



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Bienestar laboral y calidad de vida de colaboradores  
de salud en un Nosocomio de Lima – Perú, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

**AUTORA:**

Acosta Ruiz, Anita de Jesús ([orcid.org/0000-0002-0528-4511](https://orcid.org/0000-0002-0528-4511))

**ASESORES:**

Dr. Rios Rios Segundo Waldemar ([orcid.org/0000-0003-1202-5523](https://orcid.org/0000-0003-1202-5523))

Dr. Chunga Díaz, Tito Orlando ( [orcid.org/0000-0003-2933-6715](https://orcid.org/0000-0003-2933-6715))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en la  
Salud.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

Dedicado a Dios todopoderoso por permitirme estar presente y viva.

Gracias a mis profesores por darme la oportunidad de compartir mis conocimientos sobre este tema de estudio.

A mis padres por su inquebrantable apoyo y esfuerzo para ayudarme a alcanzar mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo.

A mi asesor por su apoyo constante a medida que avanzaba esta investigación.

Gracias al Hospital por permitirme realizar este estudio entre su personal.

Al director del hospital por todo el apoyo ofrecido.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CÁRATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación:	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo.	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Análisis descriptivo.	20
4.1.1. Primera variable: Bienestar laboral y sus dimensiones.	20
4.1.2. Segunda variable: Calidad de vida y sus dimensiones.	21
4.2. Análisis estadístico inferencial.	22
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.	36
ANEXOS	42

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Validación por juicio de expertos	17
<b>Tabla 2</b> Prueba de confiabilidad	18
<b>Tabla 3</b> Frecuencias y porcentajes de Bienestar laboral y sus dimensiones	20
<b>Tabla 4</b> Frecuencias y porcentajes de Calidad Vida y sus dimensiones	21
<b>Tabla 5</b> Correlación entre el Bienestar Laboral y Calidad de Vida	22
<b>Tabla 6</b> Correlación entre la variable bienestar laboral con la dimensión motivación intrínseca.	23
<b>Tabla 7</b> Correlación entre la variable bienestar laboral con la dimensión apoyo directivo.	24
<b>Tabla 8</b> Correlación entre la variable bienestar laboral con la dimensión demanda de trabajo.	25
<b>Tabla 9</b> Totalidad de participantes.	60
<b>Tabla 10</b> Confiabilidad del primer instrumento.	60
<b>Tabla 11</b> Totalidad de participantes.	61
<b>Tabla 12</b> Confiabilidad del segundo instrumento.	61
<b>Tabla 13</b> Test de Normalidad.	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1</b> Esquema correlacional de investigación.	<b>14</b>

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida de los colaboradores de salud un nosocomio de Lima-Perú, 2022. Materiales y métodos: Fue tipo básico, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental, descriptivo, corte transversal, nivel correlacional, con población de 100 colaboradores, donde se empleó la técnica de encuesta, dos cuestionarios basados y adaptados de los estudios de Valdez, H., y Ron, C. (2011) y Martín (2004) respectivamente, cuya confiabilidad fue de 0.727 y 0.712; el programa SPSS 26.0 y Rho de Spearman fueron empleados. Resultados: Se encontró que la variable bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la calidad de vida ( $p=0,000$ ), un Rho de Spearman =0.415, el nivel alto prevaleció para bienestar laboral con 96,0% y medio para Calidad de vida con 53,0%, además las dimensiones motivación intrínseca, apoyo directivo y demanda de trabajo mostraron una correlación baja con el bienestar laboral (0,386, 0,350 y 0,287) respectivamente. Conclusión: El bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

**Palabras clave:** *Bienestar laboral, calidad de vida, personal de salud.*

## ABSTRACT

The study aimed to objective determine to what extent occupational well-being is related to the quality of life of health collaborators in a hospital in Lima-Peru, 2022. Materials and methods: It was basic type, quantitative approach, hypothetical deductive method, non-experimental design, descriptive, cross-sectional, correlational level, with a population of 100 collaborators, where the survey technique was used, two questionnaires based on and adapted from the studies of Valdez, H., and Ron, C. (2011) and Martín (2004) respectively, whose reliability was 0.727 and 0.712; the SPSS 26.0 program and Spearman's Rho were used. Results: It was found that the variable well-being at work is significantly related to quality of life ( $p=0.000$ ), with a Spearman's Rho =0.415, the high level prevailed for well-being at work with 96.0% and medium for quality of life with 53.0%, also the dimensions intrinsic motivation, managerial support and work demand showed a low correlation with well-being at work (0.386, 0.350 and 0.287) respectively. Conclusion: Work well-being is significantly related to quality of life in health collaborators in a hospital in Lima-Peru, 2022.

**Keywords:** *Work well-being, quality of life, health persone*



## I. INTRODUCCIÓN

Según Pantoja y Salazar (2019), El bienestar de las personas siempre ha estado relacionado con el trabajo que cada ser humano realiza, y esta conexión es aún más significativa dado a que el bienestar laboral pretende alcanzar el equilibrio en todas sus dimensiones. Esto se debe al hecho de que tener relaciones positivas con la familia, los amigos y el lugar de trabajo del cual mejorará la eficacia, la eficiencia, el compromiso y el sentido de la importancia con el trabajo diario. Se entiende por calidad de vida relacionado al trabajo a la percepción o percepciones que tienen los trabajadores de una organización sobre el ecosistema donde trabajan, puede ejecutarse de manera dicotómica, es decir, positiva o negativa, y en diversos grados en distintos aspectos profesionales o en función de los instrumentos utilizados para evaluarla. (Patlán, 2020).

En el ámbito global, la Organización Mundial de la Salud (OMS), conceptualiza a la salud vinculada al bienestar laboral, donde las personas deben de gozar del bienestar tanto mental, físico y social, eludiendo la exclusividad de la no presencia de patologías. (O.M.S, 2022) Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) indica que se tiene como meta el fortalecimiento del desarrollo en personal sanitario con la meta de gestar un abordaje integral en el ámbito sanitario. Frente a ello se ha propuesto metas específicas respecto de motivar al personal de salud, poniendo énfasis en su bienestar. (OPS, 2023). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha destinado décadas en el estudio y en la propuesta de normas para impulsar la salud laboral y sobre todo en el bienestar laboral, es así como la promoción de la salud ha sido integrada a las políticas del trabajo que tienen como meta el prevenir riesgos de carácter psicosocial y fomentarlos. (OIT, 2023).

A nivel de Latinoamericano, el bienestar laboral y calidad de vida de los profesionales en el sector salud ha ido variando, por diferentes políticas establecidas por cada gobierno de los países latinoamericano, y también de las instituciones donde se labora, donde los derechos de los trabajadores han sido frecuentemente vulnerados, dado a que casi cerca del 20% de estas instituciones carecen de planes y estrategias dirigidos al bienestar laboral, una falta de

organizaciones que avancen en la mejora de las condiciones laborales. (OIT, 2023).

A nivel nacional, se han realizado esfuerzos consonantes con las propuestas de la OMS y la OIT, por ello se han dictado e implementado políticas sobre el bienestar laboral que han tenido diferentes oportunidades e impactos con el fin de que los trabajadores gocen de beneficios y que su bienestar laboral como calidad de vida sean idóneos y favorables. (OIT, 2019)

De acuerdo con Gomero y Francia (2018), El MINSA nos indica que debe en la promoción de la salud el factor laboral es una determinante importante para el desarrollo del bienestar, la motivación por el trabajo debe ser relevante para tener un trabajo digno y saludable, y por ende tener una calidad de vida adecuada; además, los gremios sindicales en el Perú han estado en constante confrontación con el sistema a fin de procurar el bienestar laboral. En ese sentido la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) ha desarrollado diversas estrategias para poder hacer que en el país se incluyan las normas de protección y salud en el trabajo propuestas por la OIT con fines que los laboradores gocen de una salud idónea. (CGTP, 2020)

A nivel local, últimamente se han producido un acrecentamiento de riesgos a los que están expuestos los trabajadores; los que se consideran factores como las condiciones tecnológicas y medioambientales, por lo que se evidencia que algunos profesionales de la salud presentan deficiencias en sus niveles de bienestar laboral, dado a ámbitos relacionados al trabajo como por ejemplo la sobrecarga de trabajo, el hostigamiento, los horarios y periodos largos de trabajo, etc., lo cual redundan en la calidad de vida de los individuos, así mismo, se presentan evidencias de diferencias significativas entre los beneficios de los que gozan tanto los trabajadores de los sectores público y privado.

Por ello se planteó la disyuntiva, ¿En qué medida el bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida de colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022?, y específicos; como primer problema, ¿En qué medida el bienestar laboral se relaciona con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022?, como segundo, ¿En qué medida el bienestar laboral se relaciona con el apoyo directivo de los colaboradores de salud

en un nosocomio de Lima-Perú, 2022? y como tercero, ¿En qué medida el bienestar laboral se relaciona con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022?. Con respecto a la justificación e importancia del estudio, fue teóricamente relevante porque se pretendió llenar un vacío en la literatura científica, en el sentido que la asociación entre las variables de los colaboradores aún no ha estado clara, centrándose en el enfoque teórico del bienestar en el trabajo la cual se centró en el despliegue teórico del enfoque de dicha variable, es decir desde la perspectiva personal de la relación entre trabajo y trabajador, porque no ha sido investigado en profundidad y de manera empírica en relación con un constructo más general como es el de calidad de vida en el trabajo; fue metodológicamente relevante dado a que el diseño de investigación fue idóneo para abordar la pregunta de investigación, además se realizó la validación de los instrumentos; además fue relevante de manera práctica dado a que desde la perspectiva del empleador se conoció el vínculo o relación que tienen las variables a estudiar, dando importantes determinantes en términos de productividad, eficiencia, eficacia, entre otros. Se planteó como objetivo Determinar en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida de los colaboradores de salud un nosocomio de Lima-Perú, 2022, y como específicos; como primer, Establecer en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022; como segundo, Establecer en qué medida el bienestar laboral se relaciona con el apoyo directivo de los colaboradores de salud un nosocomio de Lima-Perú, 2022; y como tercero, Establecer en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022. Se postuló la siguiente hipótesis general: El bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022; como hipótesis específicas; como primera, el bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022; como segundo, el bienestar laboral se asocia significativamente con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022; y como tercero, el bienestar laboral se vincula significativamente con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, McFadden et ál. (2021), plantearon un estudio con la meta de examinar si las estrategias de afrontamiento, el bienestar y calidad de vida tenían relación, ejecutando un enfoque cuantitativo, transversal, analítico y correlacional, con 3425 profesionales sanitarios como muestra, se evidenció que un 31,17% presentó calidad de vida baja, y un 26,29% media y un 42,54% manifestó un bienestar alto, además se evidenció que un afrontamiento activo se vinculó tanto con un mayor bienestar como con una mejor calidad; las estrategias negativas, eran factores de riesgo para manifestar el declive de un bienestar y calidad de vida adecuados, concluyendo una correlación negativa entre las variables estudiadas. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra la correlación entre las variables indicando que estas se asociaban, es decir mientras mejor eran las estrategias, mayor era el bienestar y mejor la calidad de vida.

Kurogi et ál. (2021), plantearon un estudio con el objeto de determinar si el apoyo en el trabajo podía mejorar la calidad de vida de los colaboradores, se aplicó una investigación transversal de corte prospectivo, con 27036 participantes como muestra, siendo evaluados por medio de una encuesta online, se encontró que la calidad de vida era alta en el 46,4%, la intensidad del apoyo a la salud en el lugar de trabajo percibido afectó significativamente a la salud autocalificada y físico, mental y limitación de la actividad, se concluyó que el apoyo en el centro de labores mejora la calidad de vida. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra que en niveles altos de apoyo laboral existe una mejor calidad de vida entre los trabajadores.

López et ál. (2021), quienes propusieron un estudio con el objeto de saber si la calidad de vida es predictor significativo del nivel de desempeño laboral de los médicos, para ello aplicaron estudio de enfoque cuantitativo, transversal y predictivo y correlacional, con 169 médicos como muestra, se descubrió que un 64,9% representó a la calidad de vida laboral de la variación del rendimiento laboral, y que esta variable es un predictor altamente significativo y trascendente del rendimiento ocupacional ( $r=0.806$ ), concluyendo la existencia de una relación lineal significativa y positiva. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra los niveles de calidad de vida laboral y además se evidencia que esta variable explica

al rendimiento laboral, es decir a mayor calidad de vida laboral mejor es el rendimiento.

Montoya et ál. (2021), propusieron un estudio con el objeto de relacionar las dimensiones de la calidad de vida laboral y la satisfacción, para ello aplicaron un estudio cuantitativo, metodología correlacional, transversal, 71 profesionales de salud como muestra, se encontró que la calidad de vida fue alta en 6 constructos con porcentajes entre 47,9% a 78,9%, además se encontró una relación entre las variables principales ( $p < 0,05$ ), la seguridad laboral y la satisfacción con el puesto laboral se encontraron asociadas significativamente con la satisfacción mediante la prueba de regresión lineal múltiple, concluyeron que las variables se relacionaban. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra que ambas variables se encontraban relacionadas, es decir cuando mayor es la calidad de vida laboral mayor es la satisfacción.

Bustamante et ál. (2020), propusieron un estudio con el objeto de determinar la percepción de la calidad de vida laboral en trabajadores sanitarios, estudio cuantitativo, transversal, exploratorio, descriptivo y correlacional, con 303 trabajadores como muestra, se descubrió que la calidad de vida laboral representó en un 42,9% de la varianza total, además de ser incidida por factores como la recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración. Concluyendo que la calidad de vida laboral se relaciona de manera directa con los constructos estudiados, alcanzando índices positivos. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra que la calidad de vida es incidida por el bienestar laboral, es decir esta variable la explica, a mayor bienestar laboral mayor es la calidad de vida.

Dentro del contexto nacional, Adanaque et ál. (2020), tuvieron la meta de indagar sobre los factores de tipo social y laboral que se asocian a la calidad de vida; se ejecutó un enfoque cuantitativo, tipo transversal analítico y correlacional, con 109 profesionales como muestra, aplicándose un cuestionario, se encontró que prevaleció con 76,1% la calidad de vida de grado medio, se observó que el 39,4% manifestaron tener poco apoyo social y baja calidad de vida, el 26,6% manifestaron alto apoyo social y calidad de vida, el 50,5% experimentó altos niveles de discriminación y baja calidad de vida, y el 18,3% manifestaron no presentar ninguna de las previas mencionadas indicaron tener alta calidad de vida, concluyendo una

asociación significativa entre estas. Esta investigación aporta a la tesis, dado a que evidencia asociación entre la calidad de vida y ciertos factores, del cual si estos eran positivos la calidad de vida era alta, pero si estos eran negativos la calidad de vida era baja.

Ortiz et ál. (2021), determinaron si la cultura organizacional y el bienestar laboral se vinculaban; estudio cuantitativo, relacional, prospectivo y observacional con 60 profesionales como muestra, la entrevista y el cuestionario fueron aplicados, se encontró que el 81,7% manifestó una cultura organizacional fuerte; mientras que el bienestar laboral prevaleció un 70% como alto y 30% como intermedio, concluyeron que las variables se relacionaban significativamente. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra los niveles de bienestar laboral, la cual podrán ser contrastados con los del presente estudio, así mismo nos indica que a mayor cultura organizacional mayor es el bienestar laboral.

Garcés et ál. (2020), quienes propusieron conocer la si la calidad de vida y el síndrome de burnout se vinculaban, fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, con 129 colaboradores, se evidenció que la calidad de vida prevaleció como bajo en un 44,2%, medio en 32,6% y alto en 23,3%, se encontró una relación inversa significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el malestar emocional; a diferencia de evidenciar una relación significativa y positiva entre la calidad de vida y el crecimiento personal, llegando concluir la existencia de una relación significativa y a la vez positiva entre las variables. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra que las variables tuvieron una relación significativa, es decir a mayor crecimiento personal mejor es la calidad de vida, y a mayor malestar emocional menor es la calidad de vida.

Loli et ál. (2020), determinaron si la calidad de vida y el comportamiento organizacional se vinculaban; estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transeccional, con 435 individuos, se evidenció que la calidad de vida prevaleció como promedio en un 35,9%, y el comportamiento ciudadano como bajo en 35,2%, concluyendo tener relación estadísticamente significativa y positiva. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra que las variables tuvieron una relación significativa, es decir a más bajo el comportamiento ciudadano más bajo es la calidad de vida.

Loli et ál.(2020), determinaron si la calidad de vida y el soporte institucional se

vinculaban; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, en 638 profesionales, aplicando un cuestionario de calidad de vida, se evidenció que los profesionales son indiferentes a la calidad de vida en un 20,8%, además de encontrarse insatisfechos tanto con la calidad de vida laboral como con el apoyo institucional que reciben en porcentajes altos, concluyendo la existencia de una relación de interdependencia. Esta investigación aporta a la tesis, porque demuestra que las variables tuvieron una relación interdependiente, es decir mientras más bajo sea el apoyo institucional la calidad de vida muestra niveles bajos.

En cuanto a las bases teóricas podemos definir al bienestar laboral, como el estado de una persona que experimenta satisfacción y tranquilidad como resultado de sus condiciones físicas y mentales; existen cinco elementos que componen la Teoría del Bienestar son los siguientes: Las emociones positivas, experiencias de flujo, las relaciones interpersonales, significado y éxito, persecución de metas y objetivos personales. La capacidad de sentir que tenemos el control y alcanzar nuestros en diversas esferas de nuestra vida nos permite hacer una inversión significativa en la construcción de nuestro bienestar. (Actis Di Pasquale, 2021).

Por otro lado, el bienestar laboral según Schaufeli y Bakker (2010), es como un estado mental positivo vinculado con el trabajo. Como otro concepto, el bienestar laboral según Kahn (1990), quien expresa que el engagement es la energía concentrada que se dirige hacia metas emocionales.

Con respecto a las teorías; Esping (2011), de acuerdo con la teoría de Esping, desarrolla una explicación de cómo el bienestar laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo durante la revolución industrial. Identifica tres tipos de bienestar laboral y los denomina de la siguiente manera: el primero es un modelo liberal en el que el mercado sirve como único proveedor del propio bienestar, mientras que recibe el apoyo de la protección privada y el gobierno solo se centra en aquellos con recursos económicos limitados; el segundo es un modelo basado en el mercado.

También pueden encontrarse en las teorías de la psicología positiva, donde la psicología humanista atribuye al engagement teniendo como interés al ser humano en el lugar de trabajo, al tiempo que examina sus valores, autopercepciones y respuestas a los retos organizativos. En la psicología humanista, el compromiso laboral se asocia principalmente con las ideas de Abraham Harold Maslow, que se centralizado en indagar sobre las potencialidades humanas como la creatividad, el

amor propio, la autorrealización, la salud emocional, entre otros, Maslow (1991). Maslow sugirió que, para distinguir entre motivaciones y necesidades, el ser humano debe buscar no sólo reducir la tensión, sino también madurar y desarrollar su potencial. (Salanova, 2009).

En cuanto a las bases teóricas de calidad de vida: La principal teoría en la que se basó el autor es la Teoría de la Jerarquía de Necesidades, Maslow (1991), quien ilustra por medio de la clasificación de las necesidades y factores que causan la motivación.

Según la teoría de McClelland (1989), hay tres diferentes circunstancias de motivación: la necesidad de ganancia, de poder y de afiliación. De la misma manera, hay dos factores que influyen en la teoría del doble factor de Herzberg: la salud y los factores de motivación. Y también, la teoría X y la teoría Y. McGregó (2007), que diferencia entre dos escuelas: la escuela X, basada en la mediocridad, y la escuela Y, que busca el éxito del individuo dentro de una organización.

El enfoque humanista de la década de los sesenta, impulsado en el énfasis por la calidad total, hizo un viraje hacia el trabajador y sus necesidades. Es así como Walton en el año 1973 propone un modelo teórico basado en ocho dimensiones y estructurado por un paradigma relativista de orden antropológico. Para Walton (1973), la CVT está en el ámbito del relativismo, vale decir que es relativo al sistema de referencia laboral y social en el que se despliega. Pero esto implica a su vez un consenso social en el ámbito de referencia que valida determinados patrones de orden objetivo y subjetivo que los conciben. Sobre este modelo se han analizado diferentes contextos para su utilización, lo que ha demostrado la validez en su aplicación. (Brito, 2007); (Sabonete et ál., 2021).

Por otra parte, el modelo de Walton (1973), se basa en evaluar ocho dimensiones: La dimensión de la remuneración justa y adecuada. Walton hace diferenciaciones entre estos dos conceptos de justicia y adecuación para poder interpretar esta dimensión. La dimensión de condiciones laborales de carácter seguro y saludable. Entendidas como aquellas normas y conductas que buscan hacer del trabajo un lugar de prodigue salud y sobre todo seguridad, esto último ha sido incluido en sendas normas actuales sobre seguridad y salud en el trabajo, La dimensión de desarrollo de capacidades humanas. Entendiendo que el trabajo debe generar bienestar en la posibilidad de desarrollo de las personas y no solamente en



el desarrollo de la producción o los propietarios del negocio, también las dimensiones de integración social de la organicidad laboral, de organización laboral propiamente dicha, la duración del trabajo y la relevancia social en la vida del trabajo.

También se tiene el modelo de apreciación del ambiente laboral de Hackman y Oldham (1975), para poder entender su modelo debemos acercarnos al análisis de puestos de trabajo, pues desde donde emerge esta apreciación del ambiente laboral. Para ello se basaron en estudios previos de Turner y Lawrence en el año 1966 quienes relatan lo necesario de entender el ambiente de trabajo, desde el desglose de las tareas y sus características, ello sumó al modelo el aporte del énfasis en el análisis de la dupla trabajador- tarea. Una de las cuestiones principales es la aproximación de la calidadde vida a lo motivante que puede llegar a ser una tarea laboral. Así estas dimensiones interactúan con un estado psicológico de orden crítico para apreciarla.

El modelo integrado sintetiza las concepciones de la humanización del trabajo de Walton (1973) y la apreciación del ambiente laboral de Hackman y Oldham (1975). Diversos autores han enfatizado que ambos aspectos son coherentes con la calidadde vida. Así mismo Fernandes (2017), enfatiza el rol de que las tareas en el trabajo busquen motivación del trabajador, podemos ver casos emblemáticos de uso de esta teoría en Google. Según. Castro et ál. (2018), la calidad de vida en el ámbito del trabajo se vincula con las siguientes características; Remuneración justa indica que los empleados requieren una compensación económica que como mínimo, pueda considerarse equitativa en su entorno de trabajo; unas buenas condiciones de trabajo que sean seguras, saludables y agradables; seguridad futura de su puesto de trabajo y las posibilidades de promoción; variedad en las tareas es la forma en que los colaboradores necesitan un cierto nivel de multiplicidad que permita su crecimiento y desarrollo; integridad se refiere a la necesidad de que rasgos como la lealtad y el honor se manifiesten en el lugar de trabajo; desde la perspectiva de competencia mental y física, el aprestamiento y la promoción se refieren a la presenciade oportunidades de aprendizaje y avance; eltrabajo en equipo es la característica que obliga a los empleados a realizar las tareas de forma concertada para evitar la aversión; la individualidad es el equilibrio entre los valores del equipo y del grupo en relación con la singularidad de cada empleado,incluyendo aspectos como las preferencias personales, la idiosincrasia y el reconocimiento; la

retroalimentación de eficacia es la capacidad de los colaboradores de ser eficaces en algunos campos importantes y de conocer el nivel de eficacia con el que se desempeña en el mismo.

Respecto a la conceptualización de bienestar laboral, Castañeda et ál.(2017), menciona que está vinculada con la calidad de vida laboral en sí misma, buscando trascender en el desarrollo del lugar de trabajo, por el desasosiego de la índole laboral y aumento del descontento; Aunque, Marsollier (2018) lo relata como la existencia de un nivel alto de placer o satisfacción, pero con una menor actividad, engloba dentro de su campo al vigor refiriéndose a la persistencia, esfuerzo del mismo, dedicación al entusiasmo inspiración y reto de la parte labora, y absorción caracterizado por la concentración y satisfacción del trabajo, por último, según Chari (2018), dice que es una pericia sobre percepciones positivas y condiciones de trabajo constructivas que permiten al trabajador maximizar su potencial.

Con respecto a las características, el engagement, protagoniza el estudio de las necesidades de seguridad, como de pertenencia, reconocimiento y también autorización, lo que significa el compromiso como estado permanente en el lugar de trabajo. Examina las necesidades de pertenencia porque es el momento en el que el empleado empieza a sentir una conexión, aceptación e identidad con sus compañeros de trabajo. Por último, pero no por ello menos importante, el compromiso acredita que se analicen las necesidades de rendimiento de la autoridad en términos de productividad, trascendencia y creatividad al llevar a cabo acciones que apoyan a las actividades relacionadas con el trabajo. Esto incluye reexaminar las necesidades de reconocimiento cuando uno siente que sus colegas, compañeros y superiores valoran su labor, así como cuando valora su propio trabajo. (López y Chiclana, 2017).

Por otro lado, el bienestar laboral según, Kahn(1990), quien expresa que el engagement es la energía concentrada que se dirige hacia metas emocionales. Con respecto a las teorías, Esping (2011), de acuerdo con la teoría de Esping, desarrolla una explicación de cómo el bienestar laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo durante la revolución industrial. Identifica tres tipos de bienestar laboral y los denomina de la siguiente manera: el primero es un modelo liberal en el que el mercado sirve como único proveedor del propio bienestar, mientras que recibe el apoyo de la protección privada y el gobierno solo se centra en aquellos con recursos

económicos limitados; el segundo es un modelo basado en el mercado.

Dentro de sus dimensiones, Gómez (2019), emplearon la escala UWES, las cuales establecen que la variable Bienestar laboral se mide en tres dimensiones: la primera vigor, conceptualizada como los altos grados de energía que se pueden utilizar para el ámbito laboral, tanto como la resistencia y perseverancia ante los desafíos; la segunda dedicación, que implica la sensación de estar de manera profunda implicado en algo la labor, sintiendo orgullo y motivación, y desarrollando con entusiasmo las tareas asignadas; y la tercera, Absorción, que implica estar completamente centrado en las labores que se ejecutan dando la impresión de que el tiempo avanza rápidamente y de que se está completamente concentrado incluso cuando hay varias distracciones.

Según Oramas et ál.(2020), el vigor se refiere al nivel de energía que se emplea, su continuidad y su esfuerzo durante el trabajo, siendo positivo el compromiso hacia el mismo; la dedicación por su importancia al enfoque laboral, su inspiración, relacionado al compromiso de la organización, entusiasmo al trabajo; la absorción similar a la fluidez, es decir, la concentración y felicidad al momento de ejercer su trabajo, que no tendrá noción del tiempo.

Schaufeli y Bakker (2010) describen a las dimensiones como una perspectiva positiva, y de gozo laboral, el vigor caracterizado por voluntad, continuidad y esfuerzo laboral, dedicación por características de inspiración, orgullo, y absorción como concentración, abstracción, hasta presentar la dificultad del desvinculo del trabajo.

Con respecto a la definición de calidad de vida, Peiró y Prieto (1996), la conceptualizan como una declaración de tipo ideológica sobre la naturaleza del ámbito laboral y su vinculación de los empleados con su entidad organizacional. Además, Granados (2011), indica que conceptualizar la calidad de vida se encuentra vinculado de manera íntima, con diferentes temas en el ámbito del trabajo. Cuadrado, et al. (2020), lo refieren como aquel sentimiento de comodidad, derivándose del equilibrio entre la carga y recursos para poder sobrellevarlas. Denotándose tres dimensiones de la calidad de vida, definidos según.

Dentro de sus dimensiones, Paez y Castaño, (2019), se engloba a la motivación intrínseca relacionada a la satisfacción profesional, el apoyo directivo asociado al soporte emocional acerca de los ascensos, reconocimiento por su

compromiso hacia el trabajo, demanda de trabajo en la cual se asocia al estrés, conflictos que provocan la actividad laboral. Pozoz et ál. (2011), la motivación intrínseca hace referencia al experimento de la autorrealización, haciendo sus movimientos para descubrir cosas nuevas; según Siguenza et ál. (2019), abarca hacia el alcance de los objetivos de mediano a largo plazo.

Según González et ál. (2019); el Apoyo directivo, relacionado al soporte emocional que brinda el personal a cargo. Por otra parte, según, Carranza et ál.,(2021); este concepto se define como la participación, opiniones escuchadas, reconocimiento del esfuerzo y trabajo continuo del personal; respecto a la carga laboral lo relacionan con el rendimiento, es decir, dependiendo de su nivel afecta al trabajo.

Según Fields (1992), las iniciativas empresariales entre los superiores para sus subordinados sean participes en el proceso de toma de decisiones en el aspecto laboral. Además, se contempla diversas perspectivas, entre ellas las siguientes la teoría humanista, Maslow (1991), relacionada la autorrealización, la libertad, la creatividad y la adaptación individual; que tiene en cuenta tanto la dimensión personal como la individual; y basada en los valores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Fue una Investigación de tipo básica, donde la meta del estudio es avanzar en el conocimiento científico sin compararlo con la práctica. En consecuencia, el presente estudio se ha realizado sobre la base de teorías científicas sin someterse a la práctica. (Ñaupas et ál., 2018).

##### **3.1.2. Diseños de investigación.**

Fue de diseño No experimental, donde no hay manipulación de variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

Fue Descriptivo: dado a que se describen características, en este caso la de las variables Bienestar laboral y Calidad de Vida, siendo medidos en categorías de bueno, regular y malo; la meta de este tipo de estudios es describir los fenómenos tal y como se ejercen de manera natural. (Hernández y Mendoza, 2018).

Fue de enfoque cuantitativo; proceso de deducción mediante el cual la hipótesis es contrastada utilizando mediciones numéricas y análisis estadísticos inferenciales. (Mar et ál., 2020).

Fue de Método hipotético deductivo, modelo para describir la metodología científica como un proceso metodológico que implica afirmar sobre la viabilidad de las hipótesis y validar esas afirmaciones extrayendo conclusiones que luego se comparan con los hechos. (Supo y Zacarías, 2020).

El nivel utilizado fue Correlacional, según Ñaupas et ál. (2018), se busca el grado o intensidad de relación entre dos variables la cual puede inferirse mediante coeficientes estadísticos. Hernández, y Mendoza (2018), afirman que los estudios correlacionales se refieren a investigaciones sistemáticas o estudios estadísticos de relaciones entre dos o más variables.

Además de ser de corte transversal, en estos estudios las variables se miden una sola vez en el tiempo, y además fue prospectivo; en estos estudios la recolección se ejecuta de modo directo. (Hernández y Mendoza, 2018).

### Figura 1

*Esquema correlacional de investigación.*

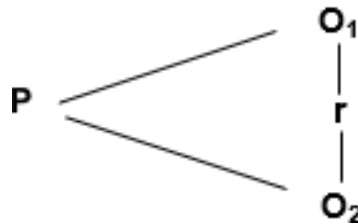
Diseño:

P: Población

O1: Bienestar laboral

O2: Calidad de vida

r: Relación.



### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable X'': Bienestar laboral.

**Definición conceptual:** se considera como un estado de carácter afectivo y cognitivo, provechoso, que perdura en relación con el tiempo y se encuentra asociado a prácticas convividas en el ámbito laboral. (Schaufeli y Bakker, 2010).

**Definición operacional:** con el objeto de estudio, se midió por medio del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) tomado como base del estudio de Valdez y Ron (2011).

- **Dimensión X1: Vigor.**
- **Dimensión X2: Dedicación.**
- **Dimensión X3: Absorción.**

**Dimensiones e Indicadores:** Vigor en el trabajo, Trabajo prolongado, Persistencia; Importancia, Entusiasmo, Inspiración; Inmersión, Concentración y Absorción.

**Escala de medición:** ordinal, con 5 posibles respuestas.

**Variable Y'': Calidad de vida.**

**Definición conceptual:** metodologías para aumentar la calidad del trabajo con la finalidad de hacerlo con mayor satisfacción y productivo. (Baltazar, 2010).

**Definición operacional:** con el objeto de estudio, se midió por medio del cuestionario de Calidad de Vida tomado como base al estudio de Martín (2004).

- **Dimensión Y1: Motivación Intrínseca.**
- **Dimensión Y2: Apoyo Directivo.**
- **Dimensión Y3: Demanda de Trabajo.**

**Dimensiones e indicadores:** Apoyo, Capacitación, Orgullo; Apoyo gerencial, Reconocimiento, Oportunidad de crecimiento; Presión laboral, Carga laboral y Nuevo puesto.

**Escala de medición:** ordinal, con 5 posibles respuestas.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (VER ANEXO 2)

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

**3.3.1. Población:** fueron los colaboradores de salud de un nosocomio de Lima - Perú que representan un total de 100 trabajadores.

**Criterios de Inclusión:** Valorando la conceptualización de Hernández, y Mendoza (2018), los criterios abarcaron a todos los trabajadores de salud del Nosocomio de Lima, y aquellos que aceptaron participar en el estudio firmando su consentimiento informado.

**Criterios de Exclusión:** Valorando la conceptualización de Hernández, y Mendoza (2018), los criterios abarcaron a todos los trabajadores que declinaron su participación y quienes se encontraron de licencia.

**3.3.2. Muestra:** Dado a que toda población fue estudiada, no se calculó el tamaño muestral, siendo no probabilística censal por conveniencia equivalente a los 100 colaboradores.

**3.3.3. Muestreo:** Tipo censal, donde se determinó que se tienen en cuenta el 100% de las unidades de estudio simultáneamente siendo interpretadas como

universo, población y muestra.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Representada por un (01) colaborador de salud de un nosocomio de Lima - Perú.

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

**3.4.1. Técnica:** Encuesta, para Arias (2020), es definida como el grupo de herramientas, métodos empleados para recabar información.

**3.4.2 Instrumentos para la recolección de datos:** Cuestionario. Según Arias (2020), el cuestionario se define como una colección de preguntas que se presentan y enumeran, cada una con al menos una respuesta posible.

Para evaluar el Bienestar laboral se aplicó un cuestionario basado en el estudio de Valdez y Ron (2011), del cual se adaptó al contexto a trabajar y luego se procedió a su validación por tres expertos, además de su confiabilidad. El cuestionario [Anexo 3] estuvo conformado por 3 dimensiones, 9 ítems con de 5 valores posibles, con un promedio de 5 minutos de duración.

#### **3.4.3. Ficha técnica**

**Título:** Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (español)

**Autor:** Valdez y Ron ( 2011).

**Año:** 2009

**Adaptación:** Valdez -Occupational Health Psychology Unit Utrecht University

**Año:** 2011

**Propósito:** Recabar datos sobre la percepción que tienen los colaboradores sobre el bienestar laboral.

**Descripción:** Cuestionario de 3 dimensiones y 9 ítems, con valores del 1 al 5.

**Dimensiones:** Vigor, dedicación y absorción.

**Puntuación y escala:** 5 posibles respuestas.

**Sujetos a aplicarse:** Adolescentes y adultos

**Forma de aplicación:** particular.

**Tiempo de aplicación:** 5 minutos.

**Baremación:** Malo, Regular, Bueno.



Para evaluar la Calidad de vida laboral se aplicó un cuestionario basado en el estudio de Martín (2004), del cual se adaptó al contexto a trabajar y luego se procedió a su validación por tres expertos, además de su confiabilidad. El cuestionario [Anexo 3] estuvo conformado por 3 dimensiones, 9 ítems con de 5 valores posibles, con un promedio de 5 minutos de duración.

#### 3.4.4. Ficha técnica

**Título:** Instrumento para Medir Calidad de Vida (CVP-35)

**Autor:** Martín (2004).

**Año:** 2004

**Propósito:** Recabar datos sobre la percepción de calidad de vida.

**Descripción:** Cuestionario de 3 dimensiones, 9 ítems, con valores del 1 al 5.

**Dimensiones:** Motivación intrínseca, apoyo directivo y demanda de trabajo.

**Puntuación y escala:** 5 posibles respuestas.

**Sujetos a aplicarse:** Adultos

**Forma de aplicación:** Particular.

**Tiempo de aplicación:** 5 minutos.

**Baremación:** Malo, Regular, Bueno.

#### 3.4.5. Validez y confiabilidad

**Validez:** por medio de tres expertos, que afirman que los componentes del instrumento cumplen los requisitos de pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia. [Anexo 8].

**Tabla 1**

*Validación por juicio de expertos*

Grado	Experto	Dominio
Magister	Bravo Cucci, Sergio	Temático
Magister	Martínez Cautín, Noemi.	Metodóloga
Magister	Reyes Ruíz, Julia Luzmila	Estadística

*Nota: Elaboración Propia*

**Confiabilidad:** para Taber (2018), es la coherencia y cohesión de los resultados de un instrumento obtenidos mediante estadísticas.

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario para medir Bienestar Laboral	0.727	9
Cuestionario para medir Calidad de Vida	0.712	9

*Nota: Elaboración Propia*

La confiabilidad fue medida por medio de una prueba piloto en treinta y tres sujetos con caracteres semejantes de la población, siendo tratada en el SPSS versión 26.0 [Anexo 8.1.], del cual fue aplicado  $\alpha$  de Cronbach siendo las posibles respuestas de ambos cuestionarios datos politómicos; se determinó una confiabilidad alta con 0,727 y 0,712 la cual puede apreciarse en el Anexo 7.2. (Tuapanta, 2017).

### **3.5 Procedimientos**

Para dar por inicio al trabajo de campo, se procedió a tramitar la autorización con el director del nosocomio donde fue ejecutado el estudio, por tal motivo se ejecutó una carta de presentación y de autorización con la coordinación del programa académico, para que ante el nosocomio se me presente, posteriormente se tramitó cualquier otro documento con dicho nosocomio. Luego se le solicitó la ayuda de la jefatura del nosocomio para poder coordinar los horarios en las cuales se ejecute el estudio en dicha entidad; una vez coordinado, la investigación se aplicó de manera presencial, donde se buscó a los profesionales de la salud en sus respectivas áreas, la cual se mencionó el motivo del estudio, a la vez se aplicó el consentimiento informado, y se aplicaron los dos cuestionarios con un tiempo estimado de diez minutos, la cual se les pidió responder con sinceridad, identificando sus respectivos niveles.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Una vez terminada la ejecución, los datos se organizaron y evaluaron en Microsoft Excel 2019 para ser derivados al programa SPSS versión 26.0 para obtener los resultados y confirmar la hipótesis. El análisis estadístico descriptivo se aplicó utilizando frecuencias y porcentajes que se apoyaron en gráficos y tablas. Además, se utilizó el análisis inferencial, donde las puntuaciones de cada pregunta eran de escala numérica, se buscó su distribución normal por medio del test de Kolmogorov Smirnov ( $N > 50$ ). Como resultado, encontrando que las variables carecían de normalidad, por ende, se empleó Correlación de Spearman, para convalidar Hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

El Comité Ética evaluó el estudio, con el fin de dar su veredicto y aprobación.

Se emplearon el manual de estilo APA 7<sup>o</sup> edición para la redacción, además de brindar a los profesionales toda información pertinente con el objeto de mantener el criterio de confidencialidad.

El estudio tuvo en cuenta los aspectos éticos mencionados en el Informe Belmont; Beneficencia, respetando toda información disponible; Autonomía, donde se respetaron las decisiones y se protegió la identidad de los profesionales; Justicia, donde se aplicaron los principios de equidad; y No maleficencia. (Goldenberg, et al, 2019).

Consentimiento informado. Los profesionales fueron libres de elegir si desearon participar y, en su caso, quisieron renunciar se tomó esta decisión de forma libre y abierta. (Derecho, 2017).

Los principios enumerados en la sección II; Artículos n<sup>o</sup> 3 a n<sup>o</sup> 9; se respetaron en lo que respecta al código ético de la UCV. (Vallejo, 2021).

Los principios mencionados en los artículos n<sup>o</sup> 6 y n<sup>o</sup> 7 del Capítulo I del Título II se aplicaron a los artículos n<sup>o</sup> 16 y n<sup>o</sup> 19 del Título II. (Vallejo, 2021).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo.

#### 4.1.1. Primera variable: Bienestar laboral y sus dimensiones.

**Tabla 3**

*Frecuencias y porcentajes de Bienestar laboral y sus dimensiones.*

Nivel	Bienestar laboral		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0.0	0	0,0	0	0,0	0	0.0
Regular	4	4,0	6	6,0	2	2,0	1	1,0
Bueno	96	96.0	94	94,0	98	98,0	99	99,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

*Nota:* Resultados de frecuencias y porcentajes tomados del Software SPSS v. 26.0

**Interpretación:** según la tabla 3 se observa que del 100% de los colaboradores, en Bienestar laboral el 96.0% (96) prevaleció como bueno, sin embargo, el 4.0% (4) manifestó nivel regular; mientras que el 94,0% (94), 98,0% (98) y 99,0% (99), alcanzaron una tendencia de bueno para las tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción; y el 6,0% (6), 2,0% (2) y 1,0% (1), alcanzaron nivel regular para las tres dimensiones respectivamente.

#### 4.1.2. Segunda variable: Calidad de vida y sus dimensiones.

**Tabla 4**

*Frecuencias y porcentajes de Calidad Vida y sus dimensiones*

Nivel	Calidad de Vida		Motivación intrínseca		Apoyo directivo		Demanda de trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	2	2,0	0	0	3	3,0	3	3,0
Regular	53	53,0	21	21,0	35	35,0	52	52,0
Bueno	45	45,0	79	79,0	62	62,0	45	45,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

*Nota:* Resultados de frecuencias y porcentajes tomados del Software SPSS v. 26.0

**Interpretación:** según la tabla 4, se observa que del 100% de los colaboradores, en Calidad de Vida el 53.0% (53) prevaleció como regular, el 45.0% (45) nivel bueno, y el 2.0% (2) manifestó nivel malo; mientras que en la primera dimensión motivación intrínseca el 79,0% (79) presentaron nivel bueno, mientras que el 21,0% (21) regular; en la segunda dimensión Apoyo directivo, el 62,0% (62) alcanzó nivel bueno, el 35,0% (35) nivel regular y el 3,0% (3) malo; mientras que en la tercera dimensión demanda de trabajo el 52,0% (52) alcanzó regular, el 45,0% (45) bueno y el 3,0% (3) alcanzó nivel malo.

## 4.2. Análisis estadístico inferencial.

Después de haber realizado la ejecución de los instrumentos con el fin de recopilar los datos, se aplicó el test de normalidad con la Prueba de Kolgomoronov Smirnov ( $N > 50$ ), evidenciado que las variables superaron una significancia  $p < 0.05$ , concluyendo que todas son no paramétricas, por lo cual se empleó Correlación de Spearman, cuyos resultados son apreciados en la tabla 14. (Anexo 10).

### Contrastación de la Hipótesis general

$H_g$ : El bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

$H_0$ : El bienestar laboral no se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

**Tabla 5**

*Correlación entre el Bienestar Laboral y Calidad de Vida*

			Bienestar laboral	Calidad de vida
Rho de Spearman	Calidad de Vida	Coeficiente	1,000	,415**
		Significancia	.	,000
		N	100	100
	Bienestar laboral	Coeficiente	,415**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	100	100

\*\* . Significancia=0,05 (bilateral).

**Interpretación:** según la tabla 6, se observa una significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo que implica la aceptación de la hipótesis planteada, por ende, la variable bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima, y con un Rho de Spearman =0.415, lo que representa una correlación positiva baja moderada, indicando que, si el bienestar laboral se incrementa, la calidad de vida se incrementa de manera moderada.

## Contrastación de la Hipótesis específica 01

H<sub>1</sub>: El bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

H<sub>0</sub>: El bienestar laboral no se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre la variable bienestar laboral con la dimensión motivación intrínseca.*

			Bienestar laboral	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente	1,000	,386**
		Significancia	.	,000
		N	100	100
	Bienestar laboral	Coeficiente	,386**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	100	100

\*\* . Significancia=0,05 (bilateral).

**Interpretación:** según la tabla 7, se observa una significancia de 0.000 <0.05, lo que implica la aceptación de la hipótesis planteada, por ende, la variable bienestar laboral se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud de un nosocomio de Lima, y con un Rho de Spearman= 0.386, lo que representa una correlación positiva, baja a moderada, lo que indica que, si el bienestar laboral se incrementa, la motivación intrínseca también se incrementa de forma baja a moderada.

## Contrastación de la Hipótesis específica 02

H<sub>2</sub>: El bienestar laboral se asocia significativamente con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

H<sub>0</sub>: El bienestar laboral no se asocia significativamente con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre la variable bienestar laboral con la dimensión apoyo directivo.*

			Bienestar laboral	Apoyo directivo
Rho de Spearman	Apoyo directivo	Coeficiente	1,000	,350**
		Significancia	.	,000
		N	100	100
	Bienestar laboral	Coeficiente	,350**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	100	100

\*\* . Significancia=0,05 (bilateral).

**Interpretación:** según la tabla 8, se observa una significancia de 0.000 <0.05, lo que implica la aceptación de la hipótesis planteada, por ende, la variable bienestar laboral se asocia significativamente con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima, y con un Rho de Spearman=0.350, lo que representa una correlación positiva baja a moderada, lo que indica que, si el bienestar laboral se incrementa, el apoyo directivo también se incrementa de manera baja a moderado.



### Contrastación de la Hipótesis específica 03

H<sub>3</sub>: El bienestar laboral se vincula directa y significativamente con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

H<sub>0</sub>: El bienestar laboral no se vincula directa y significativamente con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la variable bienestar laboral con la dimensión demanda de trabajo.*

			Bienestar laboral	Demanda de trabajo
Rho de Spearman	Demanda de trabajo	Coeficiente	1,000	,287**
		Significancia	.	,004
		N	100	100
	Bienestar laboral	Coeficiente	,287**	1,000
		Significancia	,004	.
		N	100	100

\*\* . Significancia=0,05 (bilateral).

**Interpretación:** según la tabla 9, se observa una significancia de 0.000 <0.05, lo que implica la aceptación de la hipótesis planteada, por ende, la variable bienestar laboral se vincula significativamente con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima, y con un Rho de Spearman= 0.287, lo que representa una correlación positiva baja, lo que indica que, si el bienestar laboral se incrementa, la demanda de trabajo también se incrementa de forma baja.

## V. DISCUSIÓN

La variable Bienestar laboral prevaleció en nivel bueno con 96.0%, sin embargo, el 4.0% manifestó nivel regular, además el 94,0%, 98,0% y 99,0%, alcanzaron una tendencia de bueno para las tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción (Tabla 3), mostrando semejanza con los resultados de Ortiz, et al. (2021), donde el bienestar laboral prevaleció un 70% como alto y 30% como intermedio, así mismo con los resultados de McFadden, et al. (2021) quienes encontraron 42,54% presentó un bienestar laboral alto; demostrando que los colaboradores de salud del nosocomio tenían tendencias de nivel alto en manifestar bienestar en el ámbito de trabajo, por lo que a un mayor nivel de bienestar de los empleados conduce a un aumento de la productividad, manifestando energía y plenitud en su quehacer laboral. Estos resultados pueden explicarse por la medida en que los trabajadores siguen percibiendo condiciones de trabajo favorables, a pesar de experimentar períodos de estrés laboral, o carga de trabajo, lo que les permite experimentar ciertos sentimientos de bienestar que se derivan del equilibrio que se percibe en el desarrollo de su profesión y vinculado a los objetivos organizacionales e interpersonales, además porque últimamente todo personal de la salud y trabajador en general ha vivido en carne propia la crisis por la pandemia del COVID-19 del cual ha suministrado nuevas emociones y energías que se pueden ver en el comportamiento, lo que lleva a una percepción positiva de la adversidad, y deseos de superación, tomado esto como una amplia experiencia y una lección de vida, del cual ya ha sido superada. Aunque nuestro sistema sanitario se encuentra deteriorado y no ofrece las mejores condiciones de trabajo a los profesionales sanitarios anteriormente y actualmente, es importante señalar que es esencial para los trabajadores de salud reorientar sus objetivos profesionales y ajustar sus metas para adaptarse a su necesidad de superar importantes obstáculos. A ello además se suman los protocolos de bioseguridad para salvaguardar su vida, la demanda de trabajo, el factor tiempo y las condiciones necesarias para su crecimiento y bienestar, lo que con respecto a que todas estas adversidades se ven superadas con tan solo el tener el objetivo de alcanzar sus metas trazadas y poder disfrutar con energía, persistencia, entusiasmo, dedicación, concentración, vigor, el quehacer laboral como profesional de ciencias de la salud.

La Calidad de Vida prevaleció con un 53.0% en nivel regular, el 45.0% nivel bueno, sin embargo, solo el 2.0% manifestó nivel malo, mientras que en la primera dimensión motivación intrínseca el 79,0% presentaron nivel bueno, mientras que el 21,0% regular; en la segunda dimensión Apoyo directivo, el 62,0% alcanzó nivel bueno, el 35,0% nivel regular y el 3,0% malo; mientras que en la tercera dimensión demanda de trabajo el 52,0% alcanzó regular, el 45,0% bueno y el 3,0% alcanzó nivel malo (Tabla 3), mostrando semejanza con los resultados Homa (2021), quien encontró que la calidad de vida prevaleció en nivel medio con 80,8%, así mismo con los resultados de Adanaque, et al. (2020), donde la calidad de Vida prevaleció con 76,1% como grado medio; así mismo similar con Loli, et al, (2020), donde la calidad de vida prevaleció como promedio en un 35,9%, de igual manera con los resultados de Bustamante, et al (2020), quien evidenció que la calidad de vida laboral representó en un 42,9% de la varianza total, sin embargo difieren a los resultados de McFadden, et al. (2021) quienes encontraron que un 31,17% presentó nivel bajo, de igual manera a los resultados de Kurogi, et al. (2021), quien encontró que la calidad de vida era alta en el 46,4%, así mismo con Montoya , et al (2021), quienes encontraron que la calidad de vida fue alta en 6 constructos con porcentajes entre 47,9% a 78,9%, de igual manera en el estudio de Garcés, et al. (2020), donde se evidenció que la calidad de vida prevaleció como bajo en un 44,2%; demostrando que los colaboradores de salud del nosocomio tenían tendencias de nivel medio a alto en manifestar la calidad de vida que llevan con respecto a su labor. Estos resultados pueden explicarse por últimamente todo el personal de salud ha vivido en carne propia una pandemia que ha afectado la calidad de vida del trabajador, de manera general y la adaptación a los métodos de trabajo en respuesta a la crisis sanitaria vivida, del cual ha repercutido en las condiciones de su vida laboral actual, las condiciones psicológicas, conducta y el comportamiento de los trabajadores. Es así que los miembros del personal sanitario ejercen su quehacer laboral con ética, con compromiso, ya sea en respuesta a las presiones de la sociedad y del trabajo, a las exigencias del lugar de trabajo o a un compromiso con la función que desempeñan, por el cual algunos manifestaron que tienen mucha presión laboral o carga en el trabajo, lo que redundo en la calidad de vida que manifiestan actualmente.

Respecto a la contrastación del objetivo general, se planteó como hipótesis general que el bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022, al ejecutar el análisis inferencial con Rho de Spearman se concluyó que el bienestar laboral se relaciona de manera significativamente con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022 ( $p < 0,05$ ), con un Rho de Spearman= 0.415, lo que representa una correlación positiva baja moderada, indicando que, si el bienestar laboral se incrementa, la calidad de vida se incrementa de manera moderada, mostrando semejanza con los resultados de López, et al. (2021), donde encontró la existencia de una relación lineal significativa y positiva ( $p < 0,05$ ), con una correlación muy alta (Spearman=0,806). De igual manera, se muestra semejanza con los resultados de Garcés (2020), quien encontró una relación significativa y positiva ( $p < 0,05$ ) entre la calidad de vida y el crecimiento personal, demostrando que las variables tuvieron una relación significativa, es decir a mayor crecimiento personal mejor es la calidad de vida, y a mayor malestar emocional menor es la calidad de vida, de igual manera concuerdan con los resultados de Sarrin (2020), quien encontró una correlación alta ( $R=0,749$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre las variables; de lo contrario, no se muestra similitud a los resultados de McFadden, et al. (2021) quienes encontraron una correlación negativa entre el bienestar laboral y la calidad de vida, sin embargo, evidenció que un afrontamiento activo se vinculó tanto con un mayor bienestar como con una mejor calidad de los profesionales de salud. En consecuencia se puede convalidar que sí mayor es el bienestar laboral mayor es la calidad de vida, por ende se evidencia que los colaboradores de salud mediante sus conductas, vigor en el trabajo, determinaciones, discernimiento, actuación, entusiasmo, pueden expresar una idónea calidad de vida vinculada a su labor de trabajo, lo que también suscita en su bienestar laboral, vigorizando de este modo su expresión laboral, eficacia, cumplimiento de sus objetivos planteados, cumpliendo, su labor en el sector salud, exhibiendo un entendimiento entre sus pacientes y compañeros de trabajo, reforzando el acrecentamiento de sus funciones independientemente del área de la que sean responsables, por ende los resultados indican que si un colaborador tiene un idóneo bienestar laboral tendrá consecuencias buenas en su calidad de vida diaria.

Respecto a la contrastación del objetivo específico 01, Se ha planteado como hipótesis específica 01 que el bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022; al ejecutar el análisis inferencial se estableció que el bienestar laboral se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022 ( $p < 0,05$ ), con un Rho de Spearman de 0.386, lo que representa una correlación positiva, baja, moderada lo que indica que, si el bienestar laboral se incrementa, la motivación intrínseca también se incrementa de forma baja a moderada. resultados semejantes a los de Homa (2021) donde evidenció una relación directa positiva en un nivel de moderado a alto, con un R de Spearman= 0,665 y significancia= $p < 0,05$ . Estos resultados podrían atribuirse a que la gran mayoría de participantes indicó realizar tus actividades con apoyo de sus compañeros de trabajo lo que contribuye a tu bienestar laboral, además que recibir capacitación genera un bienestar laboral, y además de sentirse orgulloso del trabajo que desarrollan y que forma parte de tu bienestar laboral; además la gran mayoría considera que el grado en que la motivación del trabajador se ve estimulada por las evaluaciones positivas de las tareas en las que se le encomendaba y su cooperación en cumplir las metas establecidas por el nosocomio, sin embargo, no se vio demasiado afectada por el estrés que experimentó y, más bien, demostró una vez más su capacidad para superar sus adversidades realizando bien su trabajo, por el cual el personal de salud se sintió motivado en cumplir sus objetivos, metas trazadas, con le respecta a su quehacer laboral en el ámbito de la salud, relacionado con el ejercer de su bienestar laboral y su calidad de vida. Con lo que respecta que los factores que condicionen estas características, son la resiliencia, la cual se desprende como una acción asertiva que requiere nuevos enfoques para manejar los nuevos retos en el trabajo. Estos enfoques deben ser coherentes y acordes con la acción colectiva en respuesta a una metodología de trabajo más eficaz y eficiente. En cuanto al nivel de motivación intrínseca alcanzada esta prevaleció como buena; por lo tanto, sentirse orgulloso de sus labores, estar conectado y motivado con el trabajo, al tiempo que se aceptan los objetivos institucionales, influye directamente en el bienestar laboral, demostró una vez más su capacidad para superar la adversidad a través de su rendimiento en el trabajo.

Respecto a la contrastación del objetivo específico 02, se ha planteado como hipótesis específica 02 que el bienestar laboral se asocia significativamente con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022; al ejecutar el análisis inferencial se estableció que el bienestar laboral se asocia significativamente con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022 ( $p < 0,05$ ), con un Rho de Spearman=0.350, lo que representa una correlación positiva baja a moderada lo que indica que, si el bienestar laboral se incrementa, el apoyo directivo también se incrementa de manera baja a moderado, resultados semejantes a Homa (2021) quien encontró una relación directa positiva en un nivel de moderado a alto, con un R de Spearman= 0,641 y significancia= $p < 0,05$ . Estos resultados podrían atribuirse a que la gran mayoría indicó que recibe apoyo de sus jefes y directivos en aras de su bienestar laboral, que cuentan con el reconocimiento de sus jefes y directivos sobre el esfuerzo que realizan y eso les genera bienestar laboral, además de tener oportunidad de ascensos como parte de su bienestar laboral. Estos hallazgos podrían indicar que el bienestar laboral del personal sanitario está directamente influenciado por factores externos como el respeto mostrado por su trabajo, esfuerzo, la ayuda prestada por el equipo directivo, inclusive por el reconocimiento, seguridad laboral y su óptima integración, vienen a ser condiciones de trabajo que permite mejorar el bienestar laboral y, en consecuencia, potenciar la calidad vida. En cuanto al nivel de apoyo directivo alcanzado, este tuvo tendencia de bueno, lo que se atribuye como parte de tener una adecuada comunicación con los jefes y o directivos y un adecuado liderazgo en la organización del nosocomio, repercutiendo en la responsabilidad y el papel del líder en los equipos en el ámbito laboral, por lo que se puede poner en manifiesto que los recursos externos, como la valoración del trabajo y esfuerzo y el apoyo que el equipo directivo en el puesto laboral que presta el personal sanitario y administrativo, están directamente relacionados con su bienestar laboral, siendo una de las condiciones laborales que permite a los profesionales de la salud mejorar su calidad de vida en el trabajo y, en consecuencia, aumentar la eficacia, eficiencia de su quehacer laboral, por su influencia en la seguridad laboral y, además, su óptima integración en la institución o entidad sea sanitaria o de cualquier índole donde labore.

Respecto a la contrastación del objetivo específico 03, se ha planteado como hipótesis específica 03 que el bienestar laboral se vincula significativamente con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022, al ejecutar el análisis inferencial se estableció que el bienestar laboral se vincula significativamente con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022 ( $p < 0,05$ ), con un Rho de Spearman= 0.287, lo que representa una correlación positiva baja, lo que indica que, si el bienestar laboral se incrementa, la demanda de trabajo también se incrementa de forma baja, resultados no semejantes a los de Homa (2021) donde descubrió una relación negativa y no significativa, con un R de Spearman= -0,165 y significancia=0,094, entre la demanda de trabajo y el bienestar laboral. Estos resultados podrían atribuirse a que la gran mayoría consideró tener presión laboral para realizar sus actividades y esto les genera bienestar laboral, tener mayor carga de trabajo y responsabilidad laboral de sus compañeros les genera bienestar laboral y tener oportunidades de nuevos puestos les genera también bienestar laboral. Los hallazgos pueden explicarse por el hecho a la existencia de una sobrecarga de trabajo debido a la ausencia de compañeros, cambios en los horarios de trabajo entre otros; cabe resaltar que la experiencia de la pandemia vivida en estos últimos tres años ha visto comprometida la demanda de trabajo de todo profesional de la salud, provocando nuevos retos para ellos que fueron desde cierto punto de vista complejos en superar, así como una sobrecarga de trabajo provocada por la falta de recursos, el aumento del ritmo de trabajo, el estrés y la ampliación del horario laboral para satisfacer las demandas de trabajo y que esto repercute en la calidad de vida; sin embargo, si se presta especial atención a las cuestiones relacionadas con la distribución equitativa de las tareas de los colaboradores que interactúan con los pacientes, la formación continua en nuevos procedimientos y la gestión del tiempo, es posible mejorar y subsecuente acrecentar tanto el bienestar laboral como la calidad de vida, así como también la productividad. Actualmente la mayor parte de los servicios se abocan a recuperar las atenciones perdidas en diferentes áreas de salud por consecuencia de la crisis sanitaria, por el personal de salud ya se encuentra acostumbrado al ritmo de trabajo, tomado de experiencia por la pandemia, lo que no pareciese que estén descontentos con su trabajo, más bien

perciese que la demanda de trabajo es una característica de su labor como profesional y no como un factor que influye en su calidad de vida.

La importancia de este estudio radica en que se buscó determinar la relación entre el bienestar laboral y la calidad de vida en personal de salud de un nosocomio en Lima, encontrando que ambas variables tenían una correlación positiva moderada lo que indica que, si el bienestar laboral se incrementa, la calidad de vida se incrementa de manera moderada, además evidenciando dicha información por que actualmente la mayor parte prestadores de servicios en salud han afrontado situaciones postpandemia, encontrándonos ya a tres años de los susodicho, del cual los prestadores de salud han brindado un mayor esfuerzo para afrontarlo, comprometiendo tanto la salud física como emocional; por otro lado el estudio también se realizó con fines de pretender llenar un vacío en la literatura científica, en el sentido que la asociación entre las variables no ha estado clara, centrándose en el enfoque teórico de la literatura pertinente.

Dentro de los alcances de la investigación, se tuvo acceso a toda la información pertinente la cual se recopiló en libros, artículos científicos, tesis, sitios web y revistas científicas. Por otro lado, se contó con recursos humanos y materiales, contando con el apoyo de la jefatura del nosocomio, incluido personal de apoyo, tales como equipos y bienes durables, materiales y servicios, asesoría metodológica y estadística, gastos de operación, y el presente estudio fue autofinanciado por la autora apegándose a las normas de ética establecidas en la literatura y a las normas de propiedad intelectual de la Universidad César Vallejo.

Con respecto a los beneficios de la investigación, los profesionales sanitarios se beneficiaron de poder evaluar sus niveles de bienestar laboral y calidad de vida mientras realizaban la investigación, además de determinar su relación, y de poder ofrecerles asesoramiento y recomendaciones con respecto a lo evidenciado. Como beneficio adicional, este estudio contribuirá a la comunidad científica sirviendo de base para futuras investigaciones, siendo realizado el estudio de manera presencial.



Como experiencia vivida como autora de este presente estudio con el fin de obtener el grado académico de maestra, del cual ha sido una de las experiencias más arduas y competentes que he encontrado desde que comencé mi carrera como profesional de la salud debido a la cantidad de tiempo y esfuerzo que requiere hacerlo. También requirió que gestionara mis emociones y asumiera retos para superar obstáculos con el apoyo de mi familia y amigos, haciendo de este largo y cuesta arriba periplo para ser finalmente un exitoso viaje y una experiencia inolvidable.

Dentro de las fortalezas de la investigación, primero fue la tendencia a progresar paulatinamente en el trabajo como investigadora, a pesar de las dificultades económicas y el tiempo de dedicación requerido para llevarlo a cabo, haciéndolo con gran perseverancia y con el único propósito de alcanzar las metas trazadas. Por otro lado, la investigación contribuyó a comprender cómo se comportaban las variables de esta población objeto de estudio en la ciudad de Lima, identificando también los niveles de bienestar laboral y calidad de vida.

Durante el desarrollo del estudio, hubo la limitación sobre ubicar a cada uno de los profesionales de salud, dado a que se tuvo que ir en varias ocasiones al nosocomio con el fin de llegar a entrevistar a la población en total, razones del cual algunos profesionales no se encontraban al momento en el que se ejecutó el estudio, lo que dificultó la obtención de información necesaria para realizar los cuestionarios. Por otra parte, se dedicó aproximadamente dos semanas y media para recopilar información a cada uno de los profesionales. Sin embargo, estas limitaciones pudieron superarse, por lo que la investigación pudo proseguir sin verse afectada negativamente.

## VI.CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que el bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022 ( $p<0,05$ ), con un Rho de Spearman =0.415, lo que representa una correlación positiva baja moderada.

**Segunda:** Se estableció que el bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022 ( $p<0,05$ ), con un Rho de Spearman=0.386, lo que representa una correlación positiva, baja a moderada.

**Tercera:** Se estableció que el bienestar laboral se asocia significativamente con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022 ( $p<0,05$ ), con un Rho de Spearman=0.350, lo que representa una correlación positiva baja a moderada.

**Cuarta:** Se estableció que el bienestar laboral se vincula significativamente con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022 ( $p<0,05$ ), con un Rho de Spearman=0.287, lo que representa una correlación positiva baja.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al director o autoridades del nosocomio ejecutar investigaciones futuras con la meta de investigar cómo sería el comportar de las variables certificando o refutando su correlación, con la meta de tener posibles desigualdades o semejanzas.

**Segunda:** Al personal administrativo, gerencial y de servicios en la salud que labora en el hospital, continuar poniendo en práctica el bienestar laboral junto con su calidad de vida, dado a que se evidenció la existencia de una relación entre ambas variables.

**Tercera:** A los colaboradores de salud del nosocomio se recomienda seguir llevando a cabo de manera seguida funciones que les produzca motivación, con la meta de seguir incrementándola, así mismo se recomienda al personal directivo, continuar ayudando a su personal en cualquier actividad, con la meta de seguir incrementando el apoyo directivo, y de igual manera continuar poniendo en práctica la demanda en el trabajo, con el fin de que estas se vean reflejadas en su bienestar laboral, dado a que se establecieron correlaciones bajas.

**Cuarta:** Se recomienda a todo el personal que labora en el hospital sea administrativo, gerencial o de servicio en la salud a que participen de actividades motivacionales, con la meta de establecer experiencias obtenidas con el pasar de los años, determinando funciones que le agrade, acoplándolas con su bienestar laboral.

## REFERENCIAS.

- Actis Di Pasquale, E. (2021). Enfoques ortodoxos y heterodoxos del bienestar. Un análisis comparativo de sus características y de los supuestos que conforman su marco normativo. *Sociedad de Economía Crítica*, 7(13), 151-175. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5123/512365123010/html/>
- Adanaque, J., Reynoso, A., & Contreras, F. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica de Ciencias de la Salud.*, 13(1), 59-66. doi:<https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Perú.: Enfoques consulting EIRL. Obtenido de <https://bit.ly/3Mf67vM>
- Baltazar, G. S. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT. *Cienc. Trab.*, 12(36), 332-340. Obtenido de <https://bit.ly/3M9Vj4Z>
- Brito, B. (2007). *Qualidade de Vida no Trabalho*. . Obtenido de Psicología. : <https://bit.ly/3ocPive>
- Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M., & Lucero, M. (2020). percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-73. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Carranza, R., Mamaní, O., Quinteros, D., & Farfán R. . (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Rev Colomb Psiquiatr.*, 1-7. Obtenido de <https://bit.ly/3lurfPj>
- Castañeda, Y., Betancurt, J., Salazar N. & Mora A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 1-13. Obtenido de <https://bit.ly/45fdbmy>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Iberoamericana de Ciencias*, 118 -128. Obtenido de <https://bit.ly/3yk1ZWU>
- CGTP. (13 de mayo de 2020). *Materia de Salud y Trabajo*. Obtenido de

- Confederación General de Trabajadores.: <https://bit.ly/3mj3xO6>
- Chari, R. C. (2018). Expanding The Paradigm of Occupational Safety and Health: A New Framework for Worker Well-Being. *Journal of occupational and environmental medicine*, 20(7), 1-10. doi:10.1097/JOM.0000000000001330.
- Cuadrado García, P., Fernández Riejo L., González Sánchez, A. (2020). Calidad de vida de los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Universitario Valme, de Sevilla. *SANUM*, 6-14. Obtenido de <https://bit.ly/45ff5nd>
- Derecho., B. y. (18 de Abril de 2017). *Informe Belmont*. Obtenido de Observatori de Bioètica i Dret. : <https://bit.ly/3u42Dou>
- Erra, C. (23 de marzo de 2020). *Gestiopolis*. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://www.gestiopolis.com/administracion-cientifica-fundamentos-y-principios-de-taylor/>
- Esping, G. &. (2011). The three main challenges facing the state of wellbeing. *International Review of Social Work and Social Sciences*, 149 - 151. Obtenido de <https://bit.ly/3T47LUx>
- Fernandes, R. M. (2017). Quality of work lite: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Revista Espacios*, 5-25. Obtenido de <https://bit.ly/3MdXYZO>
- Fields, M. &. (1992). Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment. *The Academy of Management Journal*, 439 -450. Obtenido de <https://bit.ly/3ebmfDg>
- Garcés, C., Loli, A. y Navarro, V. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 23(2), 67-82. Obtenido de <https://bit.ly/3mFfM7K>
- Goldenberg, A., Brothers, K., Rivera, S., Cadigan, J., & Richard., S. (2019). A Belmont Reboot: Building a Normative Foundation for Human Research in the 21st Century. *he Journal of Law, Medicine & Ethics.*, 165 -172. Obtenido de <https://bit.ly/3MHuQKU>
- Gomero, R., & Francia, J. (2018). La promoción de la salud en el Lugar de Trabajo una alternativa para los peruanos. *Rev Perú Med Exp Salud Publica*, 35(1), 139-144. Obtenido de <https://bit.ly/3UmDO3P>

- Gómez, L. L. (2019). Assessment of engagement in health care workers in Uruguay through the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). *Psychological Sciences*, 305-316. doi:<https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- González, G., Caballero, M., Peralta, G., Del Toro, M., & Peralta O. (2019). Percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana. *Revista Cubana de Enfermería*, 1-10. Obtenido de <https://bit.ly/3OnV0FI>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 271 -276. Obtenido de <https://bit.ly/3CORwWI>
- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 159-170. Obtenido de <https://bit.ly/3fSD>
- Health., O. P. (06 de 05 de 2023). *Workers Health*. Obtenido de <https://bit.ly/3RWOqoi>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Científica las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. X. México:: Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3D7G0U>.
- Homa Valverde, M. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3p75qyZ>.
- Kahn, G. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 692 -724. Obtenido de <https://bit.ly/3T6Ek4q>
- Kahn, G. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal. Academy of Management*, 692 -724. Obtenido de <https://bit.ly/3T6Ek4q>
- Kurogi, K. I. (2021). A cross-sectional study on perceived workplace health support and health-related quality of life. *Journal of Occupational Health*, 1-8. doi:10.1002/1348-9585.12302
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V. y Cerón F. (2020). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50. Obtenido de <https://bit.ly/3ymRS3K>

- Loli, A., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C. y Carpio, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213-228. Obtenido de <https://bit.ly/3fPSVTp>
- López, B., Aragon, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican institute of social security, in the state of Chiapas. *Facultad de medicina Humana URP*, 21, 316-325. doi:10.25176/RFMH.v21i2.3706
- López, F., & Chiclana. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre.*, 53 -62. Obtenido de <https://bit.ly/3fDwrET>
- Mar, C., Barbosa, A., & Molar, J. (2020). *Metodología de la Investigación, métodos y técnicas*. México:: Patria educación. Obtenido de <https://bit.ly/3CFspVF>
- Marsollier, R. (2018). Analysis of the burnout-engagement model in employees. *Psicogente*, 1-18. Obtenido de <https://bit.ly/3oldxYk>
- Martín, J. M. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria*, 129-136. Obtenido de <https://bit.ly/42NTn8j>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid (España):: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://bit.ly/3CEVAbi>
- McFadden, P. R. (2021). The Role of Coping in the Wellbeing and Work-Related Quality of Life of UK Health and Social Care Workers during COVID -19. *Public Health*, 18(2), 815-830. doi:doi.org/10.3390/ijerph18020815
- McGregor, D. (2007). *Theory X and Theory Y*. Obtenido de <https://bit.ly/3ynmFOn>
- Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 220-229. Obtenido de <https://bit.ly/42p2mN5>
- Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. Obtenido de <https://bit.ly/42p2mN5>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., & Palacios, J. R. (2018). *Metodología de la Investigación, Cuantitativa-cualitativa*. Colombia:: Ediciones de la U. Obtenido de <https://bit.ly/3D1emd4>
- O.M.S. (2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Bienestar laboral:

esto es lo que dicen las estadísticas acerca de sus beneficios:  
<http://bit.ly/3MuH4II>

- OIT. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: building on 100 years of experience. Safety and health at the heart of the future of work: building on 100 years of experience*. Switzerland: Ginebra.
- OPS. (06 de 05 de 2023). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo. Lima, Perú.: <https://bit.ly/3VOtHpo>
- Oramas Viera, A., del Castillo Martín, N., & Vergara Barrenechea, A. (2020). Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (work engagement) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 23-24. Obtenido de <https://bit.ly/43f5yum>
- Ortiz, M., Villar, E. y Llanos, M. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37-45. Obtenido de <https://bit.ly/41bRDF3>
- Paez Cala, M. & Castaño Castrillón, J. (2019). Ocupación laboral y relación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en egresados universitarios. *Rev. fac. med.*, 607-615. Obtenido de <https://bit.ly/45btiSd>
- Pantoja-Aguila, M. , & Salazar Garza-Treviño, J. R. (2019). Stages of management: towards a systemic approach. *Rev. esc.adm*, 87, 139-154. doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Patlán, J. (2020). What is quality of life at work: A grounded theory approach? *Psychology from the Caribbean*, 37(2), 31-67. doi:<https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Peiró, J., Prieto, F., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo*. España: Editorial Síntesis, S.A. Obtenido de <https://bit.ly/3IkHmii>
- Pozoz Radillo, B., Plasencia Campos, A., Preciado Serrano, L., Rayas Servín, K., Acosta Fernández, M. (2011). Relationship between job satisfaction and quality of professional life. *Nure Inv.*, 3-11. Obtenido de <https://bit.ly/3Wiphat>
- Sabonete, S., Comba, H., Pascoal, D., & Goncalves, J. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244 - 258. Obtenido de <https://bitly/3Cf5ds>



- Salanova, M. &. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid:: Alianza Editorial.  
Obtenido de <https://bit.ly/3MhZelt>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Psychology Press.*, 10–24. Obtenido de <https://bit.ly/3eeMdpA>
- Siguenza, G, Sarango, C. & Castillo, M. (2019). Study on extrinsic motivation. *Spaces*, 19-29. Obtenido de <https://bit.ly/3BILV2j>
- Supo, J., & Zacarías, H. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Mexico:: Independently published. <https://bit.ly/3yCP0Qs>.
- Taber, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 1273-1296. Obtenido de <https://bit.ly/3VLJkL>
- Tuapanta, J. V. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. . *Descubre*, 10, 37-48. <https://bit.ly/3JTg8xj>, 10, 37-48. <https://bit.ly/3JTg8xj>.
- Valdez, H., & Ron, C. (2011). *Utrecht Work Engagement Sacle*. Obtenido de Occupational Health Psychology Unit: <https://bit.ly/3HSXqYA>
- Vallejo, U. C. (11 de Mayo de 2021). Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad César Vallejo. Trujillo., Trujillo., Perú. Obtenido de <https://bit.ly/3EvoTyr>
- Walton, R. (1973). Quality of working lite: what is it? Sloan Management. *Science and Education*, 11-21. Obtenido de <https://bit.ly/3fOWaKT>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título del proyecto de investigación:** Bienestar laboral y calidad de vida en trabajadores de salud en un Nosocomio de Lima – Perú, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable y dimensiones				
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Bienestar Laboral				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Calidad de Vida				
¿En qué medida el bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida de colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022?	Determinar en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022	El bienestar laboral se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o Rangos</b>
			Vigor	Vigor en el trabajo. Trabajo prolongado. Persistencia.	1 – 3	Ordinal con una escala tipo Likert	Bueno (11-15) Regular (6-10) Malo (1-5)
			Dedicación	Importancia. Entusiasmo. Inspiración.	4-6	Ordinal con una escala tipo Likert	Bueno (11-15) Regular (6-10) Malo (1-5)
			Absorción	Inmersión. Concentración. Absorción.	7-9	Ordinal con una escala tipo Likert	Bueno (11-15) Regular (6-10) Malo (1-5)
¿En qué medida el bienestar laboral se relaciona con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022?	Establecer en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.	El bienestar laboral se relaciona de manera significativamente con la motivación intrínseca de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.	Motivación intrínseca	Apoyo. Capacitación. Orgullo.	1 – 3	Ordinal con una escala tipo Likert	Bueno (11-15) Regular (6-10) Malo (1-5)
¿En qué medida el bienestar laboral se relaciona con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022?	Establecer en qué medida el bienestar laboral se relaciona con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio Lima-Perú, 2022	El bienestar laboral se asocia significativamente con el apoyo directivo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.					

¿En qué medida el bienestar laboral se relaciona con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022?

Establecer en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú, 2022.

El bienestar laboral se vincula significativamente con la demanda de trabajo de los colaboradores de salud en un nosocomio Limeño- Perú,2023.

Apoyo directivo

Apoyo gerencial.  
Reconocimiento.  
Oportunidad de crecimiento.

4-6

Bueno (11-15)  
Regular (6-10)  
Malo (1-5)

Demanda de Trabajo

Presión laboral.  
Carga laboral.  
Nuevo puesto.

7-9

Bueno (11-15)  
Regular (6-10)  
Malo (1-5)

**Diseño de investigación:**

**Enfoque:** Cuantitativo  
**Tipo:** básica  
**Diseño:** No experimental  
**Nivel:** Correlacional

**Escenario y**

**Participantes:**

**Escenario de estudio:** Nosocomio de Lima Perú.  
**Participantes:** Colaboradores de salud.

**Técnicas e instrumentos:**

**Técnica:** Encuesta  
**Instrumento:** Cuestionario

**Rigor científico:**

**Validez:** Juicio de expertos en número de tres  
**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach

**Método análisis de datos:**

Análisis descriptivo  
Análisis inferencial:  
Correlación de Pearson  
/Correlación de Spearman.  
Significancia estadística.

**Aspectos éticos**

Beneficencia, Autonomía, Justicia, no maleficencia.

## ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición	Baremación por variable
Bienestar laboral	Se considera como un estado de carácter afectivo y cognitivo, provechoso, que perdura en relación con el tiempo y se encuentra asociado a prácticas convividas en el ámbito laboral (Schaufeli y Bakker, 2010).	Con el objeto de estudio, se medirá por medio del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) tomado como base del estudio de (Valdez & Ron, 2011)	Vigor	Vigor en el trabajo.	3 (ítem 1-3)	Escala ordinal tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2), Indiferente (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).	Bueno (34-45 puntos) Regular (23-33 puntos) Malo (11-22 puntos)
			Dedicación	Trabajo prolongado.	3 (ítem 4-6)		
				Persistencia. Importancia. Entusiasmo. Inspiración.			
Bueno	Absorción	Inmersión.	3 (ítem 7-9)				
Regular		Concentración. Absorción.					
Malo	Es la unión de metodologías o estrategias para aumentar la calidad del trabajo con la finalidad de hacerlo con mayor satisfacción y al mismo tiempo productivo. (Baltazar, Santacruz, Salazar, y Preciado, 2010)	Con el objeto de estudio, se medirá por medio del cuestionario de Calidad de Vida tomado como base al estudio de Martín, et al. (2004).	Motivación intrínseca	Apoyo. Capacitación. Orgullo	3 (ítem 1-3)	Escala ordinal tipo Likert. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (34-45 puntos) Regular (23-33 puntos) Malo (11-22 puntos)
Bueno			Apoyo directivo	Apoyo gerencial. Reconocimiento. Oportunidad de crecimiento.	3 (ítem 4-6)		
Regular			Demanda de Trabajo	Presión laboral. Carga laboral. Nuevo puesto.	3 (ítem 7-9)		
Malo							

ANEXO 3. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_ Años de servicio: \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	INDIFERENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	DIMENSIÓN: VIGOR	1	2	3	4	5
1	Te sientes lleno de energía con respecto a tu trabajo.					
2	Puedes laborar durante periodos largos de tiempo					
3	Eres muy persistente en tu trabajo.					

Nº	DIMENSIÓN: DEDICACIÓN	1	2	3	4	5
4	Consideras que tu trabajo es importante.					
5	Estas entusiasmado en tu trabajo.					
6	Tu trabajo te inspira.					

Nº	DIMENSIÓN: ABSORCIÓN	1	2	3	4	5
7	Eres feliz cuando estas inmerso en tu trabajo					
8	Consideras que tu trabajo requiere concentración					
9	Consideras que tu trabajo te absorbe mucho tiempo					



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CUESTIONARIO PARA MEDIR VARIABLE CALIDAD DE VIDA

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1	2	3	4	5
1	Para realizar tus actividades tienes apoyo de tus compañeros de trabajo y eso contribuye a tu bienestar laboral.					
2	Recibes capacitación que te genera un bienestar laboral.					
3	Te sientes orgulloso (a) del trabajo que desarrollas y forma parte de tu bienestar laboral.					

Nº	DIMENSIÓN: APOYO DIRECTIVO	1	2	3	4	5
4	Recibes apoyo de tus jefes y directivos en aras a tu bienestar laboral.					
5	Cuentas con el reconocimiento de tus jefes y directivos sobre el esfuerzo que realizas eso te genera bienestar laboral.					
6	Tienes oportunidad de ascensos como parte de tu bienestar laboral.					

Nº	DIMENSIÓN: DEMANDA DE TRABAJO	1	2	3	4	5
7	Tienes presión laboral para realizar tus actividades eso te genera bienestar laboral.					
8	Tienes mayor carga de trabajo y responsabilidad laboral de tus compañeros como parte de tu bienestar laboral.					
9	Tienes oportunidades de nuevos puestos como parte de tu bienestar laboral.					

## ANEXO 4: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Anita de Jesús Acosta Ruiz, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “ Bienestar laboral y calidad de vida de colaboradores de salud en un Nosocomio de Lima – Perú, 2022.”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

### **Propósito del estudio**

El objetivo del presente estudio es conocer en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida de colaboradores de salud de un Nosocomio de Lima. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará al personal de salud que forma parte de la muestra las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía)**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de no maleficencia)**

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia)**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### **Confidencialidad (principio de justicia)**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Anita de Jesús Acosta Ruiz email: anny-acosta88@hotmail.com

y docente Asesor Dr. Rios Rios Segundo Waldemar email: swriosr@ucvvirtual.edu.pe

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



## ANEXO 5. MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS.

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Julia Luzmila Reyes Ruiz.	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( x ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodológico - Estadista.	
<b>Institución donde labora:</b>	MINSA	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>		

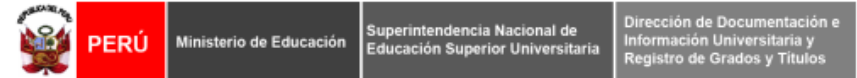
15 de mayo del 2023

  
**Mg. Julia Luzmila Reyes Ruiz**  
**C.O.P. 06909**

Firma del experto DNI: 21461459

16/7/23, 8:36

about:blank



### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
REYES RUIZ, JULIA LUZMILA DNI 21461459	<b>TITULO DE ESPECIALISTA EN ORTODONCIA Y ORTOPEdia MAXILAR</b>  Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/07/2013 Fecha egreso: 06/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
REYES RUIZ, JULIA LUZMILA DNI 21461459	<b>MAESTRO / MAGISTER EN ODONTOLOGÍA</b>  Fecha de diploma: 28/02/13 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 14/12/1998 Fecha egreso: 28/03/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
REYES RUIZ, JULIA LUZMILA DNI 21461459	<b>CIRUJANO DENTISTA</b>  Fecha de diploma: 09/02/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
REYES RUIZ, JULIA LUZMILA DNI 21461459	<b>BACHILLER EN ODONTOLOGÍA</b>  Fecha de diploma: 25/01/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/06/1987 Fecha egreso: 20/01/1993	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Sergio Bravo Cucci.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( x )   Social ( )   Educativa ( x )   Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodológico, Gestión pública y privada, Docencia, Práctica clínica (publica y privada).
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Federico Villarreal, Universidad Continental Sociedad anónima cerrada, Universidad peruana de Ciencias Aplicadas s.a.c
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

15 de mayo del 2023



Mg. Sergio Bravo Cucci  
Investigador Renacyt  
P0015712

Firma del experto DNI: 09536762

16/7/23, 8:39

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BRAVO CUCCI, SERGIO DAVID DNI 09536762	<b>MAESTRO EN REHABILITACIÓN EN SALUD</b>  Fecha de diploma: 13/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 08/02/1997 Fecha egreso: 30/12/1999	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
BRAVO CUCCI, SERGIO DAVID DNI 09536762	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA. ESPECIALIDAD: TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
BRAVO CUCCI, SERGIO DAVID DNI 09536762	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</b>  Fecha de diploma: 07/04/1997 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
BRAVO CUCCI, SERGIO DAVID DNI 09536762	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b> Fecha de diploma: 13/11/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Noemi Cautín Martínez.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (x)   Social ( )   Educativa (x)   Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodológico, Docencia, Práctica clínica (pública y privada).
<b>Institución donde labora:</b>	INCOR – ESSALUD / Universidad Norbert Wiener
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

15 de mayo del 2023



Mg. Esp. Noemi Cautín Martínez  
FISIOTERAPEUTA CARDIORESPIRATORIO  
C.T.M.P. N° 7727 - RNE N° 193

Firma del experto DNI: 44152994



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

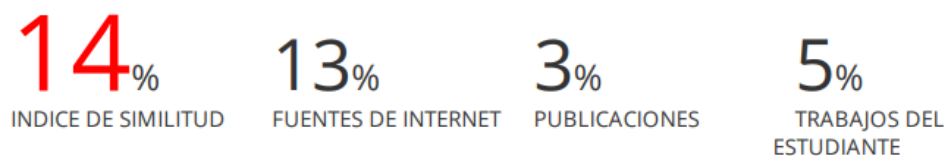
## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CAUTIN MARTINEZ, NOEMI ESTHER DNI 44152994	<b>MAESTRA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD</b>  Fecha de diploma: 26/09/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 30/04/2018	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
CAUTÍN MARTINEZ, NOEMI ESTHER DNI 44152994	<b>ESPECIALISTA EN FISIOTERAPIA CARDIORESPIRATORIA</b>  Fecha de diploma: 02/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/03/2010 Fecha egreso: 30/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
CAUTIN MARTINEZ, NOEMI ESTHER DNI 44152994	<b>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD DE TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</b>  Fecha de diploma: 06/10/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <b>PERU</b>
CAUTIN MARTINEZ, NOEMI ESTHER DNI 44152994	<b>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</b>  Fecha de diploma: 18/08/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <b>PERU</b>

## ANEXO 6. RESULTADO DE SIMILITUD DEL TURNITIN

### TESIS ANITA ACOSTA

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1%
5	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1%

**OTROS ANEXOS.**  
**ANEXO: 7 BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO**

VARIABLE BIENESTAR LABORAL																					
I D	ED AD	SE XO	PROF ESIÓN	AÑOS DE SERVICIO:	DIMENSIÓN I: VIGOR					DIMENSIÓN II: DEDICACIÓN					DIMENSIÓN III: ABSORCIÓN					SUMA TOTAL	CATE GORIA
					1	2	3	SU MA	CATE GORIA	4	5	6	SU MA	CATE GORIA	7	8	9	SU MA	CATE GORIA		
1	1	2	3	6	4	5	4	13	1	5	5	5	15	1	4	5	5	14	1	42	1
2	1	2	13	12	4	5	5	14	1	4	5	5	14	1	4	5	5	14	1	42	1
3	1	1	14	10	4	3	2	9	2	5	4	4	13	1	4	5	5	14	1	36	1
4	2	2	15	8	4	5	5	14	1	5	4	5	14	1	5	5	4	14	1	42	1
5	1	1	16	15	5	5	5	15	1	5	4	4	13	1	5	5	2	12	1	40	1
6	2	1	1	15	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	4	3	11	1	34	1
7	2	2	9	13	5	4	4	13	1	5	4	4	13	1	4	5	3	12	1	38	1
8	1	2	7	5	3	3	3	9	2	5	3	3	11	1	3	5	3	11	1	31	2
9	2	1	7	16	5	4	4	13	1	5	5	5	15	1	4	5	4	13	1	41	1
10	2	1	17	14	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	37	1
11	2	1	7	10	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	4	4	4	12	1	37	1
12	2	2	7	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	3	4	4	11	1	34	1
13	1	1	3	15	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	41	1
14	1	2	18	4	4	4	5	13	1	5	4	4	13	1	5	5	5	15	1	41	1
15	2	2	2	16	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
16	3	1	1	35	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	5	5	3	13	1	43	1
17	3	2	17	10	5	5	5	15	1	4	4	4	12	1	5	5	4	14	1	41	1
18	2	1	7	18	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	5	5	3	13	1	40	1
19	1	2	3	10	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
20	1	2	19	6	4	5	5	14	1	5	5	5	15	1	4	5	4	13	1	42	1
21	1	2	3	8	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	3	4	4	11	1	41	1

22	1	1	3	6	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	3	4	4	11	1	41	1
23	1	2	9	12	5	5	5	15	1	5	4	5	14	1	4	5	5	14	1	43	1
24	2	2	15	8	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	5	4	5	14	1	43	1
25	3	2	9	35	5	4	5	14	1	4	3	5	12	1	4	4	4	12	1	38	1
26	1	2	9	10	5	5	5	15	1	5	4	4	13	1	4	4	3	11	1	39	1
27	2	2	3	15	4	4	5	13	1	5	4	5	14	1	4	5	5	14	1	41	1
28	2	2	2	15	4	4	5	13		5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	42	1
29	3	2	2	28	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	44	1
30	1	2	1	10	5	4	4	13	1	5	4	4	13	1	4	5	5	14	1	40	1

VARIABLE: CALIDAD DE VIDA																	
I D	DIMENSIÓN I: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					DIMENSIÓN II: APOYO DIRECTIVO					DIMENSIÓN III: DEMANDA DE TRABAJO					SUMA TOTAL	CATEG ORÍA
	1	2	3	SU MA	CATEG ORÍA	4	5	6	SU MA	CATEG ORÍA	7	8	9	SU MA	CATEG ORÍA		
1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
2	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
3	5	5	4	14	1	5	4	4	13	1	4	4	4	12	1	39	1
4	5	4	2	11	1	5	5	3	13	1	5	4	3	12	1	36	1
5	1	4	1	6	2	4	4	4	12	1	2	4	2	8	2	26	2
6	4	2	5	11	1	3	3	4	10	2	4	3	4	11	1	32	1
7	2	4	5	11	1	4	2	2	8	2	3	3	2	8	2	27	2
8	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	4	1	9	2	32	1
9	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	2	2	5	9	2	39	1
10	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
11	2	2	4	8	2	2	2	2	6	2	3	3	3	9	2	23	2
12	4	4	4	12	1	1	1	1	3	2	4	4	1	9	2	24	2
13	5	4	5	14	1	3	3	3	9	2	2	2	3	7	2	30	1
14	4	5	4	13	1	3	2	1	6	2	5	5	3	13	1	32	1
15	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
16	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	2	2	4	8	2	33	1
17	4	4	4	12	1	4	4	2	10	2	4	4	2	10	2	32	1
18	4	5	5	14	1	3	4	5	12	1	2	2	3	7	2	33	1
19	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
20	4	4	5	13	1	4	3	5	12	1	5	3	5	13	1	38	1
21	4	4	5	13	1	3	3	4	10	2	4	4	4	12	1	35	1
22	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	38	1
23	3	4	5	12	1	4	2	5	11	1	4	4	4	12	1	35	1
24	5	4	4	13	1	5	5	5	15	1	4	4	5	13	1	41	1

25	3	3	4	10	2	3	3	4	10	2	3	2	4	9	2	29	2
26	4	4	4	12	1	4	3	5	12	1	4	2	4	10	2	34	1
27	4	5	5	14	1	5	4	5	14	1	4	4	4	12	1	40	1
28	4	4	5	13	1	4	4	5	13	1	4	4	5	13	1	39	1
29	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	38	1
30	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	4	4	4	12	1	37	1



TRATAMIENTO ESTADISTICO ANALISIS FIABILIDAD II.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	ID	EDAD	SEXO	PROFESION	AÑOS DE SERVICIO	ITEM1BIENESTAR LABOR.	ITEM2BIENESTAR LABOR.	ITEM3BIENESTAR LABOR.	PUNTAJE DIMENSIÓN VIGOR.	CATEGORÍA DIMENSIÓN VIGOR.	ITEM4BIENESTAR LABOR.	ITEM5BIENESTAR LABOR.	ITEM6BIENESTAR LABOR.	PUNTAJE DIMENSIÓN DEDIC.	CATEGORÍA DIMENSIÓN DEDIC.	IT
1	1	1	2	3	6	4	5	4	13	.	5	5	5	15	.	
2	2	1	2	13	12	4	5	5	14	.	4	5	5	14	.	
3	3	1	1	14	10	4	3	2	9	.	5	4	4	13	.	
4	4	2	2	15	8	4	5	5	14	.	5	4	5	14	.	
5	5	1	1	16	15	5	5	5	15	.	5	4	4	13	.	
6	6	2	1	1	15	4	4	4	12	.	4	4	3	11	.	
7	7	2	2	9	13	5	4	4	13	.	5	4	4	13	.	
8	8	1	2	7	5	3	3	3	9	.	5	3	3	11	.	
9	9	2	1	7	16	5	4	4	13	.	5	5	5	15	.	
10	10	2	1	17	14	4	4	4	12	.	4	4	5	13	.	
11	11	2	1	7	10	4	4	4	12	.	5	4	4	13	.	
12	12	2	2	7	1	4	4	4	12	.	4	4	3	11	.	
13	13	1	1	3	15	4	4	4	12	.	5	5	5	15	.	
14	14	1	2	18	4	4	4	5	13	.	5	4	4	13	.	
15	15	2	2	2	16	4	4	4	12	.	4	4	4	12	.	
16	16	3	1	1	35	5	5	5	15	.	5	5	5	15	.	
17	17	3	2	17	10	5	5	5	15	.	4	4	4	12	.	
18	18	2	1	7	18	4	4	4	12	.	5	5	5	15	.	
19	19	1	2	3	10	4	4	4	12	.	4	4	4	12	.	
20	20	1	2	19	6	4	5	5	14	.	5	5	5	15	.	
21	21	1	2	3	8	5	5	5	15	.	5	5	5	15	.	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

EMPLEO DEL PROGRAMA ESTADÍSTICO SPSS VERSION 26

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,727	9

### Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	9

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Valores de variable

Valor		Etiqueta
EDAD	1	25 a 40 años
	2	41 a 50 años
	3	51 a más años
SEXO	1	Masculino
	2	Femenino
PROFESIÓN	1	Médico
	2	Licenciado en enfermería
	3	Tecnólogo medico Terapia física y rehabilitación
	4	Tecnólogo médico Laboratorio Clínico
	5	Biólogo
	6	Obstetra
	7	Cirujano dentista
	8	Tecnólogo medico
	9	Técnico en Enfermería
	10	Bachiller en Auditoria Empresarial y del Sector Público
	11	Bachiller en Odontología
	12	Contador
	13	Técnico Asistencial
	14	Negocios internacionales
	15	Fisioterapeuta
	16	Tecnólogo médico - Radiólogo
	17	Administración
	18	Digitador
	19	Médico Cardiólogo
ESCALA PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL	1	Nunca
	2	Casi Nunca
	3	Indiferente
	4	Casi siempre
	5	Siempre
CATEGORÍA DE DIMENSIONES	1	Alto
	2	Medio
	3	Bajo
CATEGORÍA VARIABLE BIENESTAR LABORAL	1	Alto
	2	Medio
	3	Bajo
ESCALA PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA	1	Totalmente en desacuerdo
	2	En desacuerdo
	3	Indeciso
	4	De acuerdo
	5	Totalmente de acuerdo
CATEGORÍA DE DIMENSIONES	1	Bueno
	2	Regular
	3	Malo
CATEGORÍA DE VARIABLE CALIDAD DE VIDA	1	Bueno
	2	Regular
	3	Malo

## ANEXO: 8 RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

**Tabla 9**

*Totalidad de participantes.*

Totalidad de participantes		
	N	%
Válido	30	100.0
Total	30	100.0

*Nota:* Programa SPSS. 26.0.

**Interpretación:** según la tabla 10, se aprecia un total de 30 participantes en la prueba piloto.

**Tabla 10**

*Confiabilidad del primer instrumento.*

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de ítems
.727	9

*Nota:* Programa SPSS. 26.0.

**Interpretación:** según la tabla 11, se aprecia  $\alpha=0.725$ , por ello, se tiene una confiabilidad alta.

Nota: De acuerdo con (Tuapanta, 2017), si se alcanza puntajes entre  $0.61 < \alpha < 1$  serán considerados como datos fiables; si se alcanza entre  $0.61 - 0.80$  = será considerado como confiabilidad alta; sin embargo, se alcanza entre  $\alpha: 0.81-1.00$  = será muy alta.

**Tabla 11**

*Totalidad de participantes.*

<b>Totalidad de participantes</b>		
	N	%
Válido	30	100.0
Total	30	100.0

*Programa SPSS. 26.0.* *Nota:*

**Interpretación:** según la tabla 12, se aprecia un total de 30 participantes en la prueba piloto.

**Tabla 12**

*Confiabilidad del segundo instrumento.*

<b>Estadística de confiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de ítems
.712	9

*Nota: Programa SPSS. 26.0.*

**Interpretación:** según la tabla 13, se aprecia  $\alpha=0.712$ , por ello, se tiene una confiabilidad alta.

### ANEXO 9: BASE DE DATOS DEL TRABAJO DE CAMPO

VARIABLE BIENESTAR LABORAL																					
I D	ED AD	SE XO	PROF ESIÓN	AÑOS DE SERVICIO:	DIMENSIÓN I: VIGOR					DIMENSIÓN II: DEDICACIÓN					DIMENSIÓN III: ABSORCIÓN					SUMA TOTAL	CATE GORIA
					1	2	3	SU MA	CATE GORIA	4	5	6	SU MA	CATE GORIA	7	8	9	SU MA	CATE GORIA		
1	2	2	7	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	3	4	4	11	1	34	1
2	1	1	8	15	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	41	1
3	1	2	18	4	4	4	5	13	1	5	4	4	13	1	5	5	5	15	1	41	1
4	2	2	2	16	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
5	3	1	1	35	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	5	5	3	13	1	43	1
6	3	2	17	10	5	5	5	15	1	4	4	4	12	1	5	5	4	14	1	41	1
7	2	1	7	18	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	5	5	3	13	1	40	1
8	1	2	23	10	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
9	1	2	19	6	4	5	5	14	1	5	5	5	15	1	4	5	4	13	1	42	1
10	1	2	23	8	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	3	4	4	11	1	41	1
11	1	1	23	6	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	3	4	4	11	1	41	1
12	1	2	9	12	5	5	5	15	1	5	4	5	14	1	4	5	5	14	1	43	1
13	2	2	23	8	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	5	4	5	14	1	43	1
14	3	2	9	35	5	4	5	14	1	4	3	5	12	1	4	4	4	12	1	38	1
15	1	2	9	10	5	5	5	15	1	5	4	4	13	1	4	4	3	11	1	39	1
16	2	2	8	15	4	4	5	13	1	5	4	5	14	1	4	5	5	14	1	41	1
17	2	2	2	15	4	4	5	13	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	42	1
18	3	2	2	28	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	44	1
19	1	2	1	10	5	4	4	13	1	5	4	4	13	1	4	5	5	14	1	40	1
20	1	2	2	5	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	5	5	5	15	1	40	1
21	1	2	23	10	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
22	1	2	23	5	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	4	5	4	13	1	38	1
23	1	1	23	15	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	44	1

24	2	2	23	8	5	4	3	12	1	5	4	4	13	1	5	4	5	14	1	39	1
25	1	1	2	8	5	4	5	14	1	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	44	1
26	2	2	23	4	4	5	5	14	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	43	1
27	1	2	23	3	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	4	5	4	13	1	38	1
28	1	2	20	5	5	3	5	13	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	42	1
29	2	1	20	25	4	4	5	13	1	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	42	1
30	1	1	1	3	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	4	4	3	11	1	36	1
31	3	2	2	23	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	5	5	3	13	1	40	1
32	2	1	9	20	5	5	5	15	1	4	5	4	13	1	4	5	5	14	1	42	1
33	2	2	9	23	5	4	5	14	1	5	5	5	15	1	5	5	2	12	1	41	1
34	1	2	9	2	5	4	5	14	1	5	5	5	15	1	4	5	2	11	1	40	1
35	2	1	7	10	4	4	4	12	1	4	3	3	10	2	4	4	3	11	1	33	2
36	2	1	7	17	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	4	5	4	13	1	43	1
37	2	2	16	25	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	4	5	4	13	1	38	1
38	2	1	4	16	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
39	2	1	4	20	3	2	4	9	2	4	3	3	10	2	3	4	3	10	2	29	2
40	1	1	7	5	3	2	4	9	2	5	4	4	13	1	4	4	4	12	1	34	1
41	2	2	2	5	4	4	5	13	1	5	4	4	13	1	5	5	2	12	1	38	1
42	3	1	23	15	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	4	5	2	11	1	41	1
43	2	2	23	6	4	5	4	13	1	5	5	5	15	1	4	5	5	14	1	42	1
44	2	2	22	12	4	5	5	14	1	4	5	5	14	1	4	5	5	14	1	42	1
45	2	1	22	10	4	3	2	9	2	5	4	4	13	1	4	5	5	14	1	36	1
46	2	2	23	8	4	5	5	14	1	5	4	5	14	1	5	5	4	14	1	42	1
47	1	1	16	15	5	5	5	15	1	5	4	4	13	1	5	5	2	12	1	40	1
48	2	1	1	15	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	4	3	11	1	34	1
49	2	2	9	13	5	4	4	13	1	5	4	4	13	1	4	5	3	12	1	38	1
50	1	2	7	5	3	3	3	9	2	5	3	3	11	1	3	5	3	11	1	31	2
51	2	1	7	16	5	4	4	13	1	5	5	5	15	1	4	5	4	13	1	41	1
52	2	1	17	14	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	37	1

53	2	1	7	10	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	4	4	4	12	1	37	1
54	3	1	27	23	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
55	2	2	6	12	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
56	3	1	28	21	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
57	2	1	2	20	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
58	2	2	2	10	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
59	3	2	2	19	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	35	1
60	2	2	2	5	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
61	3	2	2	32	2	3	3	8	2	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	31	2
52	2	2	2	18	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
63	3	2	2	26	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
64	3	2	6	19	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	42	1
65	3	2	6	28	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
66	3	2	6	34	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
67	3	2	6	25	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
68	3	2	6	23	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
69	3	2	9	32	4	3	4	11	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	35	1
70	1	2	9	8	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
71	2	2	9	11	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
72	1	2	9	5	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
73	1	2	9	35	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
74	2	2	9	19	3	4	4	11	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	35	1
75	2	2	9	18	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
76	3	2	9	32	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	35	1
77	2	2	1	16	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
78	2	2	1	15	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
79	1	1	7	5	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
80	1	2	25	8	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1



81	3	1	24	25	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
82	3	1	26	17	4	3	4	11	1	5	4	3	12	1	3	4	4	11	1	34	1
83	2	1	1	15	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
84	3	1	1	5	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	42	1
85	2	2	26	20	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
86	2	1	24	13	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
87	3	2	6	29	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
88	2	2	20	17	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
89	3	2	20	21	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	35	1
90	2	2	21	20	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
91	2	2	20	21	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
92	3	2	21	22	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
93	3	1	16	21	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	35	1
94	1	2	22	12	4	5	5	14	1	4	5	5	14	1	4	5	5	14	1	42	1
95	1	1	14	10	4	3	2	9	2	5	4	4	13	1	4	5	5	14	1	36	1
96	2	2	23	8	4	5	5	14	1	5	4	5	14	1	5	5	4	14	1	42	1
97	1	1	16	15	5	5	5	15	1	5	4	4	13	1	5	5	2	12	1	40	1
98	2	1	1	15	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	4	3	11	1	34	1
99	2	2	9	13	5	4	4	13	1	5	4	4	13	1	4	5	3	12	1	38	1
100	3	2	21	32	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1

VARIABLE: CALIDAD DE VIDA																	
ID	DIMENSIÓN I: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					DIMENSIÓN II: APOYO DIRECTIVO					DIMENSIÓN III: DEMANDA DE TRABAJO					SUMA TOTAL	CATEGORÍA
	1	2	3	SU MA	CATEG ORIA	4	5	6	SU MA	CATEG ORÍA	7	8	9	SU MA	CATEG ORÍA		
1	4	4	4	12	1	1	1	1	3	3	4	4	1	9	2	24	2
2	5	4	5	14	1	3	3	3	9	2	2	2	3	7	2	30	2
3	4	5	4	13	1	3	2	1	6	2	5	5	3	13	1	32	2
4	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
5	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	2	2	4	8	2	33	2
6	4	4	4	12	1	4	4	2	10	2	4	4	2	10	2	32	2
7	4	5	5	14	1	3	4	5	12	1	2	2	3	7	2	33	2
8	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
9	4	4	5	13	1	4	3	5	12	1	5	3	5	13	1	38	1
10	4	4	5	13	1	3	3	4	10	2	4	4	4	12	1	35	1
11	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	38	1
12	3	4	5	12	1	4	2	5	11	1	4	4	4	12	1	35	1
13	5	4	4	13	1	5	5	5	15	1	4	4	5	13	1	41	1
14	3	3	4	10	2	3	3	4	10	2	3	2	4	9	2	29	2
15	4	4	4	12	1	4	3	5	12	1	4	2	4	10	2	34	1
16	4	5	5	14	1	5	4	5	14	1	4	4	4	12	1	40	1
17	4	4	5	13	1	4	4	5	13	1	4	4	5	13	1	39	1
18	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	38	1
19	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	4	4	4	12	1	37	1
20	4	4	4	12	1	1	4	5	10	2	5	4	4	13	1	35	1
21	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
22	5	5	4	14	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	38	1
23	5	4	4	13	1	4	4	5	13	1	5	5	5	15	1	41	1
24	4	4	4	12	1	5	4	5	14	1	2	2	2	6	2	32	2

25	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	2	2	4	8	2	38	1
26	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
27	5	4	5	14	1	2	2	4	8	2	4	4	4	12	1	34	1
28	2	4	5	11	1	5	5	1	11	1	4	1	1	6	2	28	2
29	5	1	4	10	2	5	5	1	11	1	5	4	1	10	2	31	2
30	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	4	2	2	8	2	35	1
31	4	4	5	13	1	4	5	5	14	1	2	2	2	6	2	33	2
32	5	4	5	14	1	5	5	2	12	1	4	4	5	13	1	39	1
33	5	4	5	14	1	4	4	5	13	1	2	2	4	8	2	35	1
34	4	4	5	13	1	4	4	5	13	1	2	1	2	5	3	31	2
35	5	2	4	11	1	5	5	5	15	1	5	2	4	11	1	37	1
36	1	2	4	7	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	13	3
37	5	5	5	15	1	1	1	1	3	3	4	4	2	10	2	28	2
38	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	4	5	5	14	1	39	1
39	5	5	4	14	1	2	2	2	6	2	5	5	2	12	1	32	2
40	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	2	2	4	8	2	33	2
41	2	5	4	11	1	5	4	1	10	2	2	2	1	5	3	26	2
42	4	4	5	13	1	4	4	5	13	1	5	4	5	14	1	40	1
43	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
44	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
45	5	5	4	14	1	5	4	4	13	1	4	4	4	12	1	39	1
46	5	4	2	11	1	5	5	3	13	1	5	4	3	12	1	36	1
47	1	4	1	6	2	4	4	4	12	1	2	4	2	8	2	26	2
48	4	2	5	11	1	3	3	4	10	2	4	3	4	11	1	32	2
49	2	4	5	11	1	4	2	2	8	2	3	3	2	8	2	27	2
50	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	4	1	9	2	32	2
51	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	2	2	5	9	2	39	1
52	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
53	2	2	4	8	2	2	2	2	6	2	3	3	3	9	2	23	2

54	3	3	4	10	2	3	3	3	9	2	4	3	3	10	2	29	2
55	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	4	4	12	1	35	1
56	4	3	4	11	1	3	3	3	9	2	4	4	3	11	1	31	2
57	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	4	4	12	1	35	1
58	3	4	4	11	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	34	1
59	2	3	4	9	2	2	2	2	6	2	3	2	3	8	2	23	2
60	2	3	3	8	2	4	4	4	12	1		4	4	8	2	28	2
61	2	3	3	8	2	2	2	2	6	2	3	3	2	8	2	22	2
62	2	3	4	9	2	2	2	2	6	2	3	3	2	8	2	23	2
63	2	4	4	10	2	2	2	2	6	2	4	2	2	8	2	24	2
64	4	4	5	13	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	36	1
65	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	3	3	10	2	33	2
66	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	3	3	10	2	33	2
67	4	4	4	12	1	4	4	5	13	1	4	3	3	10	2	35	1
68	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	3	3	10	2	34	1
69	4	3	4	11	1	3	3	2	8	2	3	2	2	7	2	26	2
70	4	3	4	11	1	3	3	3	9	2	3	2	3	8	2	28	2
71	2	4	4	10	2	2	2	3	7	2	3	2	2	7	2	24	2
72	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	4	4	3	11	1	34	1
73	4	3	4	11	1	3	3	2	8	2	3	2	2	7	2	26	2
74	4	2	4	10	2	3	4	3	10	2	4	3	3	10	2	30	2
75	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
76	4	3	4	11	1	2	2	2	6	2	3	2	2	7	2	24	2
77	4	2	4	10	2	4	4	4	12	1	3	2	3	8	2	30	2
78	4	3	4	11	1	4	4	4	12	1	4	2	3	9	2	32	2
79	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
80	4	3	4	11	1	4	4	4	12	1	4	2	3	9	2	32	2
81	4	3	4	11	1	3	4	3	10	2	3	3	4	10	2	31	2
82	2	2	4	8	2	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	20	3

83	2	2	4	8	2	3	4	3	10	2	4	4	3	11	1	29	2
84	4	2	3	9	2	3	3	4	10	2	4	4	4	12	1	31	2
85	4	3	4	11	1	4	4	4	12	1	4	4	2	10	2	33	2
86	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
87	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	3	4	11	1	35	1
88	4	4	4	12	1	4	3	3	10	2	3	2	2	7	2	29	2
89	4	2	4	10	2	4	3	3	10	2	3	2	2	7	2	27	2
90	4	4	4	12	1	3	3	3	9	2	3	3	3	9	2	30	2
91	4	3	4	11	1	4	4	3	11	1	3	3	2	8	2	30	2
92	3	2	3	8	2	4	4	4	12	1	3	3	3	9	2	29	2
93	4	2	4	10	2	3	3	3	9	2	3	2	2	7	2	26	2
94	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	36	1
95	5	5	4	14	1	5	4	4	13	1	4	4	4	12	1	39	1
96	5	4	2	11	1	5	5	3	13	1	5	4	3	12	1	36	1
97	1	4	1	6	2	4	4	4	12	1	2	4	2	8	2	26	2
98	4	2	5	11	1	3	3	4	10	2	4	3	4	11	1	32	2
99	2	4	5	11	1	4	2	2	8	2	3	3	2	8	2	27	2
100	3	4	4	11	1	3	3	3	9	2	3	2	2	7	2	27	2

TRATAMIENTO ESTADISTICO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	ID	EDAD	SEXO	PROFESION	AÑOSDE SERVICIO	ITEM1BIE NESTAR LABORA.	ITEM2BIE NESTAR LABORA.	ITEM3BIE NESTAR LABORA.	PUNTAJE DIMENSIÓN VIGOR.	CATEGORÍA DIMENSIÓN VIGOR.	ITEM4BIE NESTAR LABORA.	ITEM5BIE NESTAR LABORA.	ITEM6BIE NESTAR LABORA.	PUNTAJE DIMENSIÓN DEDIC.	CATEGORÍA DIMENSIÓN DEDIC.	ITEM7BIE NESTAR LABORA.
1	1	2	2	7	1	4	4	4	12	1	4	4	3	11	1	
2	2	1	1	8	15	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	
3	3	1	2	18	4	4	4	5	13	1	5	4	4	13	1	
4	4	2	2	2	16	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	
5	5	3	1	1	35	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	
6	6	3	2	17	10	5	5	5	15	1	4	4	4	12	1	
7	7	2	1	7	18	4	4	4	12	1	5	5	5	15	1	
8	8	1	2	23	10	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	
9	9	1	2	19	6	4	5	5	14	1	5	5	5	15	1	
10	10	1	2	23	8	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	
11	11	1	1	23	6	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	
12	12	1	2	9	12	5	5	5	15	1	5	4	5	14	1	
13	13	2	2	23	8	5	5	5	15	1	5	5	4	14	1	
14	14	3	2	9	35	5	4	5	14	1	4	3	5	12	1	
15	15	1	2	9	10	5	5	5	15	1	5	4	4	13	1	
16	16	2	2	8	15	4	4	5	13	1	5	4	5	14	1	
17	17	2	2	2	15	4	4	5	13	1	5	5	5	15	1	
18	18	3	2	2	28	5	5	5	15	1	5	5	5	15	1	
19	19	1	2	1	10	5	4	4	13	1	5	4	4	13	1	
20	20	1	2	2	5	4	4	4	12	1	5	4	4	13	1	
21	21	1	2	23	10	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	
22	22	1	2	23	10	4	4	4	12	1	4	4	4	12	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

EMPLEO DEL PROGRAMA ESTADÍSTICO SPSS VERSION 26

## LEYENDA

Valor	Etiqueta
EDAD	1 25 a 40 años
	2 41 a 50 años
	3 51 a más años
SEXO	1 Masculino
	2 Femenino
PROFESION	1 Médico Cirujano
	2 Licenciado en enfermería
	3 Tecnólogo medico Terapia física y rehabilitación
	4 Tecnólogo médico Laboratorio Clínico
	5 Biólogo
	6 Obstetra
	7 Cirujano dentista
	8 Tecnólogo medico
	9 Técnico en Enfermería
	10 Bachiller en Auditoria Empresarial y del Sector Público
	11 Bachiller en Odontología
	12 Contador
	13 Técnico Asistencial
	14 Negocios internacionales
	15 Fisioterapeuta

	16	Tecnólogo médico - Radiólogo
	17	Administración
	18	Digitador Asistencial
	19	Médico Cardiólogo
	20	Técnico en Farmacia
	21	Técnico de Laboratorio
	22	Técnico Asistencial
	23	Fisioterapeuta
	24	Médico-Oftalmólogo
	25	Nutricionista
	26	Médico Pediatra
	27	Médico Gastroenterólogo
	28	Médico Anestesiólogo
ESCALA PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL	1	Nunca
	2	Casi Nunca
	3	Indiferente
	4	Casi siempre
	5	Siempre
CATEGORÍA DE DIMENSIONES	1	Bueno
	2	Regular
	3	Malo
CATEGORÍA VARIABLE BIENESTAR LABORAL	1	Bueno
	2	Regular
	3	Malo



ESCALA PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA	1	Totalmente en desacuerdo
	2	En desacuerdo
	3	Indeciso
	4	De acuerdo
	5	Totalmente de acuerdo
CATEGORÍA DE DIMENSIONES	1	Bueno
	2	Regular
	3	Malo
CATEGORÍA DE VARIABLE CALIDAD DE VIDA	1	Bueno
	2	Regular
	3	Malo

## ANEXO 10 PRUEBA DE NORMALIDAD.

**Tabla 13**


*Test de normalidad*

Variable	Test Kolmogórov-Smirnov			Distribución normal
	Estadístico	gl	p-valor	
Bienestar laboral	,252	100	,000	No
Vigor	,285	100	,000	No
Dedicación	,267	100	,000	No
Absorción	,305	100	,000	No
Calidad de Vida	,108	100	,000	No
Motivación	,181	100	,000	No
Apoyo directo	,206	100	,000	No
Demanda de Trabajo	,170	100	,000	No

*Nota:* Visor de resultados del programa SPSS v. 26.0.

## ANEXO 11 EVIDENCIAS

0044939



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 52 Sexo: M


Profesión: Médico Pediatra Años de servicio: 17a

	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	INDIFERENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DIMENSIÓN: VIGOR	1	2	3	4	5
1	Te sientes lleno de energía con respecto a tu trabajo.				X	
2	Puedes laborar durante periodos largos de tiempo.			X		
3	Eres muy persistente en tu trabajo.				X	

N°	DIMENSIÓN: DEDICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Consideras que tu trabajo es importante.					X
2	Estas entusiasmado en tu trabajo.				X	
3	Tu trabajo inspira.			X		

N°	DIMENSIÓN: ABSORCIÓN	1	2	3	4	5
1	Eres feliz cuando estas inmerso en tu trabajo.			X		
2	Consideras que tu trabajo requiere concentración.				X	
3	Consideras que tu trabajo te absorbe mucho tiempo.				X	



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA.

	1	2	3	4	5
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.	1	2	3	4	5
1	Para realizar tus actividades tienes apoyo de tus compañeros de trabajo y eso contribuye a tu bienestar laboral.				X	
2	Recibes capacitación que te genera un bienestar laboral.			X		
3	Te sientes orgulloso(a) del trabajo que desarrollas y eso forma parte de tu bienestar laboral.					X

N°	DIMENSIÓN: APOYO DIRECTIVO.	1	2	3	4	5
1	Recibes apoyo de tus jefes y directivos en aras a tu bienestar laboral.			X		
2	Cuentas con el reconocimiento de tus jefes y directivos sobre el esfuerzo que realizas eso te genera un bienestar laboral.			X		
3	Tienes oportunidad de ascensos como parte de tu bienestar laboral.			X		

N°	DIMENSIÓN: DEMANDA DE TRABAJO.	1	2	3	4	5
1	Tienes presión laboral para realizar tus actividades eso te genera bienestar laboral.			X		
2	Tienes mayor carga de trabajo y responsabilidad laboral de tus compañeros como parte de tu bienestar laboral.			X		
3	Tienes oportunidad de nuevos puestos como parte de tu bienestar laboral.			X		

9262399



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 41 Sexo: FEM

Profesión: Lic. ENFERMERÍA Años de servicio: 10

16124164



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 52 Sexo: FEMENINO

Profesión: Lic. de FARMACIA Años de servicio: 19

70461266



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 39 Sexo: FEMENINO

Profesión: Lic. de ENFERMERIA Años de servicio: 5A

0767557



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 65 Sexo: F

Profesión: Lic. ENFERMERIA Años de servicio: 32

10173787



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 54 Sexo: Masculino

Profesión: MED. Cirujía General Años de servicio: 02

10248076



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 45 Sexo: FEM

Profesión: Lic. OBSTETRICIA Años de servicio: 12

07084317



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 53 Sexo: MASculino

Profesión: MED. ANESTESIOLOGIA Años de servicio: 21

0942600



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR BIENESTAR LABORAL

Edad: 50 Sexo: FEMENINO

Profesión: Lic. ENFERMERIA Años de servicio: 20

3	4	5
---	---	---

SIEMPRE

## Consentimiento Informado

Yo, Anita de Jesús Acosta Ruiz, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada "Bienestar laboral y calidad de vida de colaboradores de salud en un Nosocomio de Lima – Perú, 2022." Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es conocer en qué medida el bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida de colaboradores de salud de un Nosocomio de Lima. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará al personal de salud que forma parte de la muestra las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Anita de Jesús Acosta Ruiz email: anny-acosta88@hotmail.com y docente Asesor Dr. Ríos Ríos Segundo Waldemar email: swriosr@ucvvirtual.edu.pe

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jose Manuel Meri Pacheco

Nro. DNI: 40859657

Lugar, 25 mayo del 2023

### Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Bienestar laboral y calidad de vida de colaboradores de salud en un nosocomio de Lima-Perú 2022", cuyo autor es ACOSTA RUIZ ANITA DE JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR <b>DNI:</b> 06799562 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1202-5523	Firmado electrónicamente por: SWRIOSR el 08-08- 2023 17:29:41

Código documento Trilce: TRI - 0632085