓	
	62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	✓		✓		✓		✓	
	71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.	✓		✓		✓		✓	
D6 DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que se me presente.	✓		✓		✓		✓	

	54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.	✓		✓		✓		✓	
	64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.	✓		✓		✓		✓	
	67. Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	✓		✓		✓		✓	
	68. Mis capacidades mejorarán por estar en este trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	✓		✓		✓		✓	
	70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	✓		✓		✓		✓	
	74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que la idea no está completa y clara.
D7	25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	✓		✓		✓		✓	Mejorar el ítem para una mejor comprensión puesto que

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE										la idea no está completa y clara.
	55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	✓		✓		✓		✓		
	57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	✓		✓		✓		✓		
	58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	✓		✓		✓		✓		

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

LOS ÍTEMES PARECE QUE TIENEN UNA FALTANTE PUESTO QUE NO SE ESPECIFICA, POR EJEMPLO: “ESTE EL GRADO DE SATISFACCIÓN”, “ESTE ES EL GRADO DE COMPROMISO”. ¿CUAL ES EL GRADO DE SATISFACCIÓN Y COMPROMISO?

Huancayo, 08 de octubre de 2022



Me. Psic. Marlon E. Romero Buendía
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 21897

Firma

Nombre y Apellidos: MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDIA

DNI N° 46041018

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDIA
 TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGIA HUMANA
 GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UPLA
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRO EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UCV
 ESPECIALIDAD : PSICOLOGIA EDUCATIVA
 AÑOS DE EXPERIENCIA : 10 AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UPLA
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : COORDINADOR SERVICIO PSICOPEDAGOGICO
 – FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
 TRABAJOS PUBLICADOS :
 OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Huancayo, 08 de octubre del 2022



Mg. Psic. Marlon E. Romero Buendia
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. 21897

Firma

Nombre y Apellidos: MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDIA
 DNI N° 46041018

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

JUEZ 1

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Regina Consuelo Castañeda Ayarza Profesión: Psicóloga

Cargo: Docente

Región: Junín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA		RELEVANCIA		COHERENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 AUTOACEPTACION	1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas	✓		✓		✓		✓		Contento(a)
	7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	✓		✓		✓		✓		Seguro(a) y positivo(a)
	17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	✓		✓		✓		✓		
	24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	✓		✓		✓		✓		Orgulloso(a)
D2 RELACIONES POSITIVAS	2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	✓		✓		✓		✓		Solo(a) Tengo pocas amistades
	8. No tengo muchas personas que quieran	✓		✓		✓		✓		Procurar redactar de manera positiva: Tengo

	escucharme cuando necesito hablar									pocas personas que quieren escucharme cuando necesito hablar.
	12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	✓		✓		✓		✓		
	22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	✓		✓		✓		✓		He experimentado pocas relaciones cercanas y de confianza. Evitar redactar ítems negativos
	25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	✓		✓		✓		✓		
D3 AUTONOMÍA	3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	✓		✓		✓		✓		Amigos(as)
	4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	✓		✓		✓		✓		
	9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	✓		✓		✓		✓		
	13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	✓		✓		✓		✓		Influenciado(a)
	18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	✓		✓		✓		✓		
	23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	✓		✓		✓		✓		

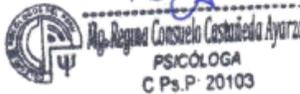
D4 DOMINIO DEL ENTORNO	5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	✓		✓		✓		✓	
	10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	✓		✓		✓		✓	
	14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	✓		✓		✓		✓	
	19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	✓		✓		✓		✓	
	29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	✓		✓		✓		✓	
D5 CRECIMIENTO PERSONAL	21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	✓		✓		✓		✓	Mismo(a)
	27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	✓		✓		✓		✓	
	26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	✓		✓		✓		✓	
	28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento	✓		✓		✓		✓	
D6 PROPÓSITO EN LA VIDA	6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	✓		✓		✓		✓	

	11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	✓		✓		✓		✓		Mismo(a)
	15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	✓		✓		✓		✓		
	16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	✓		✓		✓		✓		
	20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	✓		✓		✓		✓		

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Considerar la redacción utilizando un lenguaje más inclusivo

Huancayo, 12 de junio de 2022

Firma

Nombre y Apellidos: Regina Consuelo Castañeda Ayarza

DNI N° 45605447

CRITERIO DE JUECES

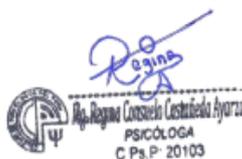
NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Regina Consuelo Castañeda Ayarza
TÍTULO PROFESIONAL : Psicóloga
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Peruana Los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Maestra en psicología educativa
ESPECIALIDAD : Ninguna
AÑOS DE EXPERIENCIA : 11 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UNCP – UTP
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente
TRABAJOS PUBLICADOS : Trabajos de grado
OTROS MERITOS : Psicoterapeuta

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO”**

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES: Considerar la redacción utilizando un lenguaje más inclusivo.

Huancayo, 12 de junio del 2022



Firma

Nombre y Apellidos: Regina Consuelo Castañeda Ayarza

DNI N° 45605447

JUEZ 2**JUICIO DE EXPERTOS**

Experto: Washington Neuman Abregu jaucha Profesión: Psicólogo Cargo: Coordinador servicio psicopedagógico Región: Junín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA		RELEVANCIA		COHERENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 AUTOACEPTACION	1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas	✓		✓		✓		✓		
	7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	✓		✓		✓		✓		
	17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	✓		✓		✓		✓		
	24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	✓		✓		✓		✓		
D2 RELACIONES POSITIVAS	2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	✓		✓		✓		✓		
	8. No tengo muchas personas que quieran	✓		✓		✓		✓		

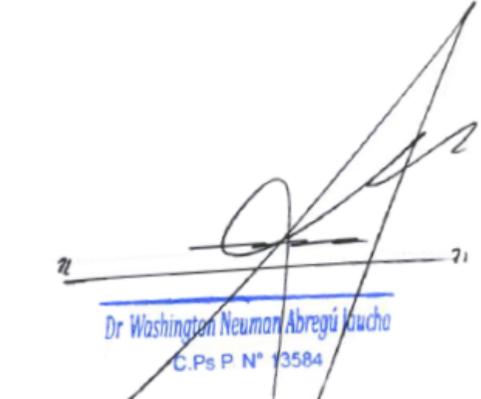
	escucharme cuando necesito hablar								
	12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	✓		✓		✓		✓	
	22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	✓		✓		✓		✓	
	25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	✓		✓		✓		✓	
D3 AUTONOMÍA	3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	✓		✓		✓		✓	
	4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	✓		✓		✓		✓	
	9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	✓		✓		✓		✓	
	13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	✓		✓		✓		✓	
	18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	✓		✓		✓		✓	
	23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	✓		✓		✓		✓	
	D4 DOMINIO DEL ENTORNO	5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	✓		✓		✓		✓

	10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	✓		✓		✓		✓		
	14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	✓		✓		✓		✓		
	19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	✓		✓		✓		✓		
	29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	✓		✓		✓		✓		
D5 CRECIMIENTO PERSONAL	21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	✓		✓		✓		✓		
	27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	✓		✓		✓		✓		
	26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	✓		✓		✓		✓		
	28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento	✓		✓		✓		✓		
D6 PROPÓSITO EN LA VIDA	6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	✓		✓		✓		✓		
	11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	✓		✓		✓		✓		

	15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	✓		✓		✓		✓		
	16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	✓		✓		✓		✓		
	20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	✓		✓		✓		✓		

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 06 de junio de 2022


Dr. Washington Neuman Abregu Jaucha
 C.Ps P N° 13584

 Firma
 Nombre y Apellidos: Washington Neuman Abregu Jaucha
 DNI N° 80152067

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Washington Neuman Abregú Jaucha
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Peruana Los Andes
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Doctor
ESPECIALIDAD : Psicología de la salud y educativa
AÑOS DE EXPERIENCIA : 13 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Universidad Peruana Los Andes
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Coordinador servicio psicopedagógico
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

**EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 "ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO"**

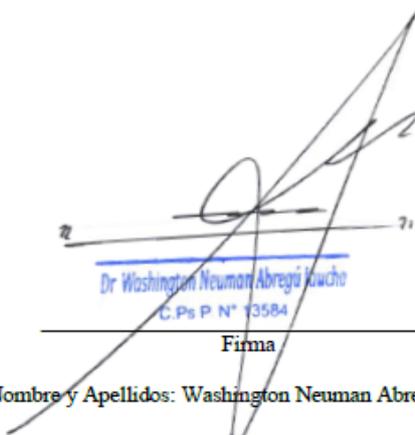
ADECUADO 1

MEDIANAMENTE ADECUADO 2

INADECUADO 3

OBSERVACIONES: Procede a evaluación

Huancayo, 06 de junio del 2022



 Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha
 C. Ps P. N° 13584
 Firma
 Nombre y Apellidos: Washington Neuman Abregú Jaucha
 DNI N° 80152067

JUEZ 3**JUICIO DE EXPERTOS**

Experto: ROMERO BUENDIA, Marlon Enrique Profesión: Psicólogo Cargo: Coordinador Servicio Psicopedagógico Región: Junín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA		RELEVANCIA		COHERENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 AUTOACEPTACION	1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas	✓		✓		✓		✓		
	7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	✓		✓		✓		✓		
	17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	✓		✓		✓		✓		
	24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	✓		✓		✓		✓		
D2 RELACIONES POSITIVAS	2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	✓		✓		✓		✓		
	8. No tengo muchas personas que quieran	✓		✓		✓		✓		

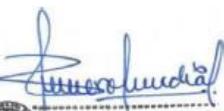
	escucharme cuando necesito hablar								
	12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	✓		✓		✓		✓	
	22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	✓		✓		✓		✓	
	25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	✓		✓		✓		✓	
D3 AUTONOMÍA	3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	✓		✓		✓		✓	
	4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	✓		✓		✓		✓	
	9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	✓		✓		✓		✓	
	13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	✓		✓		✓		✓	
	18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	✓		✓		✓		✓	
	23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	✓		✓		✓		✓	
	D4 DOMINIO DEL ENTORNO	5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	✓		✓		✓		✓

	10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	✓		✓		✓		✓		
	14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	✓		✓		✓		✓		
	19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	✓		✓		✓		✓		
	29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	✓		✓		✓		✓		
D5 CRECIMIENTO PERSONAL	21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	✓		✓		✓		✓		
	27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	✓		✓		✓		✓		
	26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	✓		✓		✓		✓		
	28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento	✓		✓		✓		✓		
D6 PROPÓSITO EN LA VIDA	6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	✓		✓		✓		✓		
	11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	✓		✓		✓		✓		

	15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	✓		✓		✓		✓		
	16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	✓		✓		✓		✓		
	20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	✓		✓		✓		✓		

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 08 de octubre de 2022



Mg. Psic. Marlon E. Romero Buendía
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 21.897

Firma

Nombre y Apellidos: MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDIA

DNI N° 46041018

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDIA
 TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADO EN PSICOLOGIA HUMANA
 GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UPLA
 GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRO EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
 CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UCV
 ESPECIALIDAD : PSICOLOGIA EDUCATIVA
 AÑOS DE EXPERIENCIA : 10 AÑOS
 INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UPLA
 CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : COORDINADOR SERVICIO PSICOPEDAGOGICO –
 FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
 TRABAJOS PUBLICADOS :
 OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
 “ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO”

ADECUADO 1

MEDIANAMENTE ADECUADO 2

INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Huancayo, 08 de octubre del 2022



Mg. Psic. Marlon E. Romero Buendía
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. 21897

Firma

Nombre y Apellidos: MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDIA
 DNI N° 46041018

Anexo 09: Solicitud presentada a la Micro Red De Salud Chilca

SOLICITO: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT-GOHISALO) Y DEL CUESTIONARIO DE ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE RYFF.

MC. FRANCIS JARA SANTIANI
JEFE DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHILCA

Yo, Quispe Sarmiento Ingrid Muriel identificada con DNI 74158154 actual Bachiller en Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, domiciliada en Jr. El sol 183 Urb. Los Eucaliptos – Chorrillos – Huancayo, con número telefónico 937 714 455; ante usted me presento con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Que habiendo elaborado el proyecto de investigación "CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN PROFESIONALES DE UN CENTRO DE SALUD DE HUANCAYO – 2022", para optar el grado académico de licenciada en psicología siendo necesaria la aplicación de los cuestionarios a los profesionales del centro de salud. En todo momento se tendrá en cuenta el bienestar y confidencialidad de los participantes.

Solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos validados por expertos.

Por tanto:

Ruego a usted señor gerente acceder a mi solicitud por ser de ley.

Huancayo, 17 de agosto el 2022

Bach. Ps. Ingrid Muriel Quispe Sarmiento
DNI: 74158154



Anexo 10: Carta de aceptación para el trabajo de investigación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



CARTA DE ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Chilca, 24 de agosto del 2022

Srta.:

Bach. Quispe Sarmiento Ingrid Muriel

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación

De mi mayor consideración:

Con singular agrado me dirijo a usted, para expresarle mi saludo a nombre de la Micro Red de Salud de Chilca que me honro en dirigir y a la vez darle a conocer que visto su carta se autoriza la ejecución del Trabajo de Investigación Científica titulado **"CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE UN CENTRO DE SALUD DE HUANCAYO - 2022"**. Esta jefatura **Autoriza** la realización de la misma, en el Centro de Salud de Chilca. Considerando para la realización del trabajo de investigación los siguientes datos:

1. Quispe Sarmiento Ingrid Muriel identificada con DNI: **74158154**

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes testimoniarnos los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente;


GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - JUNÍN
RED DE SALUD VALLE DE MANTÓN
MICRO RED DE SALUD CHILCA
Francisco Jara Santiani
JEFE DE LA RED DE SALUD CHILCA
C.M.P. 08288

Anexo 11: Evidencias fotográficas de la aplicación de los cuestionarios

