



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal  
administrativo de un hospital de Rioja, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Jimenez Diaz, Sandra Rosario (orcid.org/0009-0002-5289-6649)

ASESORES:

Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2024

## DEDICATORIA

En memoria a mi querida hermana Ángela Valentina, mi fuente de inspiración y sabiduría, aunque ya no estés físicamente conmigo, tú espíritu y amor continúan guiándome en cada paso de este camino.

A mi madre Betty Díaz, por darme su apoyo incondicional por creer en mí en todo momento por enseñarme principios y valores que sin duda han sido mis mejores herramientas en este camino llamado vida.

A mis preciosas hijas Luciana y Camila que son mi pilar fundamental para quien ningún sacrificio es suficiente que con su luz ha iluminado mi vida.

A mi amado esposo Javier Lavado, que ha sido el impulso que con su apoyo y amor incondicional ha sido amigo y compañero fuente de sabiduría, consejo y comprensión que me ha brindado a lo largo de este viaje académico.

A mi colega y amiga inseparable que considero como una hermana Nelly Vasquez, ella fue mi principal motivo de superación e inteligencia, sentó en mis las bases de responsabilidad en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarla cada día más, su presencia en mi vida es un regalo invaluable y este logro es nuestro.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi hermana lizeth del pilar por su apoyo y perseverancia por las palabras de ánimo en aquellos momentos de dificultad hacerme recordar que los sueños son posibles si luchas con fe y optimismo.

A Dios por regalarme el más grande don que es la vida y ser que me cuida bendice e ilumina mis días y así poder cumplir cada una de mis metas.

**La autora**



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "BIENESTAR PSICOLOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE RIOJA,2023.", cuyo autor es JIMENEZ DIAZ SANDRA ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 12 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 13-01-2024 15:16:33
MILLONES ALBA ERICA LUCY <b>DNI:</b> 32933005 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 13-01-2024 15:16:51

Código documento Trilce: TRI - 0731736



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, JIMENEZ DIAZ SANDRA ROSARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "BIENESTAR PSICOLOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE RIOJA,2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SANDRA ROSARIO JIMENEZ DIAZ DNI: 43996167 ORCID: 0009-0002-5289-6649	Firmado electrónicamente por: SAJIMENEZD el 12-01- 2024 17:24:23

Código documento Trilce: TRI - 0731739

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de autenticidad del autor .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	13
3.2 Variables, operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra .....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS.....	36

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de bienestar psicológico en personal administrativo de un hospital de Rioja	18
Tabla 2	Identificar el nivel de compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja	19
Tabla 3	Relación entre las dimensiones que presenta la variable bienestar psicológico con el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja.	20
Tabla 4	Relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja.	21
Tabla 5	Confiabilidad del instrumento bienestar psicológico	68
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional	68
Tabla 7	Prueba de normalidad	71

## RESUMEN

El compromiso de una organización con la salud mental puede influir positivamente en la participación y la reflexividad del equipo a través de los roles mediadores secuenciales de los comportamientos de liderazgo específicos de la salud mental y la autonomía del equipo. Aunque las relaciones directas entre el compromiso organizacional; dicho ello, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023 a través de un diseño no experimental-correlacional y de tipo básica teniendo una muestra de 120 trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó los instrumentos de Ryff para el bienestar psicológico y para el compromiso laboral se utilizó un cuestionario tomando las dimensiones de Meyer y Allen. Como resultado principal se tiene que con un valor de la prueba de Pearson de 0,426 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , se confirma que existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja. Se concluyó que en tanto en el bienestar psicológico como el compromiso organizacional, ha prevalecido el nivel regular representado por el 73.3% y 72.5% respectivamente. Además, se confirmó que las dimensiones del bienestar psicológico se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, bienestar psicológico, salud mental.



## ABSTRACT

An organization's commitment to mental health can positively influence team engagement and reflexivity through the sequential mediating roles of mental health-specific leadership behaviors and team autonomy. Although the direct relationships between organizational commitment; That said, the general objective of the study was to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment in administrative staff of a hospital in Rioja, 2023 through a non-experimental-correlational and basic design, having a sample of 120 administrative workers, to whom Ryff's instruments were applied for psychological well-being and for work commitment a questionnaire was used taking the dimensions of Meyer and Allen. The main result is that with a Pearson test value of 0.426 and a significance of  $0.000 < 0.05$ , it is confirmed that there is a relationship between psychological well-being and organizational commitment in administrative staff of a hospital in Rioja. It was concluded that in both psychological well-being and organizational commitment, the regular level represented by 73.3% and 72.5% respectively has prevailed. Furthermore, it was confirmed that the dimensions of psychological well-being are related to the organizational commitment of workers.

**Keywords:** organizational commitment, psychological well-being, mental health.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la problemática acerca de la salud mental en todo el personal asistencial y sobre todo el administrativo se han convertido en una imponente amenaza para la prestación de servicios de calidad, enfrentándose a muchos factores estresantes durante su trabajo, que pueden afectar negativamente su salud física, mental y emocional. (Muller et al., 2020).

A nivel mundial, los problemas de salud mental entre los profesionales administrativos afectan la competencia, la motivación y aumentan el riesgo de agotamiento emocional, según Shechter et al. (2020) señala que en China y EE. UU. han informado que tasas de ansiedad y depresión superan el 30%; sin embargo, en la India examinaron a los trabajadores administrativos de un hospital informando tasas de ansiedad de alrededor del 17% y de depresión del 12% (Wilson et al., 2020).

Asimismo, Molero et al. (2021) señala que la intención de dejar el trabajo o incluso la profesión por parte del personal administrativo sigue siendo una preocupación importante para los administradores de los centros de salud, en países europeos, EE. UU., Canadá, Reino Unido y Australia, entre otros; es así, que dicha escasez de trabajadores se debe a varios factores concernientes al compromiso organizacional, falta de motivación y reconocimiento profesional.

Es por ello, que el personal administrativo en Wuhan encontró que el 51% tenía indicios de depresión, el 45% ansiedad y el 72% angustia. Las personas que trabajan en el sistema de atención de salud tienen más posibilidades que las personas en otras ocupaciones de experimentar niveles altos de estrés en el lugar de trabajo y problemas psicológicos en el trabajo a largo plazo (Lai et al., 2020).

A nivel de América Latina, el comportamiento humano en las organizaciones sigue influyendo en el mercado laboral; es así, que el 47% personal asistencial y administrativo del sector salud dejarían sus puestos laborales, principalmente por riesgos relacionados con la salud mental (Quinteros, 2022).

En el ámbito nacional, la Defensoría del Pueblo (2022) ha advertido acerca de una necesidad urgente a priorizar, siendo, la salud mental en el Perú en trabajadores asistenciales; sin embargo, los recursos económicos consignados a la atención de la salud mental son insuficientes. En 2019, se asignaron cerca de 21 mil millones al sector salud, pero de ellos, solo alrededor de 318 millones fueron destinados a la salud mental, lo que representa 1,5 millones de soles del presupuesto total.

En base a lo anterior, Lizama (2021) reporta que en Lima más de 50% del personal asistencial y administrativo sufren una presión laboral prolongada debido a la alta demanda de los pacientes, lo que genera falta de compromiso con la organización. Además, en un estudio reciente dado por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) muestra que, en el área metropolitana de Lima, el 52,2% de los trabajadores administrativos tiene complicaciones de salud mental en el trabajo, de moderados a severo y el 55% tenía problemas de sueño, especialmente por problemas económicos, familiares y de salud (Tineo, 2021).

Además, Ríos (2020) ha revelado que el 77% de organizaciones peruanas sostiene que el compromiso organizacional, es un problema muy frecuente entre los profesionales de salud y el administrativo y esto se debe a factores relacionados con la falta de recursos e instalaciones, sobrecarga laboral y bajos salarios.

A nivel local, en un hospital de Rioja, dados los persistentes factores estresantes ocupacionales y los múltiples desafíos en la prestación de servicios de salud, existe un mayor énfasis en el bienestar de los trabajadores administrativos; sin embargo, esto no sucede con los trabajadores administrativos del sector salud, ya que al igual que el personal asistencial, experimentan niveles más altos de estrés laboral, agotamiento y problemas de salud psicológicos, y esto se debe a la falta de equipos y materiales, al aumento de la carga de trabajo y/o de las horas de trabajo, lo que puede conducir al síndrome de agotamiento y a la falta de compromiso con la institución donde laboran.

En consecuencia, como formulación del problema, se tiene el siguiente enunciado: ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023? Por tal motivo, este estudio es importante porque se investigó la correlación entre el compromiso y el bienestar psicológico del personal administrativo en un hospital del segundo nivel de atención; además, el aporte social identifica así al personal administrativo como beneficiario de la investigación, ya que es posible identificar los principales factores que influyen en el compromiso laboral y, sobre todo, en su bienestar psicológico. En cuanto a la relevancia teórica, juega un papel importante porque presenta y se discuten varias perspectivas teóricas que defienden la investigación y sobre todo ayudan a entender el problema analizado. Por otro lado, se tiene a la justificación práctica, el cual se enfoca principalmente en los resultados que se obtendrán, donde pueden ser tomado como referentes para determinar la salud mental en trabajadores administrativos de un hospital de Rioja. Finalmente, la aportación metodológica se centró en los cuestionarios diseñados ya que pueden servir de modelo para otros estudios con similares objetivos.

De igual manera, el objetivo general fue: determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023. Adicionalmente, se tiene a los específicos: a) establecer el nivel de bienestar psicológico en personal administrativo de un hospital de Rioja; b) Identificar el nivel de compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja y c) establecer la relación entre las dimensiones que presenta la variable bienestar psicológico con el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja.

Para cerrar el capítulo, se presenta la hipótesis del estudio que serán las siguientes: H1: Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023; Ho: No existe el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes se componen como los principales sustentos que refuerzan el estudio; es así, que a nivel internacional se tiene el aporte de Heidari et al. (2022) el propósito de este trabajo investigativo ha sido comprobar la correlación entre el bienestar psicológico, la salud espiritual y el compromiso organizacional. Este fue un estudio transversal en el que participaron 346 trabajadores administrativos de Teherán mediante un muestreo de múltiples etapas. El bienestar psicológico y la salud espiritual tuvieron relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos. Además, aproximadamente el 50% de las variaciones en las subescalas de compromiso organizacional podrían explicarse por las variables de salud espiritual y bienestar psicológico. Los resultados sugieren intervenciones o facilidades para la mejora de la salud espiritual y el bienestar psicológico de los docentes. Los líderes educativos pueden considerar los hallazgos en sus planes y programas debido a sus deseables consecuencias.

Li et al. (2022) presenta como fin explorar cómo el bienestar psicológico influyó en el compromiso afectivo a través del personal administrativo de un centro hospitalario en Japón, por ende, el estudio fue cuantitativo y se evaluó mediante una encuesta; cuyos hallazgos han revelado que la satisfacción laboral influye plenamente en la relación el compromiso organizacional y el bienestar psicológico de los empleados hospitalarios. Conjuntamente, el apoyo organizacional percibido moderó la vía de mediación a través del agotamiento laboral, y el efecto indirecto del agotamiento laboral disminuyó cuando el apoyo organizacional percibido aumentó.

Chambel y Carvalho (2022) tiene como finalidad conocer la correlación secuencial entre el compromiso afectivo organizacional y el bienestar de los trabajadores. De acuerdo con la Teoría de la Conservación de Recursos, los resultados de este estudio de dos ondas con una muestra de empleados del centro de contacto ( $N= 483$ ) mostró que el compromiso afectivo organizacional disminuye el malestar laboral (es decir, agotamiento)

y aumenta el bienestar laboral (es decir, compromiso laboral). Además, de acuerdo con el supuesto de la espiral de pérdida de esta teoría, en este estudio se apoyó el papel mediador del burnout en la relación compromiso afectivo-salud. Sin embargo, de acuerdo con el Job Demand-Resources en el año 2007, se encontró que el compromiso laboral no previene los efectos sobre la salud. Los hallazgos tienen implicaciones para la teoría del compromiso afectivo organizacional, así como para las políticas e intervenciones organizacionales de salud ocupacional.

Callado et al. (2023) con la finalidad de medir el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de salud en la atención primaria, diseñado bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. La escala de compromiso organizacional fue administrada a una muestra de 297 trabajadores. En efecto, cerca del 93% de los encuestados tiene intención de seguir permaneciendo en la empresa y sólo el 7% tiene intención de marcharse pronto, lo que indica una baja intención de rotación; el 85% está dispuesto a hacer todo lo posible para colaborar con el éxito de la organización y el 89% se siente involucrado en el destino de la institución, demostrando un alto nivel de compromiso con la organización.

A nivel nacional, Purisaca (2022) en Lambayeque, presenta como fin comprobar la correlación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico del personal administrativo en una oficina de EsSalud. Esta basado en un enfoque cuantitativo básico con un diseño correlacional y no experimental. Se utilizó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. Se halló una correlación positiva moderadamente significativa entre las variables mencionadas (bienestar y compromiso) de los empleados estudiados. En cuanto a la salud psicológica, el 49% de los empleados tiene alta cualificación. En más del 50% de los empleados las dimensiones de autoaceptación, autonomía y control ambiental mostraron niveles altos. En términos de compromiso organizacional, el 51% de los empleados demostró altos niveles de compromiso.

Gómez y Ponce (2021) su objetivo fue comprobar la correlación que existe entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico de los empleados administrativos de una empresa de servicios de Lima. La muestra está formada por 206 trabajadores, la tipología fue correlacional, transversal, de diseño no experimental. Los resultados muestran que la salud psicológica tiene una correlación significativa y directa con el compromiso organizacional de los empleados administrativos. Existe un nivel moderado de bienestar psicológico y un nivel moderado de compromiso organizacional.

Gonzales (2023) cuyo sentido del estudio fue comprobar la relación entre el compromiso organizacional y la salud psicológica de los empleados administrativos, por lo que el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y correlativo. Respecto al estudio de campo, el método utilizado fue una encuesta y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios; luego se aplicó el instrumento a toda la muestra de 144 trabajadores. Los resultados exponen que existe un coeficiente = 0.514 y un valor sig=0.000 el cual es menor a 0.05, lo que permite admitir que concurre una asociación entre el compromiso y el bienestar psicológico.

A nivel local, Estrada y Quispe (2021) en su estudio cuyo propósito es comprobar la relación entre la salud psicológica y el compromiso organizacional de los empleados administrativos. Este tipo de estudio es muy básico y su muestra incluye 290 trabajadores. Los hallazgos muestran que concurre una significativa correlación positiva con gran impacto entre la salud psicológica y el compromiso con la organización ( $\rho=0.577^{**}$ ), en la cual se encuentra un nivel de salud psicológica alto con un 52% y es promedio sobre compromiso con la organización con un 63%. Se llegó a concluir que la dimensión autonomía, crecimiento personal y propósito de la vida se relacionaron con el compromiso organizacional.

Gavidia y Paredes (2022) cuyo principal objetivo fue describir el nivel de compromiso organizacional de los empleados administrativos en una empresa de Chimbote; la tipología de la investigación fue a nivel descriptivo, la muestra fue de 30 trabajadores. La técnica fue una encuesta y el instrumento un cuestionario integrado por 12 ítems. En resumen, estos

hallazgos revelan que el 60% de los empleados representaban niveles bajos en la variable de estudio. Se concluye que el nivel de compromiso de los empleados es bajo, reflejando como una mala gestión del desarrollo del sentido de pertenencia e identidad por parte del sujeto evaluado.

Una vez descritos los antecedentes, ahora se conceptualizará cada una de las variables del estudio, es por ello, que con respecto al bienestar psicológico, según Ryff (citado por Lee y Kim, 2023) se refiere al estado de salud mental y emocional de un individuo, incluidos factores como las emociones positivas, sentido de la vida y el crecimiento personal, que contribuyen a una sensación general de satisfacción con la vida. De manera similar sostiene, que las vidas con alto bienestar psicológico presentan sensaciones de control acerca del entorno, motivaciones para el desarrollo del propio potencial y propósitos en la vida.

Según Ryan y Deci (citado por Boylan et al., 2022) enfatizan que toda persona con un bienestar psicológico alto tienden a aceptarse tal y como son, conservan positivas relaciones interpersonales y son capaces de regular sus actitudes de manera independiente. Además, bajo la perspectiva de las experiencias físicas, los trabajadores poseen en su espacio de trabajo una identidad social lo que afecta el bienestar psicológico (Vander et al., 2017).

En consecuencia, esta variable se basará en la teoría del bienestar psicológico de Ryff (citado por Gurba y Czyżowska, 2022), ya que se compone como una teoría representativa y coherente para la comprensión de los aspectos psicológicos en adultos. Además, se basa en la perspectiva eudemónica, ya que es como un proceso de autorrealización a través del cual los individuos evolucionan con el tiempo. Posteriormente, no se asocia a resultados sino a capacidades. Además, esta variable es multidimensional y abarca un significado amplio que incluye la autoevaluación positiva y la evaluación de vidas pasadas, sentimientos de desarrollo y crecimiento continuo como persona, creencias de que la vida tiene significado, la calidad de las relaciones con quienes participan en ella, la eficacia en la gestión de la propia vida y del mundo que la rodea, y un sentido de autodeterminación.



Las relaciones crean pertenencia y promueven saludables relaciones sociales, lo que hace que las personas sean receptivas, sensibles y tengan la capacidad de ser empáticos con los demás; sumado a ello, responden y se conectan a estos sentimientos, inclusive a nivel emocional; en efecto, dichas necesidades son fundamentales para el bienestar psicológico personal y el desarrollo de la salud y se presentan como universales e innatas. Por el contrario, esta teoría contiene también la frustración que se origina por no satisfacer estas necesidades (Rodríguez y Sánchez, 2022).

Paralelamente se tiene el enfoque de Vander et al. (2017) quien señala que las personas tienden a experimentar control en su trabajo y su contexto laboral está relacionado con las propiedades psicológicas de la organización. Asimismo, este autor indica que la autonomía, el compromiso y el apoyo social en el trabajo poseen un positivo impacto en el bienestar del trabajador. Por su parte, Moen et al. (2018) demostraron que los colaboradores con trabajos flexibles tienen niveles mayores de satisfacción laboral y niveles menores de estrés y agotamiento

Así, Ryff (citado por Shigemasu et al., 2018) demuestra que las dimensiones de la variable en mención son seis y son: relaciones positivas con los demás, autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito en la vida y dominio ambiental; por ello, dichas dimensiones se sitúan en diversas capacidades de las personas para controlar su comportamiento, responder a demandas contextuales, desarrollar el potencial personal conservando relaciones positivas, aceptando las limitaciones propias manteniendo una actitud positiva y dando dirección y significado al propio comportamiento.

Autoaceptación: desarrollado como apreciación o una actitud positiva hacia uno mismo, aunque cada uno es consecuente con relación a sus limitaciones como de sus ventajas (es decir, uno se siente satisfecho con su persona).

Relaciones positivas con los demás: La capacidad de mantener interrelaciones positivas con quienes le rodean, incluida la capacidad de mantener relaciones estables, amorosas y de confianza (se reflejan cómo alguien a quien le gusta compartir con los demás) (Block et al., 2022).

En cuanto al dominio ambiental están asociados con las capacidades de autodeterminación y el sentido de autonomía e independencia del trabajador. A menudo se les llama “activos de salud” porque afectan la salud mental y física; y finalmente la evolución de su comportamiento (Gómez et al., 2019).

Autonomía: es un aspecto primordial en la configuración de la salud psicológica de adultos mayores y se relaciona inversamente con los sentimientos de aislamiento y soledad durante esta etapa de la vida. Se refiere como un factor clave en una transición exitosa a la vida adulta que consiste en comportamientos (capacidad individual para actuar independientemente de los demás), cogniciones (incluida la autoeficacia, que empodera a los individuos para actuar en diferentes áreas de sus vidas) y emociones (vínculos construidos con los demás) (Ryff, 2019).

Propósito de la vida: Según Ryff (2019) proponer metas claras y alcanzables que den significado a las experiencias pasadas y futuras (se orienta a una dirección y el propósito de mi vida)

Crecimiento profesional: Según Ryff (2019) utilizar estrategias para aumentar la capacidad personal, encontrar símbolos de crecimiento y desarrollo (la vida se trata de cambio, aprendizaje y desarrollo constantes).

En relación al compromiso organizacional según Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) se conceptualiza como las actitudes que poseen los colaboradores hacia la institución a la que pertenecen y se sienten identificados con la cultura, valores y metas de su organización y el grado de apego que ejercen hacia ella.

Por lo tanto, tomando en cuenta dichos argumentos, se entiende que el compromiso de los empleadores bajo un constructo multidimensional y no unidimensional. Desde una perspectiva individual, el modelo

multidimensional de compromiso organizacional más famoso es el modelo de tres componentes (TCM) propuesto por Meyer y Allen (citado por (Gregoriou et al., 2023), quien sostiene que es relación psicológica de los trabajadores con las organizaciones y tiene implicaciones para continuar dentro de las organizaciones. El compromiso organizacional está vinculado con consecuencias tanto negativas como positivas para los diversos sectores sanitarios. Aquí destaca el compromiso normativo, afectivo y de continuidad.

También Shuck et al. (2017) puede describirse como el nivel de apego o voluntad para persistir en la institución y sobre todo el nivel de lealtad del empleado hacia la organización. El compromiso del trabajador con la institución se atribuye como un importante factor que, en cierta instancia, interviene en el rendimiento, no solo el desempeño individual sino también los ingresos y compromiso de los empleados. En consecuencia, el núcleo del compromiso es un estado psicológico proactivo y positivo, expresado frecuentemente en aspectos conductuales, emocionales y cognitivos concernientes con las funciones del trabajo, en el que los diversos miembros demuestran libremente sus capacidades inherentes a favor de la organización (Sutiyem et al., 2020).

Además, Nunes y Gaspar (2016) establece que el compromiso se define como una relativa fuerza de la percepción y el compromiso de toda persona con una institución laboral, atribuido principalmente por una gran creencia en los objetivos y valores de la organización, la voluntad de hacer esfuerzos significativos en nombre de la institución y un deseo muy fuerte de continuar las operaciones; por lo tanto, Wang et al. (2017) también sostiene que está enfocada con la lealtad, identificación y lealtad de un individuo a la organización, expresada mediante la intervención en las tareas de la organización.

Según Masud et al. (2018) indica que cuanto el personal está más comprometido con la unidad donde trabajan, se tendrán más posibilidades de colaborar en los objetivos y actividades de la institución. Esto mejora la satisfacción del paciente, la calidad y la seguridad de la atención,

conduciendo a una mayor satisfacción laboral y una notable disminución de la rotación de personal; por tanto, el compromiso anuncia los comportamientos de los empleados con relación a su decisión de permanencia o renuncia a la organización (Surimi et al., 2022).

Paralelamente a lo mencionado, Zein y Reem (2015) refiere que el compromiso trae consigo consecuencias ya sean negativas como positivas para todas las organizaciones de diversos sectores sobre todo en salud. Es así, que el personal que tiene un elevado compromiso presenta atributos de esfuerzo por llegar a las metas planteadas por la institución, deseos de seguir permaneciendo en la empresa, mejor satisfacción laboral, bajo ausentismo, buen espíritu mental, baja intención de rotación, mayor motivación y esfuerzo y retención en la institución; es así que debido a su apego, afiliación y pertenencia a las organizaciones conducen a mejorar el desempeño laboral (Lucas y Ureta, 2019).

En contraste con los anteriores puntos, Chen et al. (2015) demostraron que el personal con compromiso organizacional inadecuado presenta peculiaridades de bajo desempeño y productividad personal, sentimientos de apartamiento en su contexto laboral e indiferencia hacia sus necesidades, menor participación en el trabajo de la organización, falta de confianza y motivación que lleva al despido.

Por lo tanto, Masud et al. (2018) sostiene que todo esto impide que la organización alcance sus objetivos. En un entorno sanitario, esto conduce a un aumento de errores médicos y a un aumento o repetición de hospitalizaciones. Igualmente conduce a una menor satisfacción de los pacientes con los servicios de atención médica brindados y a un aumento de los costos médicos, lo que genera interrupciones en las operaciones normales. En última instancia, esto conduce a una pérdida de eficiencia y eficacia institucional (Siraneh et al., 2018).

Las instituciones deben crear prácticas y políticas para el fortalecimiento del compromiso y el aumento de la satisfacción laboral en todo el personal; debido a que el compromiso se compone como una fuerza

impulsora que permite lograr el respeto mutuo la organización y los trabajadores (Balushi et al., 2022).

Finalmente las dimensiones las propone Meyer y Allen (citado por (Soto et al., 2021) de esta variable son: compromisos de permanencia, normativos y afectivos.

El compromiso afectivo es el apego psicológico, la identificación e integración de los empleados en la organización. Esto se refiere a los sentimientos de los empleados hacia la organización, lo que se refiere a su vínculo psicológico positivo con la organización. Se tiene en cuenta la actitud hacia la organización. Los empleados observan las metas organizacionales como complementarias a las suyas propias y se encuentran preparados para invertir su esfuerzo y tiempo en alcanzarlos (Coronado et al., 2020)

Compromiso de continuidad, referido a los costos percibidos asociados con el abandono de la organización. Ocurre cuando los empleados piensan que deben continuar siendo parte de un ente organizativo (por ejemplo, necesitan ocuparse por salarios); en consecuencia, existe un cambio de colaboración por recompensas, con altos costos involucrados en abandono (Juaneda et al., 2017).

El compromiso organizacional normativo son los sentimientos de preocupación de un empleado por la organización. El personal con un alto compromiso con las normas tiene más probabilidades de persistir en la institución porque se sienten obligados a hacerlo. Tanto la continuidad como el compromiso normativo se concentran más en la parte actitudinal de los empleados hacia comportamientos específicos, como el comportamiento de rotación (Soto et al., 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

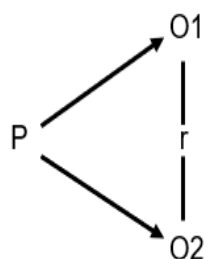
Esta investigación fue básica ya que Guerrero (2020) refiere que su principal característica radica en incrementar el conocimiento sobre los eventos importantes estudiados; asimismo, porque se describirá tal como es.

Así mismo, bajo de enfoque investigativo fue cuantitativo, ya que las variables expuestas han sido valoradas numéricamente haciendo uso de porcentuales, frecuencias y también de fórmulas estadísticas (Abreu, 2016).

##### 3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño es no experimental y trasversal, ya que no hubo manipulación alguna de las variables, sino que sólo se ha recogido la información sin alterar el fenómeno y los datos se generaron de forma inmediata, una sola vez, a través de un corte particular en un periodo de tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

Por último, el nivel es correlacional porque se ha medido la correlación entre las variables del estudio.



Donde:

P: personal administrativo

O1: bienestar psicológico

O2: compromiso organizacional

r: relación

## **3.2 Variables, operacionalización**

Variable 1: bienestar psicológico

Definición conceptual: según Ryff (citado por Lee y Kim, 2023) se refiere al estado de salud mental y emocional de un individuo, incluidos factores como las emociones positivas, el sentido de la vida y el crecimiento personal, que contribuyen a una sensación general de satisfacción con la vida.

Definición operacional: el bienestar psicológico en el trabajador administrativo que trabaja en el ámbito de salud es un tema muy importante que evaluar, por ende, fue valorada a través de una encuesta, que consta de 32 ítems y bajo una escala Likert, es así que las dimensiones que comprenden dicha variable fueron: crecimiento personal, autonomía, propósito de vida, dominio del entorno, relaciones positivas y autoaceptación.

Variable 2: compromiso organizacional

Definición conceptual: según Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) se conceptualiza como las actitudes que poseen los colaboradores hacia la institución a la que pertenecen y se sienten identificados con la cultura, valores y metas de su organización y el grado de apego que ejercen hacia ella.

Definición operacional: el compromiso laboral también se consolida como una variable de suma importancia en el personal administrativo que labora en el ámbito de salud, por ende, se ha medido a través de una encuesta, que consta de 18 ítems, donde la escala elegida ha sido la de Likert. Es así que sus dimensiones han sido el compromiso de continuidad, normativo y afectivo.

## **3.3 Población, muestra**

### **3.3.1 Población muestral**

Tal y como lo plantea Zacarías y Supo (2020) esto muestra a una serie completa de personas, con características explícitas, disponibles para

estudio. Por tal motivo, se tomó como sujetos de referencia un total de 120 trabajadores administrativos que laboran en un hospital de Rioja, quienes han sido los sujetos informantes del estudio.

### **Criterios de inclusión**

Personal administrativo nombrado y contratado

Personal administrativo de sexo femenino y masculino

Personal administrativo que tenga más de 3 años de experiencia

### **Criterios de exclusión**

Personal asistencial

Personal administrativo que se niegue a firmar el consentimiento informado.

Personal de limpieza y seguridad.

### **3.3.2 Unidad de análisis**

Personal administrativo que labora en un hospital de Rioja.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El autor del estudio en mención, ha utilizado la encuesta, siendo la técnica de la investigación y como instrumento el cuestionario.

Las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff se utilizan para medir seis dimensiones del bienestar psicológico en el enfoque eudemonista: autonomía, autoaceptación, relaciones positivas con los demás, desarrollo personal, objetivo de vida y dominio ambiental. Las escalas constan de 39 ítems puntuados del 1 al 5 y adaptada a una versión española.

A su vez, para el compromiso laboral se han tomado como referentes las dimensiones de Meyer y Allen, tomando el instrumento trazado por Conde (2019) quien diseñó el cuestionario del propio con 18 ítems basado en las dimensiones de compromiso normativo (13-18) compromiso afectivo (1-6) y compromiso de continuidad (7-12).

Validez: Dando respuesta a este punto de la tesis, resulta evidente que los instrumentos ya se encuentran validados por su autor original, sin



embargo, pasaran nuevamente por cinco expertos para cada una de las variables que se han utilizado, y esto se ha realizado a través del juicio de expertos, donde han referido que los instrumentos cuentan con la suficiente pertinencia para que sean aplicados.

Confiabilidad: Con relación a la confiabilidad, tal como se ha mencionado en el punto anterior, los instrumentos utilizados ya están validados, sin embargo, estos han pasado nuevamente por el alfa de Crombach para una mejor solidez de la investigación mediante una prueba piloto; por ello, para el bienestar psicológico se obtuvo el 0,808 y para el compromiso organizacional el 0,841.

### **3.5 Procedimientos**

Para recolectar información sobre las dos variables del estudio, se solicitó a la escuela de posgrado emitir una carta con la autorización correspondiente al hospital para participar y efectuar la investigación, en este sentido la carta será presentada a la dirección del hospital. Luego, al recibir respuesta a la solicitud, se le solicitó asistir a una reunión con el personal administrativo, brindándoles las explicaciones necesarias, qué se ha investigado y qué beneficios se pueden obtener.

Luego de explicar los contenidos que se deben abordar en la investigación, se determinó la fecha prevista para la realización del trabajo, además se brindó información relevante para evitar malentendidos o problemas que puedan surgir en el futuro. Cabe agregar que una vez alcanzados todos los acuerdos con las autoridades reguladoras y sujetos obligados, se inició directamente la aplicación de las herramientas, donde recibió escalas para evaluar las dos variables y siempre estarán respaldadas. Una vez completado todo esto, la presentación de los resultados ha sido muy detallada y coordinada.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Los datos recolectados fueron analizados y se realizó estadística descriptiva utilizando el programa SPSS para crear gráficos o tablas apropiadas y determinar frecuencias y porcentajes correspondientes al propósito descriptivo.

Sin embargo, para realizar el análisis deductivo y comprobar la veracidad de las hipótesis, previamente se determinó presentar la información recolectada para comprobar su normalidad, en base a la prueba de Kolgomorov Smirnov, donde si todos los datos presentaban una distribución normal, se aplicaba la prueba de Pearson; pero no fue así, se aplicaba la prueba de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Siguiendo el planteamiento de Belmont (citado por Sánchez et al., 2021) se tuvo al criterio de seguridad y protección de datos, donde se han respetado los requerimientos individuales de los participantes del estudio y del grupo en materia de confidencialidad y anonimato de la información. Asimismo, se tiene a la integridad, donde la investigación se ha diseñado y realizado bajo la finalidad de garantizar los estándares reconocidos de integridad, calidad y transparencia.

Por otro lado, se tiene a la beneficencia y no maleficencia, donde ambos principios son importantes, el deber de no maleficencia se considera un compromiso más fuerte en la atención médica requiere que se haga "el bien" y se eviten acciones "dañinas" para los participantes. Se puede decir que la distinción entre estos dos importantes principios éticos radica en el hecho de que la beneficencia es un compromiso ético de tomar medidas positivas para ayudar a cada uno de los participantes y no simplemente para prevenir daños. Finalmente ha contado con el principio de justicia, porque busca la igualdad de trato hacia todos los participantes. Ésta es otra expresión de los principios de respeto a los individuos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de bienestar psicológico en personal administrativo de un hospital de Rioja*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	5	4,2
Regular	88	73,3
Alto	27	22,5
Total	120	100.0

Tal y como se observa en la tabla 1, de 120 trabajadores administrativos, 88 tenían un nivel de bienestar psicológico regular representando el 73.3%, el 22,5% en un nivel alto y solo 5 trabajadores con un nivel de bienestar psicológico bajo siendo del 4.2%; en consecuencia, se puede mencionar que existen muchos factores que conllevan a una inadecuada salud mental del personal administrativo y esto se puede deber a la gran cantidad de pacientes, las jornadas de trabajo largas e irregulares, entre otros, lo que han contribuido al aumento de la ansiedad, la depresión, el insomnio y la baja autoeficacia.

**Tabla 2**

*Identificar el nivel de compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	15	12.5
Regular	87	72.5
Alto	18	15.0
Total	120	100.0

En la tabla 2, se observa que, de 120 trabajadores administrativos, 87 tenían un nivel de compromiso organizacional regular correspondiente al 72.5%, seguido del 15% quienes indican tener un nivel alto y solo el 12,5% un nivel bajo; por lo tanto, se puede evidenciar que el personal administrativo no se encuentra del todo motivado, el cual la frecuencia de los errores médicos está aumentando, lo que supone riesgos para la seguridad del paciente.

**Tabla 3**

*Relación entre las dimensiones que presenta la variable bienestar psicológico con el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja.*

		<b>Compromiso Organizacional</b>
Autoaceptación	Correlación de Pearson	,222*
	Sig. (bilateral)	.015
	N	120
Relaciones Positivas	Correlación de Pearson	,353**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	120
Autonomía	Correlación de Pearson	,271**
	Sig. (bilateral)	.003
	N	120
Dominio del Entorno	Correlación de Pearson	,417**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	120
Propósito en la vida	Correlación de Pearson	,332**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	120
Crecimiento personal	Correlación de Pearson	,469**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	120

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 3, se encontró una relación directa de grado moderado entre las dimensiones dominio del entorno ( $r=0,417$ ;  $p<0,001$ ), crecimiento personal ( $r=0,469$ ,  $p<0,001$ ) y el compromiso organizacional, mientras se estableció la relación directa de grado bajo entre la dimensión autoaceptación ( $r=0,222$ ,  $p=0,015$ ), Relaciones Positivas ( $r=0,353$ ,  $p<0,001$ ), Autonomía ( $r=0,271$ ,  $p=0,003$ ) y propósito en la vida ( $r=0,332$ ,  $p<0,001$ ) con la variable compromiso organizacional. Por lo tanto, se confirma que todas las dimensiones del bienestar psicológico se relacionan con el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja.

## Contrastación de hipótesis

**Tabla 4**

*Relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023.*

		Bienestar psicológico	Compromiso Organizacional
Bienestar psicológico	Correlación de Pearson	1	,426**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,426**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

En la tabla 4, se encontró un valor de la prueba de Pearson de 0,426 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ ; tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ). En resumen, se confirma que existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023, de grado moderado.

## V. DISCUSIÓN

Se evidencia una tendencia en la última década que está creciendo en la implementación de prácticas de promoción de la salud relacionada con el trabajo dentro de las organizaciones. Estas prácticas apuntan a aumentar la salud y el bienestar del colaborador a través de un enfoque de múltiples niveles, que abarca programas de prevención; por ende, el compromiso organizacional es el objetivo final de las operaciones organizacionales, y la experiencia de los empleados es el medio para lograr ese objetivo. La experiencia de los empleados es una herramienta que, en última instancia, conduce al compromiso de los empleados e impulsa el propósito y el cambio de la organización.

En consecuencia, en la tabla 4, se evalúan los resultados del objetivo general, el cual, se evidencia que, por medio de la prueba de Pearson, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), confirmando la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional (grado moderado) en personal administrativo de un hospital de Rioja. Es así, que estos resultados concuerdan con Heidari et al. (2022) ya que han demostrado que el bienestar psicológico y la salud espiritual tuvieron relación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos. De igual manera, se tiene a Chambel y Carvalho (2022) quienes demostraron que el compromiso afectivo organizacional disminuye el malestar laboral y aumenta el bienestar en el trabajo (compromiso laboral).

En esa misma perspectiva, se tiene el enfoque de Purisaca (2022) y Gómez y Ponce (2021) quienes muestran que la salud psicológica tiene una correlación significativa y directa con el compromiso organizacional de los empleados administrativos respectivamente. Además, Gonzales (2023) ha señalado que existe un coeficiente = 0.514 y un valor sig=0.000, lo que permite admitir que existe una relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. A su vez, Estrada y Quispe (2021) encontraron una relación positiva y estadísticamente

significativa con gran impacto entre la salud psicológica y el compromiso con la organización.

Ante lo expuesto, los resultados también son respaldados por la teoría de Sutyem et al. (2020) debido a que sostiene que el núcleo del compromiso es un estado psicológico proactivo y positivo, expresado frecuentemente en aspectos conductuales, emocionales y cognitivos concernientes con las funciones del trabajo, en el que los diversos miembros demuestran libremente sus capacidades inherentes a favor de la organización.

Por lo tanto, se puede mencionar que, el compromiso de una organización con la salud mental puede influir positivamente en la participación y la reflexividad del equipo a través de los roles mediadores secuenciales de los comportamientos de liderazgo específicos del bienestar psicológico y la autonomía del equipo en todo el personal administrativo.

Siguiendo con la descripción del capítulo, en la tabla 1, se llega a observar los resultados del primer objetivo específico, donde más de la mitad de los encuestados indican presentar un nivel regular con respecto a la variable bienestar psicológico representando por el 73.3%; en consecuencia, se puede mencionar que existen muchos factores que conllevan a una inadecuada salud mental del personal administrativo y esto se puede deber a la gran cantidad de pacientes, las jornadas de trabajo largas e irregulares, entre otros, lo que han contribuido al aumento de la ansiedad, la depresión, el insomnio y la baja autoeficacia.

Por consiguiente, estos resultados son corroborados por Gómez y Ponce (2021) quienes han realizado su estudio en Lima, donde identificaron que existe un nivel moderado de bienestar psicológico. Por el contrario, Estrada y Quispe (2021) difieren con los resultados, porque han demostrado que el nivel de salud psicológica es alto con un 52% en personal administrativo. Igualmente, se tiene al estudio de Purisaca (2022) quien sostiene que la salud psicológica presenta una alta cualificación, siendo del 49%. En más del 50% de los empleados las



dimensiones de autoaceptación, autonomía y control ambiental mostraron niveles altos.

En esa misma línea, los resultados son comparados con la teoría de Ryan y Deci (citado por Boylan et al., 2022) enfatizan que toda persona con un bienestar psicológico alto tiende a aceptarse tal y como son, conservan positivas relaciones interpersonales y son capaces de regular sus actitudes de manera independiente. Además, bajo la perspectiva de las experiencias físicas, los trabajadores poseen en su espacio de trabajo una identidad social lo que afecta el bienestar psicológico (Vander et al., 2017). Por lo cual, se puede deducir que dados los resultados y los persistentes factores estresantes ocupacionales y los múltiples desafíos en la prestación de servicios de salud, hay un mayor enfoque en el bienestar de los trabajadores administrativos. Responder a estos desafíos requerirá un enfoque múltiple, centrado en el nivel del sistema, la organización y las acciones individuales.

Por otra parte, en la tabla 2, se visualizan los resultados del segundo objetivo específico, donde se evidencia que, de los ciento veinte trabajadores administrativos, ochenta y siete de ellos tenían un nivel de compromiso organizacional regular; por lo tanto, se puede evidenciar que el personal administrativo no se encuentra del todo motivado, el cual, aparecen más errores médicos y simboliza una gran amenaza para la seguridad de los pacientes. Por tanto, hallazgos coinciden con Gómez y Ponce (2021) quienes indican que existe un nivel moderado de bienestar psicológico.

No obstante, discrepan con Callado et al. (2023) porque indica que cerca del 93% de los encuestados tiene intención de seguir permaneciendo en la empresa y sólo el 7% tiene intención de marcharse pronto, lo que indica una baja intención de rotación; asimismo, la mayoría está dispuesto a hacer todo lo posible para colaborar con el éxito de la organización y se sienten involucrados en el destino de la institución, demostrando un alto nivel de compromiso con la organización. A su vez, Purisaca (2022) y Estrada y Quispe (2021) también encontraron esta

misma perspectiva, ya que el 51% y 52% respectivamente de los empleados demostró altos niveles de compromiso en un hospital de Lambayeque.

De modo que, los resultados concuerdan con el punto de vista teórico de Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) se conceptualiza como las actitudes que poseen los colaboradores hacia la institución a la que pertenecen y se sienten identificados con la cultura, valores y metas de su organización y el grado de apego que ejercen hacia ella. Dicho ello, el compromiso organizacional impacta positivamente la capacidad de un establecimiento de salud para ofrecer servicios profesionales. Los recursos humanos dedicados impulsan el logro de los objetivos organizativos, sin embargo, el escaso compromiso puede provocar un incremento de los errores médicos, estancias hospitalarias más prolongadas, hospitalizaciones repetidas y, como efecto, una baja calidad de la atención.

Paralelamente a lo mencionado, Zein y Reem (2015) refiere que el compromiso trae consigo consecuencias ya sean negativas como positivas para todas las organizaciones de diversos sectores sobre todo en salud. Es así, que el personal que tiene un elevado compromiso presenta atributos de esfuerzo por llegar a las metas planteadas por la institución, deseos de seguir permaneciendo en la empresa, mejor satisfacción laboral, bajo ausentismo, buen espíritu mental, baja intención de rotación, mayor motivación y esfuerzo y retención en la institución; es así que debido a su apego, afiliación y pertenencia a las organizaciones conducen a mejorar el desempeño laboral.

Por último se tiene a la tabla 3, donde se aprecia los resultados de la correlación entre las dimensiones del bienestar psicológico con el compromiso organizacional, el cual, se ha encontrado una relación directa de grado moderado entre las dimensiones crecimiento personal, dominio del entorno y el compromiso organizacional, mientras se estableció la relación directa de grado bajo entre la dimensión autonomía, relaciones positivas, autoaceptación y propósito en la vida con la variable

compromiso organizacional. Por lo tanto, se confirma que todas las dimensiones del bienestar psicológico se relacionan con el compromiso organizacional en los sujetos informantes (personal administrativo) de un hospital de Rioja.

Es así, que ante los resultados encontrados estos son respaldados por Heidari et al. (2022) quien sostiene que aproximadamente el 50% de las variaciones en las subescalas de compromiso organizacional podrían explicarse por las variables de salud espiritual y bienestar psicológico. Sumado a ello, Li et al. (2022) indica que el apoyo organizacional percibido moderó la vía de mediación a través del agotamiento laboral, y el efecto indirecto del agotamiento laboral disminuyó cuando el apoyo organizacional percibido aumentó. Por su parte Estrada y Quispe (2021) llegó a concluir que la dimensión autonomía, crecimiento personal y propósito de la vida se relacionaron con el compromiso organizacional.

Por lo tanto, estos resultados son comparados desde la perspectiva teórica de Ryff (2019) quien demuestra que las dimensiones del bienestar psicológico son seis y son: autoaceptación, relaciones positivas con los demás, autonomía, propósito en la vida, crecimiento personal y dominio ambiental; por ello, dichas dimensiones se sitúan en diversas capacidades de las personas para controlar su comportamiento, responder a demandas contextuales, desarrollar el potencial personal conservando relaciones positivas, aceptando las limitaciones propias manteniendo una actitud positiva y dando dirección y significado al propio comportamiento.

En última instancia se puede mencionar que, una evaluación integral de la salud mental positiva y el bienestar de un individuo requiere considerar todas estas dimensiones: bienestar subjetivo (sentirse bien y satisfecho), bienestar psicológico (funcionamiento interpersonal e intrapersonal) y bienestar social (sentido de pertenencia a una comunidad y de hacer una contribución a la sociedad). Como parte relevante de la vida de un individuo, la experiencia laboral también puede afectar el bienestar percibido de las personas.

Es así que los trabajadores administrativos del sector salud trabajan en un sistema complejo y de alto riesgo, y están expuestos diariamente al riesgo de acciones inseguras en el proceso de atención. Para evitar errores y los consiguientes posibles resultados negativos para la salud, las habilidades tanto técnicas como no técnicas son esenciales.

Finalmente, el aporte de la investigadora se basa en que los hallazgos encontrados resaltan la necesidad de seguir investigando acerca de los temas en mención, debido a que, resalta la importancia de promover altos niveles de compromiso organizacional como estrategia para retener y mantener al personal comprometido con los objetivos de la organización; por ende, los resultados pueden contribuir a la toma de decisiones informadas por parte de todo el personal incluyendo el administrativo como el asistencial. Asimismo, es necesario recalcar que se deben realizar más estudios para comparar los resultados.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera. Con un valor de la prueba de Pearson de 0,426 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , se confirma que existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja: por ende, se acepta la hipótesis alternativa.

Segunda. Con respecto al bienestar psicológico, ha prevalecido el nivel regular debido a que existen muchos factores que conllevan a una inadecuada salud mental del personal administrativo y esto se puede deber a la gran cantidad de pacientes, las jornadas de trabajo largas e irregulares, entre otros, lo que han contribuido al aumento de la ansiedad, la depresión, el insomnio y la baja autoeficacia.

Tercera. En referencia al nivel de compromiso organizacional predominó el regular siendo del 72.5%; por lo tanto, se puede evidenciar que el personal administrativo no se encuentra del todo motivado, el cual aumenta la aparición de errores médicos y representa una amenaza para la seguridad del paciente.

Cuarta. Se encontró una relación directa de grado moderado entre las dimensiones crecimiento personal, dominio del entorno, y el compromiso organizacional, mientras se estableció la relación directa de grado bajo entre las relaciones positivas, autoaceptación, propósito en la vida y la autonomía con la variable compromiso organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. Al director del hospital en estudio priorizar la salud mental en todos los niveles organizacionales a través del apoyo al liderazgo, políticas integrales, cultura inclusiva, alfabetización en salud mental, servicios accesibles, promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida privada y evaluación periódica de la salud mental.

Segunda. Al jefe de recursos humanos desarrollar programas sobre bienestar psicológico, para mejorar la eficiencia y productividad del trabajo, así como para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Además, también se puede considerar el enfoque para fortalecer los factores de experiencia física, técnica y cultural que pueden mejorar el bienestar psicológico.

Tercera. Al Ministerio de Salud, desarrollar competencias en los diversos estilos de liderazgo, con el fin de fomentar una atmósfera positiva, un clima en la organización, la equidad y la diversidad, y las oportunidades de crecimiento, el cual, pueden llegar hacer eficaces para estimular experiencias positivas de los empleados y mejor el compromiso organizacional.

Cuarta. Al jefe de recursos humanos, cultivar un ambiente laboral que priorice la salud mental, y donde se pueda motivar a los líderes a implementar conductas de apoyo que fomenten la autonomía, las relaciones positivas, la autoaceptación y el crecimiento personal, dentro de los equipos mejorando así la participación y la reflexividad.

## REFERENCIAS

- Abreu, J. (2016). *Metodología de la investigación: Preguntas de investigación, métodos and Todo Menos Tesis*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Balushi, A., Thumiki, V., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *PLoS ONE*, *17*(5), e0265535. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Block, J., Haller, E., Villanueva, J., Meyer, A., Benoy, C., Walter, M., Lang, U., & Gloster, A. (2022). Meaningful Relationships in Community and Clinical Samples: Their Importance for Mental Health. *Frontiers in Psychology*, *13*, 832520. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.832520>
- Boylan, J., Tompkins, J., & Krueger, P. (2022). Psychological Well-being, Education, and Mortality. *Health psychology : official journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, *41*(3), 225-234. <https://doi.org/10.1037/hea0001159>
- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare*, *11*(4), 521. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>
- Chambel, M., & Carvalho, V. (2022). Commitment and Wellbeing: The Relationship Dilemma in a Two-Wave Study. *Frontiers in Psychology*, *13*, 816240. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816240>
- Conde, V. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de salud, 2019* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43593/Conde\\_CVD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43593/Conde_CVD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, *60*. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Defensoría del Pueblo. (2022). *Estado peruano debe priorizar la atención de la salud mental*. Defensoría del Pueblo - Perú. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-estado-peruano-debe-priorizar-la-atencion-de-la-salud-mental/>

- Estrada, D., & Quispe, L. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89894>
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23, 180. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
- Gavidia, P., & Paredes, L. (2022). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119175/Gavidia\\_RPA-Paredes-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119175/Gavidia_RPA-Paredes-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Gómez, M., Viejo, C., & Ortega, R. (2019). Psychological Well-Being During Adolescence: Stability and Association With Romantic Relationships. *Frontiers in Psychology*, 10, 1772. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01772>
- Gómez, Y., & Ponce, C. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61357/G%c3%b3mez\\_CYV-Ponce\\_LCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61357/G%c3%b3mez_CYV-Ponce_LCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales, S. (2023). Compromiso organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima—2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113109>
- Gregoriou, I., Papastavrou, E., Charalambous, A., Economidou, E., Soteriades, E., & Merkouris, A. (2023). Organisational commitment, job satisfaction and intention to leave among physicians in the public health sector of Cyprus: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 13(5), e067527. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-067527>
- Guerrero, D. (2020). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Gurba, E., & Czyżowska, N. (2022). Enhancing Meaning in Life and Psychological Well-Being Among a European Cohort of Young Adults via



- a Gratitude Intervention. *Frontiers in Psychology*, 12, 751081.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.751081>
- Heidari, M., Hosein, M., Ardebili, M., & Yoosefee, S. (2022). The association of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment. *BMC Psychology*, 10, 55.  
<https://doi.org/10.1186/s40359-022-00768-x>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Juaneda, E., Clavel, M., & González, C. (2017). Person-Organization Commitment: Bonds of Internal Consumer in the Context of Non-profit Organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1227.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01227>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Tan, H., Kang, L., Yao, L., & Huang, M. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976.  
<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521.  
<https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Li, J., Jing, T., Bai, M., Zhang, Z., & Liang, H. (2022). Psychological Safety and Affective Commitment Among Chinese Hospital Staff: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Burnout. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1573-1585.  
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S365311>
- Lizama, N. (2021, enero 30). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? Lima*. El Comercio Perú.  
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Lucas, C., & Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.

- Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Masud, H., Daud, W., Zainol, F., Rashid, N., & Afthanorhan, A. (2018). Human Resource Management Practices and Organizational Commitment: Research Methods, Issues, and Future Directions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1134-1148.
- Moen, P., Kelly, E., Fan, W., Lee, S.-R., Almeida, D., Kossek, E., & Buxton, O. (2018). Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 81(1), 134-164.  
<https://doi.org/10.1177/0003122415622391>
- Molero, M., Pérez, M., Gázquez, J., Simón, M., & Martos, Á. (2021). Burnout Risk and Protection Factors in Certified Nursing Aides. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(6), 1116.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph15061116>
- Muller, A., Hafstad, E., Himmels, J., Smedslund, G., Flottorp, S., Stensland, S., Stroobants, S., Velde, S., & Vist, G. (2020). The mental health impact of the covid-19 pandemic on healthcare workers, and interventions to help them: A rapid systematic review. *Psychiatry Research*, 293, 113441.  
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113441>
- Nunes, E., & Gaspar, M. (2016). Modelo de comportamiento organizacional de Meyer e Allen: Estudo com os enfermeiros. *Pensar Enfermagem*, 18(1), Article 1. <https://doi.org/10.56732/pensarenf.v18i1.86>
- Purisaca, A. (2022). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de una oficina de EsSalud—Lambayeque* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97355/Purisaca\\_VA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97355/Purisaca_VA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quinteros, P. (2022, agosto 22). El 47% de trabajadores renunciaría a sus puestos por mejores salarios, oportunidades y flexibilidad. *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/economia/peru/ey-47-de-trabajadores-renunciaria-a-sus-puestos-por-mejores-salarios-oportunidades-y-flexibilidad-rmmn-noticia/>

- Ríos, M. (2020, julio 1). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Diario Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Rodríguez, E., & Sánchez, M. (2022). Bienestar psicológico en estudiantes de primeros ciclos de una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 10(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2022.v10n3.1705>
- Ryff, C. (2019). Entrepreneurship and Eudaimonic Well-Being: Five Venues for New Science. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 646-663. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.09.003>
- Sánchez, J., Cambil, J., & Luque, F. (2021). Informe Belmont. Una crítica teórica y práctica actualizada. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(3), 179-180. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2020.01.011>
- Shechter, A., Diaz, F., Moise, N., Anstey, E., Brodie, D., Chang, B., Claassen, J., Cornelius, T., Derby, L., Dong, M., & Abdalla, M. (2020). Psychological distress, coping behaviors, and preferences for support among New York healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *General Hospital Psychiatry*, 66, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsy.2020.06.007>
- Shigemasu, K., Kuwano, S., Sato, T., & Matsuzawa, T. (2018). *Diversity in Harmony: Insights from Psychology - Proceedings of the 31st International Congress of Psychology*. John Wiley & Sons.
- Shuck, B., Adelson, J., & Reio, T. (2017). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953-977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Siraneh, Y., Ololo, S., Tsega, G., Yitbarek, K., Adamu, A., Erchafo, B., Hailu, M., & Woldie, M. (2018). Level and Factors Associated with Professional Commitment of Health Professionals Providing Institutional Delivery Services in Public Health Facilities, Southwest Ethiopia. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 28(4), 495-504. <https://doi.org/10.4314/ejhs.v28i4.15>
- Soto, M., Rubio, P., & Uribe, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>

- Surimi, K., Almuhayshir, A., Ghailan, K., & Shaheen, N. (2022). Impact of Patient Safety Culture on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Healthcare Workers: Evidence from Middle East Context. *Risk Management and Healthcare Policy*, 15, 2435-2451. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S390021>
- Sutiyem, S., Trismiyanti, D., Linda, M., Yonita, R., & Suheri, S. (2020). The impact of job satisfaction and employee engagement on organizational commitment. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.597>
- Tineo, R. (2021, agosto 16). Salud mental como prioridad de las empresas. *La Cámara*. <https://lacamara.pe/salud-mental-como-prioridad-de-las-empresas/>
- Vander, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180-e186. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
- Wang, Y., Li, Z., Wang, Y., & Gao, F. (2017). Psychological Contract and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51003>
- Wilson, W., Raj, J., Rao, S., Ghiya, M., Nedungalaparambil, N., Mundra, H., & Mathew, R. (2020). Prevalence and Predictors of Stress, anxiety, and Depression among Healthcare Workers Managing COVID-19 Pandemic in India: A Nationwide Observational Study. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(4), 353-358. <https://doi.org/10.1177/0253717620933992>
- Zacarías, H., & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Zein, Y., & Reem, R. (2015). The Relationship between Nurses' Perceived Pay Equity and Organizational Commitment. *Life Science Journal*, 10(2), 12-16.

## ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Bienestar psicológico</b>	Según Ryff (citado por Lee y Kim, 2023) se refiere al estado de salud mental y emocional de un individuo, incluidos factores como las emociones positivas, el crecimiento personal y el sentido de la vida, que contribuyen a una sensación general de satisfacción con la vida.	El bienestar psicológico en el personal administrativo que labora en el ámbito de salud, es un tema muy importante a ser evaluado, por ende, se medirá a través de una encuesta, que consta de 32 ítems.	Autoaceptación	Conocimiento de uno mismo	Ordinal
				Autoestima	
			Relaciones Positivas	Confianza	
				Empatía	
				Capacidad de afecto	
			Propósito de vida	Objetivo en la vida	
				Sensación de llevar un rumbo	
				Motivación para actuar	
			Autonomía	Independencia y determinación	
				Regulación de la conducta	
				Miedo al rechazo o quedarse solo	
			Dominio del entorno	Sensación de control y competencia	
				Control de actividades	
Aprovechar las oportunidades					

				Capacidad de elegir contextos	
			Crecimiento personal	Desarrollo continuo	
				Apertura a nuevas experiencias	
				Capacidad de apreciar las mejoras personales	
<b>Compromiso organizacional</b>	Meyer y Allen (citado por Naghneh et al., 2017) quienes sostienen que es una estructura mental atribuida por una relación la organización y la persona donde están presentes las expectativas de ambas partes (p.12).	En relación a este punto, la variable será medida a través de una escala de Likert (cuestionario) y mediante las dimensiones: compromiso de continuidad, normativo y afectivo.	Compromiso afectivo	lazo familiar	Ordinal
				significancia	
				pertenencia	
				Emociones	
				Lealtad	
			satisfacción		
			Compromiso de continuidad	Indiferencia	
				conveniencia	
				costo económico	
			Compromiso normativo	Comodidad	
				Obligación moral	
				Ética	
deber					
				reciprocidad	

**Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO**

---

Estimada (o) colega, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objetivo valorar el bienestar psicológico en la institución. Por tratarse de opciones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con un aspa (x) la alternativa con la que mejor se identifica:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Algunas veces de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**I. DATOS GENERALES**

- Sexo
  - Masculino ( )
  - Femenino ( )
  
- Edad:
  - 25- 30 años ( )
  - 31-35 años ( )
  - 36 — 40 años ( )
  - 41 a más años. ( )
  
- Estado civil
  - Soltero (a) ( )
  - Casado (a) ( )
  - Viudo (a) ( )
  - Divorciado (a) ( )
  - Separado (a) ( )
  - Conviviente ( )
  
- Número de hijos
  - Sin hijos

- 1 hijo ( )
- 2 hijos ( )
- 3 hijos ( )
- 4 a más hijos ( )

- Grado académico
  - Licenciada(o) ( )
  - Especialista ( )
  - Magister ( )
  - Doctorado ( )

## II. Preguntas

	1	2	3	4	5
1. Cuando repasa la historia de su vida está contento con cómo han resultado las cosas.					
2. A menudo se siente solo, porque tiene pocos amigos íntimos con quienes compartir sus preocupaciones.					
3. Tiene miedo de expresar sus opiniones, inclusive cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.					
4. Le preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que ha hecho en mi vida.					
5. Le resulta difícil dirigir su vida hacia un camino que lo satisfaga.					
6. Disfruta haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.					
7. En general, se siente seguro y positivo consigo mismo					
8. No tiene muchas personas que quieran escucharlo cuando necesita hablar					
9. Tiende a preocuparse por lo que los demás piensan de usted.					
10. Se juzga a si mismo por lo que pienso que es importante, no por los valores de los demás.					
11. Ha sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a su gusto.					
12. Es una persona activa cuando realiza planes que se propone					
13. Si tiene la oportunidad, hay muchas cosas de sí mismo que cambiaría.					
14. Siente que sus amistades le aportan muchas cosas					
15. Tiende a dejarse influenciar por personas con opiniones firmes.					



16. En general, siente que es responsable de la situación en la que vive.					
17. Se siente bien cuando piensa en sus acciones del pasado y lo que espera hacer en el futuro.					
18. Sus objetivos en la vida ha sido más satisfacción que de frustración para usted.					
19. Le gusta la mayor parte de sus aspectos de su personalidad.					
20. Le parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que usted.					
21. Confía en sus propias opiniones, aun cuando son contrarias al consenso general.					
22. Las demandas de la vida diaria a menudo lo deprimen.					
23. Tiene clara la dirección y objetivos de su vida.					
24. En general, con el tiempo siente que sigue aprendiendo más sobre mí mismo.					
25. En muchos aspectos, se siente decepcionado de sus logros en la vida.					
26. No ha experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.					
27. Le resulta difícil expresar sus opiniones en temas controvertidos.					
28. Es bastante eficiente, manejando diariamente sus responsabilidades.					
29. Tiene en claro qué es lo que intenta conseguir en la vida					
30. Dejo de tratar de hacer cambios importantes en su vida hace mucho tiempo.					
31. En su mayor parte, se siento orgulloso de quien es y la vida que lleva.					
32. Puede confiar en sus amigos, y ellos saben que pueden confiar en usted.					
33. A menudo cambia sus decisiones si sus amigos o su familia están en desacuerdo.					
34. No quiere intentar nuevas formas de hacer las cosas; su vida está bien como está.					
35. Piensa que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo					
36. Cuando piensa en ello, realmente con los años no ha mejorado mucho como persona.					
37. Tiene la sensación de que con el tiempo se ha desarrollado mucho como persona.					
38. Para usted, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.					
39. Si se sintiera infeliz con su situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla					

## INSTRUMENTO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### I. INSTRUCCIONES

Estimado participante, el cuestionario tiene como propósito medir el compromiso organizacional, en personal administrativo de un hospital de Rioja, con el fin de buscar mejoras en la atención del paciente. Este cuestionario se mantendrá en el anonimato, por lo que solicito usted marcar con (x) la alternativa que percibe usted en su lugar de trabajo, le solicitamos total veracidad y sinceridad, en sus respuestas; por ello a continuación se detalla la escala de cada una de ellas:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		N	CN	AV	CS	S
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
3	Esta organización significa mucho para mí.					
4	No me siento como "parte de la familia" en mi organización					
5	No me siento parte de mi organización.					
6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.					
	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
7	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora					
8	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
9	Esta organización merece mi lealtad.					
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.					
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente					

12	Le debo muchísimo a mi organización					
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					
13	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.					
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor					
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.					



### 3. Datos de la escala: Ordinal

Dimensiones del instrumento: cuestionario escala de bienestar psicológico

Primera dimensión: autoaceptación

N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Cuando repasa la historia de su vida está contento con cómo han resultado las cosas.	4	4	4	
2	En general, se siente seguro y positivo consigo mismo	4	4	4	
3	Si tiene la oportunidad, hay muchas cosas de sí mismo que cambiaría.	4	4	4	
4	Le gusta la mayor parte de sus aspectos de su personalidad.	4	4	4	
5	En muchos aspectos, se siente decepcionado de sus logros en la vida.	4	4	4	
6	En su mayor parte, se siento orgulloso de quien es y la vida que lleva.	4	4	4	

Segunda dimensión: relaciones positivas

N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	A menudo se siente solo, porque tiene pocos amigos íntimos con quienes compartir sus preocupaciones.	4	4	4	
2	No tiene muchas personas que quieran escucharlo cuando necesita hablar.	4	4	4	

3	Siente que sus amistades le aportan muchas cosas	4	4	4	
4	Le parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que usted.	4	4	4	
5	No ha experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	4	4	4	
6	Puede confiar en sus amigos, y ellos saben que pueden confiar en usted.	4	4	3	

Tercera dimensión: propósito de la vida

N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Disfruta haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	4	4	4	
2	Es una persona activa cuando realiza planes que se propone	4	4	4	
3	Se siente bien cuando piensa en sus acciones del pasado y lo que espera hacer en el futuro.	4	4	4	
4	Sus objetivos en la vida ha sido más satisfacción que de frustración para usted.	4	4	4	
5	Tiene clara la dirección y objetivos de su vida.	4	4	4	
6	Tiene en claro qué es lo que intenta conseguir en la vida	4	3	4	

Cuarta dimensión: autonomía

N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Tiene miedo de expresar sus opiniones, inclusive cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	4	4	4	
2	Le preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que ha hecho en mi vida.	4	4	4	
3	Tiende a preocuparse por lo que los demás piensan de usted.	4	4	4	
4	Se juzga a si mismo por lo que pienso que es importante, no por los valores de los demás.	4	4	4	
5	Tiende a dejarse influenciar por personas con opiniones firmes.	4	4	4	
6	Confía en sus propias opiniones, aun cuando son contrarias al consenso general.	4	4	4	
7	Le resulta difícil expresar sus opiniones en temas controvertidos.	4	4	4	
8	A menudo cambia sus decisiones si sus amigos o su familia están en desacuerdo.	4	4	4	

Quinta dimensión: dominio del entorno

N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Le resulta difícil dirigir su vida hacia un	4	4	4	


**GOBIERNO SAN MARTÍN**  
 GOVERNMENT OF SAN MARTÍN  
 U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE  
 M.C. ALAJU *MICHAEL CIPRA ZAVALETA*  
 MEDICO AUDITOR  
 RINA 405549  
 C.M.P. 051630

	camino que lo satisfaga.				
2	Ha sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a su gusto.	4	4	4	
3	En general, siente que es responsable de la situación en la que vive.	4	4	4	
4	Las demandas de la vida diaria a menudo lo deprimen.	4	4	4	
5	Es bastante eficiente, manejando diariamente sus responsabilidades.	4	4	4	
6	Tiene en claro qué es lo que intenta conseguir en la vida.	4	4	4	

Sexta dimensión: crecimiento personal

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	En general, con el tiempo siente que sigue aprendiendo más sobre mí mismo.	4	4	4	
2	Dejo de tratar de hacer cambios importantes en su vida hace mucho tiempo	4	4	4	
3	No quiere intentar nuevas formas de hacer las cosas; su vida está bien como está.	4	4	4	
4	Piensa que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	4	4	4	



5	Tiene la sensación de que con el tiempo se ha desarrollado mucho como persona.	4	4	4	
6	Para usted, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	4	4	4	


**Gobierno San Martín**  
 GOBIERNO DEPARTAMENTAL  
 U.S. DEPARTAMENTAL 17° S - 8306A  
 M.C. ALAIN RODRIGUEZ CIPRA ZAVALA  
 MEDICO AUDITOR  
 CMP-055639 RRA A05549

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### DEL CUESTIONARIO ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

#### V. OBSERVACIONES:

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Alain Miguel Cipra Zavaleta

**DNI:** 42712372

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

N°	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	
01	Hospital II-1 Rioja	Médico auditor	
02			

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

N°	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	Hospital II-1 Rioja	Responsable de la Unidad de seguros	Rioja	Junio 2018- hasta la fecha	Operativizar cada uno de los procesos de afiliación, cobertura, registro, control y digitación prestacional de las atenciones de salud que se brindan a pacientes asegurados y no asegurados atendidos en el Hospital II-1 Rioja

<sup>1</sup>Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**GOBIERNO SAN MARTÍN**  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
U.S. INTERACCIONES 1 / RIOJA  
  
M.C. ALAIN MIGUEL CIPRA ZAVALETA  
MÉDICO AUDITOR  
C.M.P. 005830 R.N.A. A05549

## Variable 2: compromiso organizacional

**Definición conceptual:** En relación al compromiso organizacional según Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) se conceptualiza como las actitudes que poseen los colaboradores hacia la institución a la que pertenecen y se sienten identificados con la cultura, valores y metas de su organización y el grado de apego que ejercen hacia ella.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ALÁIN MIGUEL CIPRA ZAVALETA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )    Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X )    Social ( ) Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Hospital II-1 Rioja
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital II-1 Rioja
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajos psicométricos realizados

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala: Ordinal



GOBIERNO SAN MARTÍN  
MINISTERIO DE SALUD  
H.S. HOSPITAL II-1 RIOJA  
M.C. ALÁIN MIGUEL CIPRA ZAVALETA  
MÉDICO AUDITOR  
CMP-055639      RNA A05549

Dimensiones del instrumento: cuestionario escala de compromiso organizacional

Primera dimensión: compromiso afectivo

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Cuando analizo la historia de mi vida, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas	4	4	4	
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes comparto mis preocupaciones.	4	4	4	
3	Puedo expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas	4	4	4	
4	Me preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que he hecho en mi vida.	4	4	4	
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	4	4	4	
6	Es gratificante trazar planes para el futuro y esforzarme para hacerlos realidad	4	4	4	

Segunda dimensión: compromiso de continuidad

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora	4	4	4	
2	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	4	4	4	
3	Esta organización merece mi lealtad	4	4	4	
4	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente	4	4	4	
5	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	4	4	3	
6	Le debo muchísimo a mi organización	4	4	4	

Tercera dimensión: compromiso normativo

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte	4	4	4	
2	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	

3	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
4	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.	4	4	4	
5	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	4	4	4	
6	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	4	4	4	

|

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### V. OBSERVACIONES:

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Alaín Miguel Cipra Zavaleta

**DNI:** 42712372

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

N°	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	
01	Hospital II-1 Rioja	Médico auditor	
02			

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

N°	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	Hospital II-1 Rioja	Responsable de la Unidad de seguros	Rioja	Junio 2018- hasta la fecha	Operativizar cada uno de los procesos de afiliación, cobertura, registro, control y digitación prestacional de las atenciones de salud que se brindan a pacientes asegurados y no asegurados atendidos en el Hospital II-1 Rioja

<sup>1</sup>Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

 **GOBIERNO SAN MARTÍN**  
MINISTERIO DE SALUD  
U.S. HOSPITAL II-1 RIOJA

  
M.C. ALAÍN MIGUEL CIPRA ZAVALÉTA  
MÉDICO AUDITOR  
C.M.P. 055639 R.N.A. A05549

## Validación 2

### Variable 1: bienestar psicológico

**Definición:** según Ryff (citado por Lee y Kim, 2023) se refiere al estado de salud mental y emocional de un individuo, incluidos factores como las emociones positivas, el crecimiento personal y el sentido de la vida, que contribuyen a una sensación general de satisfacción con la vida.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ELIZABETH CRUZ LIZANA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )    Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( ) Educativa ( X )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Hospital II-1 Rioja
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital II-1 Rioja
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajos psicométricos realizados

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala: Ordinal



Elizabeth Cruz Lizana  
PSICÓLOGA  
C.P.S. 29657



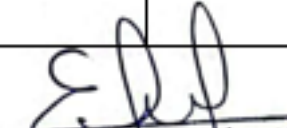
Dimensiones del instrumento: cuestionario escala de bienestar psicológico

Primera dimensión: autoaceptación

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Cuando repasa la historia de su vida está contento con cómo han resultado las cosas.	4	4	4	
2	En general, se siente seguro y positivo consigo mismo	4	4	4	
3	Si tiene la oportunidad, hay muchas cosas de sí mismo que cambiaría.	4	4	4	
4	Le gusta la mayor parte de sus aspectos de su personalidad.	4	4	4	
5	En muchos aspectos, se siente decepcionado de sus logros en la vida.	4	4	4	
6	En su mayor parte, se siento orgulloso de quien es y la vida que lleva.	4	4	4	

Segunda dimensión: relaciones positivas

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	A menudo se siente solo, porque tiene pocos amigos íntimos con quienes compartir sus preocupaciones.	4	4	4	

  
 Elizabeth Cruz Lizana  
 PSICÓLOGA  
 C.P. 29657

2	No tiene muchas personas que quieran escucharlo cuando necesita hablar.	4	4	4	
3	Siente que sus amistades le aportan muchas cosas	4	4	4	
4	Le parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que usted.	4	4	4	
5	No ha experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	4	4	4	
6	Puede confiar en sus amigos, y ellos saben que pueden confiar en usted.	4	4	3	

Tercera dimensión: propósito de la vida

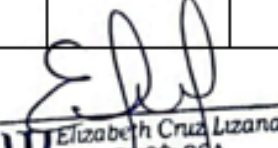
Nº	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Disfruta haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	4	4	4	
2	Es una persona activa cuando realiza planes que se propone	4	4	4	
3	Se siente bien cuando piensa en sus acciones del pasado y lo que espera hacer en el futuro.	4	4	4	
4	Sus objetivos en la vida ha sido más satisfacción que de frustración para usted.	4	4	4	

  
 Elizabeth Cruz Lizana  
 PSICÓLOGA  
 C. Ps P 29657

5	Tiene clara la dirección y objetivos de su vida.	4	4	4	
6	Tiene en claro qué es lo que intenta conseguir en la vida	4	3	4	

Cuarta dimensión: autonomía

Nº	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Tiene miedo de expresar sus opiniones, inclusive cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	4	4	4	
2	Le preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que ha hecho en mi vida.	4	4	4	
3	Tiende a preocuparse por lo que los demás piensan de usted.	4	4	4	
4	Se juzga a si mismo por lo que pienso que es importante, no por los valores de los demás.	4	4	4	
5	Tiende a dejarse influenciar por personas con opiniones firmes.	4	4	4	
6	Confía en sus propias opiniones, aun cuando son contrarias al consenso general.	4	4	4	
7	Le resulta difícil expresar sus opiniones en temas controvertidos.	4	4	4	

  
 Elizabeth Cruz Lizana  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P 29657

8	A menudo cambia sus decisiones si sus amigos o su familia están en desacuerdo.	4	4	4	
---	--	---	---	---	--

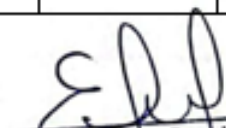
Quinta dimensión: dominio del entorno

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Le resulta difícil dirigir su vida hacia un camino que lo satisfaga.	4	4	4	
2	Ha sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a su gusto.	4	4	4	
3	En general, siente que es responsable de la situación en la que vive.	4	4	4	
4	Las demandas de la vida diaria a menudo lo deprimen.	4	4	4	
5	Es bastante eficiente, manejando diariamente sus responsabilidades.	4	4	4	
6	Tiene en claro qué es lo que intenta conseguir en la vida.	4	4	4	

  
 Elizabeth Cruz Lizana  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P 29657

Sexta dimensión: crecimiento personal

Nº	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	4	4	4	
2	Dejo de tratar de hacer cambios importantes en su vida hace mucho tiempo	4	4	4	
3	No quiere intentar nuevas formas de hacer las cosas; su vida está bien como está.	4	4	4	
4	Piensa que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	4	4	4	
5	Tiene la sensación de que con el tiempo se ha desarrollado mucho como persona.	4	4	4	
6	Para usted, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento..	4	4	4	

  
 Elizabeth Cruz Lizana  
 PSICÓLOGA  
 C.R.P. 29657

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### DEL CUESTIONARIO ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

#### V. OBSERVACIONES:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Cruz Lizana Elizabeth

DNI: 43909055

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

Nº	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	
01	Universidad César Vallejo	Maestría G.P	
02	Universidad Católica Sedes Sapientiar	Psicología	

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

Nº	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	Hospital II-1 Rioja	Psicólogo	Rioja	Enero 2023-hasta la actualidad	Brindar atención psicológica integral a personas, familia y comunidades.
02	C.S Yuracyau	Psicólogo	Yuracyau	Octubre 2020 Diciembre 2023	Intervenciones psicológicas de prevención para disminuir riesgos.

<sup>1</sup>Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Chimbote, 21 de noviembre del 2023

  
Elizabeth Cruz Lizana  
PSICÓLOGA  
C.P.S.P 29657

## Variable 2: compromiso organizacional

**Definición conceptual:** En relación al compromiso organizacional según Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) se conceptualiza como las actitudes que poseen los colaboradores hacia la institución a la que pertenecen y se sienten identificados con la cultura, valores y metas de su organización y el grado de apego que ejercen hacia ella.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ELIZABETH CRUZ LIZANA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )    Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( ) Educativa ( X )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Hospital II-1 Rioja
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital II-1 Rioja
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajos psicométricos realizados

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

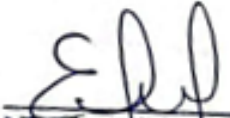
### 3. Datos de la escala: Ordinal

  
Elizabeth Cruz Lizana  
PSICÓLOGA  
C.P. 29657

Dimensiones del instrumento: cuestionario escala de compromiso organizacional

Primera dimensión: compromiso afectivo

Nº	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Cuando analizo la historia de mi vida, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas	4	4	4	
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes comparto mis preocupaciones.	4	4	4	
3	Puedo expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas	4	4	4	
4	Me preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que he hecho en mi vida.	4	4	4	
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	4	4	4	
6	Es gratificante trazar planes para el futuro y esforzarme para hacerlos realidad	4	4	4	

  
 Ψ Elizabeth Cruz Lizana  
 PSICÓLOGA  
 C.P.S. 29657

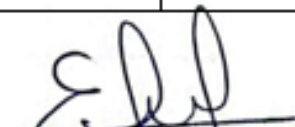


Segunda dimensión: compromiso de continuidad

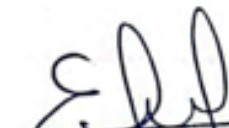
N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora	4	4	4	
2	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	4	4	4	
3	Esta organización merece mi lealtad	4	4	4	
4	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente	4	4	4	
5	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	4	4	3	
6	Le debo muchísimo a mi organización	4	4	4	

Tercera dimensión: compromiso normativo

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte	4	4	4	
2	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	

  
 Elizabeth Cruz Lizana  
 PSICÓLOGA  
 C.P.S.P. 29657

3	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
4	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.	4	4	4	
5	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	4	4	4	
6	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	4	4	4	

  
 Elizabeth Cruz Lizana  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P 29657

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### V. OBSERVACIONES:

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Cruz Lizana Elizabeth

**DNI:** 43909055

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

N°	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	
01	Universidad César Vallejo	Maestría G.P	
02	Universidad Católica Sedes Sapientiar	Psicología	

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

N°	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	Hospital II-1 Rioja	Psicólogo	Rioja	Enero 2023-hasta la actualidad	Brindar atención psicológica integral a personas, familia y comunidades.
02	C.S Yuracyau	Psicólogo	Yuracyau	Octubre 2020 Diciembre 2023	Intervenciones psicológicas de prevención para disminuir riesgos.

<sup>1</sup>Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Chimbote, 21 de noviembre del 2023

  
Elizabeth Cruz Lizana  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P 29657

### Validación 3

#### Variable 1: bienestar psicológico

**Definición:** según Ryff (citado por Lee y Kim, 2023) se refiere al estado de salud mental y emocional de un individuo, incluidos factores como las emociones positivas, el crecimiento personal y el sentido de la vida, que contribuyen a una sensación general de satisfacción con la vida.


#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MIGUEL SALAZAR TORRE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )    Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( ) Educativa ( X )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Hospital II-1 Rioja DIRESA-San Martín
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital II-1 Rioja
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajos psicométricos realizados

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala: Ordinal

  
DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD ASISTENCIAL  
UNIDAD DE GESTIÓN TECNOLÓGICA Y DE INVESTIGACIÓN  
HOSPITAL II-1 RIOJA  
**LIC. ENK. MIGUEL SALAZAR TORRE**  
CEP: 80387

Dimensiones del instrumento: cuestionario escala de bienestar psicológico

Primera dimensión: autoaceptación

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Cuando repasa la historia de su vida está contento con cómo han resultado las cosas.	4	4	4	
2	En general, se siente seguro y positivo consigo mismo	4	4	4	
3	Si tiene la oportunidad, hay muchas cosas de sí mismo que cambiaría.	4	4	4	
4	Le gusta la mayor parte de sus aspectos de su personalidad.	4	4	4	
5	En muchos aspectos, se siente decepcionado de sus logros en la vida.	4	4	4	
6	En su mayor parte, se siento orgulloso de quien es y la vida que lleva.	4	4	4	

Segunda dimensión: relaciones positivas


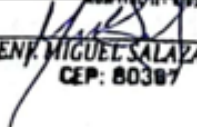
N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	A menudo se siente solo, porque tiene pocos amigos íntimos con quienes compartir sus preocupaciones.	4	4	4	
2	No tiene muchas personas que quieran escucharlo cuando necesita hablar.	4	4	4	

INSTITUCIÓN NACIONAL DEL PROCESO ELECTORAL - ONPE
   
 UNIDAD REGISTRO DE PARTICIPANTES ELECTORALES
   
 L.I.C. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE
   
 CEP: 80387

3	Siente que sus amistades le aportan muchas cosas	4	4	4	
4	Le parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que usted.	4	4	4	
5	No ha experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	4	4	4	
6	Puede confiar en sus amigos, y ellos saben que pueden confiar en usted.	4	4	3	

⊕ Tercera dimensión: propósito de la vida


N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Disfruta haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	4	4	4	
2	Es una persona activa cuando realiza planes que se propone	4	4	4	
3	Se siente bien cuando piensa en sus acciones del pasado y lo que espera hacer en el futuro.	4	4	4	
4	Sus objetivos en la vida ha sido más satisfacción que de frustración para usted.	4	4	4	
5	Tiene clara la dirección y objetivos de su vida.	4	4	4	


 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD N.º 04  
 UNIDAD DE GESTIÓN TERAPÉUTICA  
 2000-11-11-11  
  
**LIC. ENK. MIGUEL SALAZAR TORRE**  
**CEP: 80387**

6	Tiene en claro qué es lo que intenta conseguir en la vida	4	3	4	
---	---	---	---	---	--

Cuarta dimensión: autonomía

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Tiene miedo de expresar sus opiniones, inclusive cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	4	4	4	
2	Le preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que ha hecho en mi vida.	4	4	4	
3	Tiende a preocuparse por lo que los demás piensan de usted.	4	4	4	
4	Se juzga a si mismo por lo que pienso que es importante, no por los valores de los demás.	4	4	4	
5	Tiende a dejarse influenciar por personas con opiniones firmes.	4	4	4	
6	Confía en sus propias opiniones, aun cuando son contrarias al consenso general.	4	4	4	
7	Le resulta difícil expresar sus opiniones en temas controvertidos.	4	4	4	
8	A menudo cambia sus decisiones si sus amigos o su familia están en desacuerdo.	4	4	4	


 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
 UNIDAD REGIONAL DE SALUD MENTAL  
 HOSPITAL DE SALUD MENTAL  
 D.C. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE  
 CEP: 80387

Quinta dimensión: dominio del entorno

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Le resulta difícil dirigir su vida hacia un camino que lo satisfaga.	4	4	4	
2	Ha sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a su gusto.	4	4	4	
3	En general, siente que es responsable de la situación en la que vive.	4	4	4	
4	Las demandas de la vida diaria a menudo lo deprimen.	4	4	4	
5	Es bastante eficiente, manejando diariamente sus responsabilidades.	4	4	4	
6	Tiene en claro qué es lo que intenta conseguir en la vida.	4	4	4	


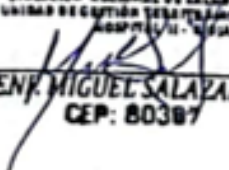
Sexta dimensión: crecimiento personal

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	En general, con el tiempo siente que sigue aprendiendo más sobre mí mismo.	4	4	4	
2	Dejo de tratar de hacer cambios importantes en su vida hace mucho tiempo	4	4	4	


 DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD MENTAL Y  
 UNIDAD DE GESTIÓN TERAPÉUTICA Y DE  
 ASISTENCIA  
 LIC. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE  
 CEP: 80387



3	No quiere intentar nuevas formas de hacer las cosas; su vida está bien como está.	4	4	4	
4	Piensa que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	4	4	4	
5	Tiene la sensación de que con el tiempo se ha desarrollado mucho como persona.	4	4	4	
6	Para usted, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento..	4	4	4	


 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD N.º 14  
 UNIDAD DE GESTIÓN REGIONAL TACNA  
 HOSPITAL N.º 1402  
  
**DR. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE**  
 CEP: 80387

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### DEL CUESTIONARIO ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGÓCIO

#### V. OBSERVACIONES:

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Miguel Salazar Torres

**DNI:** 44589103

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

N°	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	
01	Universidad Norbert Winner	Especialidad: emergencia y desastres	
02	Universidad César Vallejo-Tarapoto	Magister: Gestión pública	

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

N°	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	Hospital II-1 Rioja	Lic: enfermería	Hospital II-1 Rioja	01/4/2023-hasta la actualidad	Área de calidad
02	Diresa- San Martín	Especialista	Moyobamba	04/11/2019 31/03/2023	TBC/VIH/ITS
03	Red-Salud Mariscal Cáceres	Coordinador	Juanjui	12/12/2017 al 28/02/2023	CRED/SNIP/DIRECCIÓN DE GESTIÓN SANITARIA/


<sup>1</sup>Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Chimbote, 21 de noviembre del 2023**

  
DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD  
UNIDAD DE GESTIÓN REGIONAL Tarma  
COMITÉ DE ÉTICA  
**DC. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE**  
CEP: 80387

## Variable 2: compromiso organizacional

**Definición conceptual:** Con relación al compromiso organizacional según Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) se conceptualiza como las actitudes que poseen los colaboradores hacia la institución a la que pertenecen y se sienten identificados con la cultura, valores y metas de su organización y el grado de apego que ejercen hacia ella.


### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MIGUEL SALAZAR TORRE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )    Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( ) Educativa ( X )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Hospital II-1 Rioja DIRESA-San Martín
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital II-1 Rioja
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajos psicométricos realizados

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos


### 3. Datos de la escala: Ordinal

 DIRECCIÓN NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD  
UNIDAD DE GESTIÓN TECNOLÓGICA Y ASISTENCIAL  
HOSPITAL II - RIOJA  
*Miguel Salazar Torre*  
LIC. EN P. MIGUEL SALAZAR TORRE  
CEP: 80387

Dimensiones del instrumento: cuestionario escala de compromiso organizacional

Primera dimensión: compromiso afectivo

N°	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Cuando analizo la historia de mi vida, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas	4	4	4	
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes comparto mis preocupaciones.	4	4	4	
3	Puedo expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas	4	4	4	
4	Me preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que he hecho en mi vida.	4	4	4	
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	4	4	4	
6	Es gratificante trazar planes para el futuro y esforzarme para hacerlos realidad	4	4	4	


 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD N.º 01  
 CENTRO REGIONAL DE SALUD "FRANCISCO B. S. S."  
 HOSPITAL "S. V. S. S."  
 LIC. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE  
 CEP: 80387

Segunda dimensión: compromiso de continuidad

N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora	4	4	4	
2	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	4	4	4	
3	Esta organización merece mi lealtad	4	4	4	
4	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente	4	4	4	
5	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	4	4	3	
6	Le debo muchísimo a mi organización	4	4	4	

Tercera dimensión: compromiso normativo

N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte	4	4	4	
2	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	


 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD N.º 11  
 UNIDAD REGIONAL TRANSACCIONES  
 ADMINISTRATIVAS  
 LIC. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE  
 CEP: 80387

3	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	
4	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.	4	4	4	
5	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	4	4	4	
6	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	4	4	4	


 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD N.º 05  
 UNIDAD DE GESTIÓN REGULATORIA Y CONTROL N.º 05  
 HOSPITAL N.º 1051A  
  
**LIC. ENK. MIGUEL SALAZAR TORRE**  
**CEP: 80387**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### V. OBSERVACIONES:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Miguel Salazar Torres

DNI: 44589103

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

N°	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	
01	Universidad Norbert Winner	Especialidad: emergencia y desastres	
02	Universidad César Vallejo-Tarapoto	Magister: Gestión pública	

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

N°	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	Hospital II-1 Rioja	Lic: enfermería	Hospital II-1 Rioja	01/4/2023-hasta la actualidad	Área de calidad
02	Diresa- San Martín	Especialista	Moyobamba	04/11/2019 31/03/2023	TBC/VIH/ITS
03	Red-Salud Mariscal Cáceres	Coordinador	Juanjui	12/12/2017 al 28/02/2023	CRED/SNIP/DIRECCIÓN DE GESTIÓN SANITARIA/


<sup>1</sup>Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Chimbote, 21 de noviembre del 2023**

  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LA REGIÓN ICA  
UNIDAD DE GESTIÓN REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL II-1 RIOJA  
*Miguel Salazar Torres*  
**D.C. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE**  
**CEP: 80387**

## Anexo 4. Confiabilidad

### Ficha técnica del cuestionario de bienestar psicológico

1. **Título** : Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023.
2. **Autor original** : Ryff
3. **Adaptado por** : Jiménez Díaz, Sandra Rosario
4. **Duración** : 20 a 25 minutos aproximadamente
5. **Aplicación** : Personal administrativo
6. **Significación** : Manejo de todos los datos de contenido
7. **Consigna**

La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación, que consta de 39 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

8. **Baremación** : Autora

<b>Escala de calificación</b>	<b>CATEGORÍAS</b>
39-91	Bajo
92-143	Medio
144-195	Alto

### 9. Análisis de la confiabilidad del instrumento de habilidades blandas

La confiabilidad de los instrumentos se realizó en una muestra piloto del 10% de la muestra total, quedando conformado por 12 trabajadores. Se utilizó la prueba de alfa de cronbach por ser instrumentos de escala ordinal.



**Tabla 6**

Confiabilidad del cuestionario bienestar psicológico

<b>Variable/dimensión</b>	<b>Alfa de cronbach</b>	<b>Ítems</b>	<b>N</b>	<b>Valoración</b>
Bienestar psicológico	0,808	39	12	Bueno
Autoaceptación	0,615	7	12	Débil
Relaciones Positivas	0,629	6	12	Débil
Autonomía	0,673	5	12	Débil
Dominio del Entorno	0,773	7	12	Aceptable
Propósito en la vida	0,787	8	12	Aceptable
Crecimiento personal	0,790	5	12	Aceptable

El instrumento de bienestar psicológico obtuvo un alfa de cronbach de 0,808 y todas sus dimensiones obtuvieron valores mayores a 0,5.

## **Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional**

9. **Título** : Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023.
10. **Autor original** : Conde (2019)
11. **Adaptado por** : Jiménez Díaz, Sandra Rosario
12. **Duración** : 10 minutos aproximadamente
13. **Aplicación** : Personal administrativo de un hospital
14. **Significación** : Manejo de datos de contenido
15. **Consigna**
- La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación, que consta de 18 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
16. **Baremación** : Autora

<b><i>Escala de calificación</i></b>	<b><i>CATEGORÍAS</i></b>
18-42	Bajo
43-66	Medio
67-90	Alto

### **9. Análisis de la confiabilidad del instrumento de habilidades blandas**

La confiabilidad del instrumento se realizó con una prueba piloto de 23 trabajadores asistenciales que representó el 10% de la muestra. Se utilizó la prueba del coeficiente alfa de cronbach por tener una escala ordinal.

**Tabla 7***Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional*

<b>Variable/dimensión</b>	<b>Alfa de cronbach</b>	<b>Items</b>	<b>N</b>	<b>Valoración</b>
Compromiso Organizacional	0,841	18	12	Bueno
Compromiso afectivo	0,744	6	12	Aceptable
Compromiso de continuidad	0,510	6	12	Débil
Compromiso normativo	0,889	6	12	Bueno

El instrumento de compromiso organizacional obtuvo un alfa de cronbach de 0,841 y todas sus dimensiones obtuvieron valores mayores a 0,5.

## Anexo 5. Tablas de resultados

Análisis inferencial

Planteamiento de hipótesis de normalidad

H0. Presentan una distribución normal

Hi. No tienen distribución normal

Sig. < 0,05 rechazar Ho, Sig. > 0,05 aceptar Ho.

### Tabla 5

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar psicológico	,070	120	,200*
Compromiso Organizacional	,066	120	,200*

En la prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov, se encontró que la variable bienestar psicológico ( $p=0,200$ ) y compromiso organización ( $p=0,200$ ) tenía una significancia menor a 0,05; en consecuencia, no es rechazada la hipótesis nula; dicho ello, toda la información tiene distribución normal, siendo adecuado el uso de una prueba paramétrica como la correlación de Pearson.

## **Anexo 6. Consentimiento informado**

### **1. INTRODUCCIÓN**

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: **“Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023”**. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

### **2. OBJETIVO DEL ESTUDIO**

El objetivo de la investigación para la cual estoy solicitando su colaboración es: Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja, 2023

### **3. PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO**

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

### **4. BENEFICIOS**

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a todo el personal administrativo al permitir un mejor nivel de atención. Además, para el desarrollo del conocimiento científico.

### **5. CONFIDENCIALIDAD**

Toda información sobre su salud general es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable.

## 6. INFORMACIÓN Y QUEJAS

Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Jiménez Díaz Sandra Rosario; cuyo número de celular es 931691489.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

Personal de salud

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

INVESTIGADOR

Nombre: SANDRA ROSARIO JIMENEZ DIAZ

Firma:  \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

### Anexo 7. Base de datos

					BIENESTAR PSICOLÓGICO																				COMPROMISO ORGANIZACIONAL																																								
					Autoaceptación					Relaciones Positivas					Autonomía					Dominio del Entorno					Propósito en la vida					Crecimiento personal					Compromiso afectivo					Compromiso de continuidad					Compromiso normativo																				
S	E	Es	N	G	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
1	1	2	2	1	4	4	3	4	4	1	2	2	5	4	4	1	3	4	3	2	3	1	2	4	5	2	5	3	4	3	2	5	3	3	1	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2				
2	2	1	1	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	2	3	4	1	3	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2				
3	2	1	1	1	4	1	5	5	2	4	3	2	5	4	2	1	3	4	5	1	5	4	1	1	4	4	2	3	5	4	5	1	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4					
4	1	2	6	2	5	1	5	5	2	4	3	4	5	4	2	1	5	4	4	1	3	4	1	1	4	4	3	3	5	4	5	1	5	4	4	4	3	5	2	4	5	2	4	4	4	5	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	1	1	1	3					
5	2	2	6	1	4	4	4	2	2	5	3	2	5	2	4	2	4	3	4	5	2	5	2	2	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	2	2	4	3	4	2	5	1	3	5	5	5	5	2	3	5	1	5	5	5	4	4	4	2	5	2					
6	1	1	1	1	4	3	3	1	5	1	3	2	3	1	3	1	4	3	4	3	5	3	5	3	3	1	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4				
7	1	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2				
8	2	1	1	5	4	5	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	4	4	4	5	3	2	4	4	1	4	2	2	4	5	4	4	5	4	5	1	5	1	1	1	1	3	5	1	5	5	1	5	4	4	3	4				
9	2	3	6	2	4	5	1	4	4	4	2	4	5	5	1	4	4	4	5	1	1	1	2	5	5	4	4	4	2	1	5	5	1	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	1	5	1	1	1	1	3	5	1	5	5	1	5	4	4	3	4					
10	2	2	1	1	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4			
11	2	2	2	1	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	1	3	4	4	2	4	3	1	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4				
12	1	3	2	2	4	2	3	5	3	4	5	3	5	4	4	3	5	4	3	2	3	2	4	1	5	4	5	3	4	3	2	3	2	4	1	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	1	1	4	2	1	1	2	2	2	2	3	3
13	2	4	2	1	4	1	3	5	2	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	2	3	2	4	1	4	5	5	3	4	1	1	3	4	1	3	4	2	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	1	1	5	2	1	5	1	1	1	1	1	1				
14	1	4	6	3	5	2	3	4	4	5	5	1	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	5	4	2	3	4	2	4	3	5	4	4	5	2	5	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3				

1	5	1	2	1	1	1	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3			
1	6	1	3	6	2	2	5	5	1	5	5	2	2	5	5	4	5	4	5	5	5	1	3	2	1	5	5	3	5	4	5	5	1	5	4	2	1	4	2	5	5	4	4	2	5	5	4	5	1	1	1	1	4	5	1	4	4	2	2	2	4	3	4		
1	7	2	1	1	1	1	4	5	1	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	1	3	4	3	3	3	3	3	2		
1	8	2	4	2	4	5	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2			
1	9	1	4	2	3	1	4	5	3	4	1	5	3	2	4	5	1	2	5	2	2	1	3	1	3	1	4	3	3	3	5	2	3	4	1	4	2	3	3	5	2	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	5		
2	0	1	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	3	2	1	5	3	4	3	5	3	5	4	1	1	5	3	1	3	5	3	5	4	1	1	4	5	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	2	2	2		
2	1	2	4	6	3	5	3	3	4	3	5	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	5	3	2	4	5	3	4	4	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	5	5	2	4	3	5	3	4	5	5	2	1	1	2	1	5	1	4	3	3	1	3	1	2	1
2	2	2	4	2	1	1	5	4	4	5	5	1	5	1	3	5	4	5	5	5	2	4	4	3	3	5	5	1	5	3	4	1	5	5	4	2	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	1	5	5	4	4	2	2	5	
2	3	2	3	1	2	5	3	4	2	3	4	2	3	5	3	5	3	4	4	4	4	2	1	1	2	5	4	5	4	5	1	4	1	4	4	1	1	4	1	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
2	4	2	4	2	2	3	4	4	1	3	4	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	1	1	1	1	4	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	3	4	2	3	5	2	4	2	5	3	3	3	2	1	1	3	3	5	2	4	3	3	4	3	2	2	2		
2	5	2	3	6	1	5	3	2	1	4	2	1	5	4	4	3	1	5	5	5	5	2	1	3	1	4	5	1	5	5	5	5	1	4	3	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1		
2	6	2	2	6	2	1	5	4	1	4	4	2	3	5	3	4	3	5	5	5	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	3	2	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	5	3	2	4	4	3	4			
2	7	2	2	2	1	5	4	4	1	5	5	5	4	3	1	3	5	3	4	4	3	1	1	1	4	5	5	3	4	4	1	4	1	5	3	2	3	3	2	4	5	5	5	3	4	3	1	3	3	3	1	1	5	4	1	2	1	1	1	2	1	3			
2	8	2	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	5	3	2	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	5	4	4	2	5	3	1	4	1	1	3	1	4	5	1	1	1	5	1	4	1	1	1		
2	9	2	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	5	3	2	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	5	4	4	2	5	5	1	4	1	1	3	1	4	5	1	1	1	5	1	4	1	1	1		
3	0	2	2	2	1	5	4	4	1	5	5	3	4	3	1	3	5	5	4	4	3	1	1	1	3	5	5	4	4	1	4	1	5	3	2	3	4	1	4	5	5	5	3	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2	1	1	1	2	1	3				













## Anexo 8. Carta de autorización para la intervención del estudio



OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD ALTO MAYO  
HOSPITAL II-1 RIOJA  
AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Rioja, 6 de diciembre del 2023

**CARTA N° 007 2023 - OCEDI-HOSPITAL II-1 RIOJA**

Sr.

Sandra Rosario Jimenez Diaz

Bachiller de la Universidad Cesar Vallejo

**ASUNTO: RESPUESTA A LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN.**

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo, informarle que mediante la solicitud para la autorización de recolección de datos y aplicar proyecto de investigación en el Hospital II – 1 Rioja, titulada “**Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de un Hospital de Rioja**”, para obtener el título profesional de Maestría En Gestión De Los Servicio De Salud

Expongo, que en atención directa a la Ley N°.30220 (Ley Universitaria) en cuyo capítulo VI, artículo 51 se menciona que: “Las universidades coordinan permanentemente con los sectores público y privado, para la atención de la investigación que contribuya a resolver los problemas del país”. Y en consideración indirecta a las leyes N° 30309 (Ley que promueve la investigación científica) y N° 28303 (Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación tecnológica), la entidad a la cual representó, en coordinación con el comité de investigación científica (CIC) se reconoce la trascendencia de la investigación y al estar en conformidad a la normativa mencionada y lineamientos que rigen nuestra institución se dan por concedidos los permisos necesarios para realiza el recojo de información que sea necesaria

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle muestras de especial consideración y estima.

Atentamente,

  
L.C. ENE KELLY GOMEZ TUESTA  
RESP. OFICINA DE CAPACITACIÓN  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OFICINA DE CAPACITACIÓN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL  
II-1 RIOJA  
Jr, Jirón Venecia C-6, Rioja 22826

