



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en tiempos de
pandemia COVID -19 en los trabajadores de un centro de salud,
Huamanga, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

Chancos Tinco, Julia (ORCID: 0000-0001-5656-1358)

Kitazono Valdivia, Akemi (ORCID: 0000-0002-9033-6493)

ASESOR:

Dr. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar agradecer a nuestro Dios poderoso por darnos la vida y la salud, así mismo, por permitirnos cumplir con nuestras metas trazadas.

A nuestros queridos hijos y familiares por mostrarnos el camino hacia la superación. No nos podemos olvidar de nuestras amistades por permitirnos aprender más de la vida, gracias a ustedes

Akemi y Julia

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento a la Universidad César Vallejo que nos dio la oportunidad de convertirnos en profesionales tituladas. Especialmente al Dr. Eddy García por su apoyo y sabias enseñanzas en la elaboración de esta tesis, y a todas las personas que de una u otra manera colaboraron para la realización de esta investigación.

Las autoras

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación entre Calidad de Vida laboral y Bienestar Psicológico	16
Tabla 2 Relación entre Calidad de Vida laboral y Autoaceptación	17
Tabla 3 Relación entre Calidad de Vida laboral y Relaciones Positivas	18
Tabla 4 Relación entre Calidad de Vida laboral y Autonomía	19
Tabla 5 Relación entre Calidad de Vida laboral y Dominio del entorno	20
Tabla 6 Relación entre Calidad de Vida laboral y Propósito en la vida	21
Tabla 7 Relación entre Calidad de Vida laboral y Crecimiento Personal	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico en trabajadores de un centro de Salud de Huamanga. Fue una investigación de tipo básico, de diseño no experimental, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, la muestra fue compuesta por la población total que fue de 180 trabajadores de un Centro de Salud, se aplicaron los instrumentos: Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral de Easton y Van Laar (2012) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada por Pérez (2017). Los resultados arrojaron un p-valor equivalente a ,769 para el objetivo general y valores similares para los objetivos específicos. Por lo que se concluye que no existe relación entre la variable Calidad de Vida laboral y Bienestar Psicológico, de la misma manera que no existe relación entre Calidad de Vida Laboral y las dimensiones de Bienestar Psicológico.

Palabras Clave: Calidad de Vida, Bienestar, trabajadores, Tiempo de pandemia

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Quality of Work Life and Psychological Well-being in workers at a Health Center in Huamanga. It was a basic type research, non-experimental design, correlational level and quantitative approach, the sample was composed of the total population that was 180 workers of a Health Center, the instruments were applied: Quality of Life Assessment Scale Labor by Easton & Van Laar (2012) and the Ryff Psychological Well-Being Scale adapted by Pérez (2017). The results showed a p-value equivalent to .769 for the general objective and similar values for the specific objectives. Therefore, it is concluded that there is no relationship between the variable Quality of Work Life and Psychological Well-being, in the same way that there is no relationship between Quality of Work Life and the dimensions of Psychological Well-being.

Keywords: Quality of Life, Well-being, workers, Pandemic time

I. INTRODUCCIÓN

Todo trabajo es reconocido como un elemento esencial para la vida humana, pues muchas veces las personas pasan más horas en su centro de labores que con sus familiares o participando de otras actividades. De manera que, lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida personal tiene una mayor importancia en las diferentes instituciones u organizaciones. Ante ello, la Revista Fundación Factor Humano (2021) menciona que la calidad de vida en el trabajo ha ido empeorando, ya que, más del 11 % de trabajadores perciben tener un inadecuado nivel de satisfacción laboral. Expertos mencionan que la palabra *calidad de vida en el trabajo* se utilizó primeramente en los años setenta en Estados Unidos, al tratar de aumentar la motivación de los trabajadores para superar a otras empresas. Como parte de la naturaleza humana, siempre se ha buscado evaluar el bienestar al realizar y ejecutar diversas actividades.

Para la Organización Inteligencia Límite (2020), la calidad de vida laboral no solo se fundamenta en tener un sueldo adecuado o un puesto estable, la psicología también juega un papel importante dentro del cumplimiento de sus labores, por lo que preocuparse para entender qué es calidad de vida laboral es solo el primer paso. Si quieres encontrar una clave para implementarlo, debes empezar a hablar de ello dentro de la compañía. Impulsa el cambio dentro del estilo de vida que los empleados poseen a través de diversas estrategias: Adopta la flexibilidad: los empleados van a estar más comprometidos y se esforzarán más cuando se les brinde mayor libertad y capacidad de decisión.

Para mejorar el clima organizacional y la salud emocional de un trabajador el Business Insider (2020) realizó un estudio, donde el 4,8% de los trabajadores españoles, antes de pandemia no evidenciaban altos índices de problemas emocionales, sin embargo, esto se incrementó en un 34% por el encierro que ocasionó la pandemia, se observó un alza generando un bienestar físico deficiente.

Por otro lado, el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) refiere que más del 12,07% de los trabajadores ha sido dañado con problemas de estrés y depresión ante los problemas económicos afectando su calidad de vida y bienestar. Ante ello surge la pregunta sobre ¿Existe relación entre calidad de vida laboral y bienestar

psicológico en tiempos de pandemia COVID-19 en los trabajadores de un centro de salud Huamanga, 2022?

Esta investigación es importante por su relevancia teórica, debido a que aporta información actualizada sobre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en tiempos de pandemia COVID-19 en los trabajadores de un centro de salud, para que sirva como antecedente para futuras investigaciones. Del mismo modo, cuenta con el aporte social, porque gracias a la información obtenida se va a conocer el grado de relación entre ambas variables estudiadas, por el cual se pueden realizar futuros programas de prevención, talleres y diversas estrategias que promuevan una mejor calidad de vida de los participantes.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico en tiempos de pandemia covid-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022. Asimismo, los objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y Autoaceptación en tiempos de pandemia COVID-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022. 2. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y Relaciones positivas en tiempos de pandemia COVID-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022. 3. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y Autonomía en tiempos de pandemia COVID-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022. 4. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y Dominio del entorno en tiempos de pandemia COVID-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022. 5. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y Propósito en la vida en tiempos de pandemia COVID-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022. 6. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y Crecimiento personal en tiempos de pandemia COVID-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional, los autores Garcés et al. (2020) en su investigación tuvieron por objetivo establecer la relación entre calidad de vida laboral y síndrome de burnout en colaboradores. La metodología contó con un nivel de estudio correlacional, se conformó por una muestra de 129 colaboradores de ambos sexos. Mediante la correlación de Spearman se obtuvo valor de 0,778 y un p valor de 0,000, concluyendo que existe una relación positiva alta.

A su vez, Mero (2021) en su estudio se planteó por objetivo hallar la relación entre calidad de vida laboral y productividad, siendo un estudio no experimental correlacional, cuya muestra fue de 90 colaboradores, a quienes se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables, como resultado se obtuvo 0.846 y un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$, como conclusión se refleja una relación positiva alta.

Urrea y Ordoñez (2020) en su investigación plantearon establecer la relación entre salud mental y calidad de vida laboral en personal de la salud. Siendo un estudio correlacional, trabajó sobre una muestra de 92 personas y se emplearon el cuestionario CVT y GHQ-12 para medir cada una de las variables. Como resultado se obtuvo un 0,778 y un p valor de 0,000, concluyendo así que existe relación positiva alta.

Viteri (2019) en su estudio planteó como objetivo establecer la relación entre el desgaste profesional y el bienestar psicológico, en metodología tuvo un alcance correlacional, participaron 76 maestros, se utilizó las escalas de Maslach y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, en el resultado se obtuvo un rho de Spearman de $-0,5$, por lo que se concluye que existe una correlación moderada negativa.

De la misma manera, Gúzman (2019) buscó determinar la relación entre funcionamiento familiar y bienestar psicológico. Este estudio fue correlacional, se trabajó con una muestra de 416 personas, se evidenció en los resultados un rho Spearman de $=0,592$, lo que permite concluir que existe una relación positiva moderada.

A nivel nacional, Rivas (2019) en su investigación planteó como objetivo establecer la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico, donde su muestra fueron 237 docentes. Como instrumentos se administró una escala para medir cada variable. En cuanto a resultados se obtuvo un $Rho = 0.234$ y se concluyó la existencia de una relación positiva.

Del mismo modo, Rengifo (2019) en su estudio tuvo por objetivo hallar la relación entre bienestar psicológico y calidad de vida. De metodología de nivel correlacional, las personas encuestadas fueron un total de 126, a su vez se administró la escala de bienestar psicológico y la escala de calidad de vida y salud. Los resultados señalaron un valor $r = 0.320$ y $p = 0.002$; por lo que, se concluye la existencia de una correlación positiva.

Cieza y Rivadeneira (2019) mencionan como objetivo relacionar el bienestar psicológico y clima laboral. Estudio de diseño no experimental correlacional, constituyendo una muestra de 150 sujetos, se usó la escala de bienestar psicológico y la escala de clima laboral, siendo sus resultados $p < 0,01$, concluyendo que existe relación significativa.

Además, Adanaqué et al. (2020) efectuaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre los componentes sociolaborales y la calidad de vida en personal de enfermería. Su metodología de estudio era cuantitativo, correlacional. La muestra se conformó con 109 profesionales, se empleó el instrumento de CVT-GOHISALO. Como resultado se evidenció un puntaje de $\rho \text{ Spearman} = 6,672$ que determina una relación positiva moderada y un p valor de 0,00. Se demostró relación significativa entre ambas variables.

Coronado et. al (2019) refieren por objetivo establecer la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico, de metodología de diseño no experimental, nivel correlacional, siendo su muestra 153 docentes, se emplearon las escalas de satisfacción laboral arrojando como resultado un valor de $p < 0.05$, Por tanto, no se evidenció relación entre las variables.

El desarrollo económico está ligado al concepto de calidad de vida, donde los indicadores giran en torno al consumo de productos y a los ingresos. Forma parte de los elementos de la calidad de vida y el bienestar psicológico, pero esto no quiere decir, que los niveles altos de desarrollo y productividad se traducen en

índices altos de calidad de vida, debido a que ello implica otros factores como las desigualdades socioeconómicas, la producción sin restricciones, el consumismo, entre otros.

En cuanto a la variable calidad de vida, los autores Gonzales y Peiró (1996) lo definieron como el estado de satisfacción de necesidades en base a los siguientes ámbitos, el plano físico, psicológico, social, actividades, material y estructural. Asimismo, Lares (1998) hace referencia que, en el ámbito laboral la calidad de vida de una persona está constituida por sus experiencias adquiridas, el reconocimiento de los logros obtenidos, la interrelación grupal. De igual manera, los autores Easton y Van Laar (2012) consideran que está basada en las experiencias que obtienen las personas dentro de la organización, desde las más sencillas hasta las más compleja, influenciada por factores intrínsecos y extrínsecos que se encuentran en el ambiente de trabajo, haciendo de su experiencia un componente de su calidad de vida en el trabajo, esto incluye a las condiciones laborales.

Por otro lado, para Nadler y Lawler (1983) este constructo está influenciado por diversos factores, los cuales tienen un impacto en la organización y a nivel individual de cada trabajador, estos factores podrían incluir las condiciones físicas y ambientales, políticas organizacionales, satisfacción laboral y sensación de bienestar general. Narehan et al. (2014) manifestaron que existen tres factores importantes en la calidad de vida laboral del colaborador, estos son: organización, trabajo y colaborador, los cuales definen el impacto del trabajo en los empleados, ya que comprende a la eficacia de los trabajadores y al involucramiento de estos en la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

Walton (1975) refiere que la calidad de vida ocupacional ha sido extremadamente útil para orientar las políticas sobre una serie de valores ambientales y humanos, incluidos los beneficios del avance tecnológico, el aumento del rendimiento y la productividad, la expansión económica. Este autor plantea en su teoría 8 categorías los cuales permiten evaluar la calidad de vida laboral, estas son:

Categoría 1: Compensación justa y adecuada, haciendo referencia a la ganancia sobre el trabajo emitido por el trabajador. Ello permite a la entidad demostrar la existencia de acciones internas y externas en el contexto de ganar (Arrieta y Barreto, 2016).

Categoría 2: Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, brindando las herramientas e implementos a los colaboradores para efectuar sus tareas (Ramírez, et al. 2008).

Categoría 3: Uso y desarrollo de la capacidad humana, que implica el mejoramiento del capital humano basado en las capacidades, la creatividad de los trabajadores, a la par que se retroalimenta de manera continua sobre los resultados obtenidos previamente (Fombona, et al. 2016).

Categoría 4: Oportunidad de crecimiento y seguridad, dando a conocer el camino elegido por una organización para el desarrollo profesional de cada empleado, teniendo en cuenta también la seguridad en el trabajo (Hunt, 2007).

Categoría 5: Incorporación social, la cual comprende la igualdad de oportunidades que un trabajador puede tener, dejando de lado algún tipo de discriminación (López y Sánchez, 2001).

Categoría 6: Derechos fundamentales en el trabajo, se refiere a si dentro de la organización se cumple con los derechos de los trabajadores tal como se estipula (Anthoine et al., 2014).

Categoría 7: Empleo y espacio de vida, siendo significativo este aspecto, porque comprende las esperas vitales del colaborador, buscando encontrar una adecuada proporción entre su trabajo y su vida personal, para poder lograr su autorrealización (Anthoine et al, 2014).

Categoría 8: Importancia del trabajo sobre la vida social, esto implica que cuando los factores sociales como las relaciones humanas en el trabajo, tienen un impacto en su desempeño, además de factores externos que no tienen relación con su vida social (Contreras et al. 2013).

Esta investigación se centra en la teoría propuesta por Easton y Van Laar (2012), quienes propusieron dimensiones para la calidad de vida laboral. La primera dimensión denominada interacción trabajo y hogar, relacionado con lo que se tienen internamente y externamente del entorno laboral, pero sobre todo del balance que los empleados tienen entre su trabajo y su vida familiar o personal. Existen una serie de variables generales que influyen en ello, como el número de horas dedicadas a la organización, las demandas de puestos de alto nivel, el nombramiento de una

mujer para un puesto clave dentro de una organización, los cuales contribuyen a que aumenten los conflictos que surgen entre el ámbito laboral y el hogar (Jiménez et al. 2009). También, el soporte familiar es considerado un elemento influyente sobre la satisfacción laboral, pues si un colaborador tiene altos niveles de satisfacción y relaciones familiares adecuadas, tiende a tener un nivel adecuado de bienestar (Jiménez et al. 2011).

La segunda dimensión hace referencia al bienestar general, e implica tanto al bienestar físico como psicológico, pues es muy importante que el trabajador se encuentre bien en todos los aspectos, ya que permitirá que se desenvuelva de manera eficiente en su trabajo, donde cada esfuerzo realizado dentro de la organización deberá planificarse teniendo en cuenta su bienestar general (Easton y Van Laar, 2012). Por consiguiente, el trabajador con un alto nivel de bienestar tiende a mantenerse adecuadamente a nivel física, social psicológico, además de poder adaptarse a los cambios que suscitan en su lugar de trabajo (Valls, 2008).

La tercera dimensión implica al trabajo y la satisfacción profesional, los cuales se relacionan con cuan satisfechos se encuentre el trabajador en su centro de trabajo y con la labor que realiza, esto comprende diversos factores como el sentido de logro, autoestima alta, entre otros. Los siguientes aspectos están relacionados con la satisfacción laboral: interés, relaciones adecuadas entre colaboradores, salarios altos, oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional (Easton y Van Laar, 2012).

La cuarta dimensión comprende a las condiciones laborales, que está vinculado al cumplimiento de requisitos básicos, condiciones de trabajo y condiciones de seguridad para el desempeño adecuado de una actividad laboral. Este aspecto comprende el ambiente laboral, la iluminación, el ruido, el polvo, la seguridad, la ergonomía (Easton y Van Laar, 2012). Así mismo, la higiene en el lugar de trabajo es valioso y tiene que ver con las condiciones físicas que le rodean al empleado; los estudios muestran que esto tiene un impacto significativo en el desempeño de la organización y cambia el estado de ánimo de los empleados durante las horas de trabajo (Chiavenato, 2011).

La quinta y última dimensión indica que el control en el trabajo se manifiesta cuando un compañero de trabajo se da cuenta de que puede ejercer un alto nivel de control en el lugar de trabajo, también se vincula a muchos aspectos como la

necesidad de apoyo en la toma de decisiones, por tanto, la percepción de control de un empleado en el lugar de trabajo tiene un impacto en su experiencia y en su salud (Easton y Van Laar, 2012).

En cuanto al bienestar psicológico, incluye aspectos sociales, psicológicos, subjetivos y comportamentales, los cuales están relacionados con la salud en general haciendo que tengan un funcionamiento adecuado. Se trata de cómo las personas luchan en su vida diaria, enfrentando los desafíos que se les presentan, ideando estrategias para afrontarlos, aprendiendo sobre ellos y profundizando su sentido del significado de la vida (Mesén, s/f). De igual modo, la calidad de vida laboral surge a fines de los años sesenta, a partir de los estudios del organismo gubernamental de los Estados Unidos, donde se refirió sobre la calidad de vida laboral y de cómo influenciaría en la satisfacción laboral (Granados, 2011).

Uno de los enfoques teóricos que explica el bienestar psicológico, es el planteado por Ryff (1989), quien lo definió como la capacidad de confrontación de la persona, permitiendo modificar su manera de pensar de manera positiva y desarrollar habilidades y destrezas para su crecimiento personal. Dicho de otra manera, si un individuo tiene un pensamiento positivo y cuenta con capacidades diversas, podrá ser productivo dentro de la organización. Matallana (2019) postuló que el bienestar psicológico abarca el aspecto físico, mental y social que fortalecen las competencias y actitudes de las personas proporcionando así que el individuo mantenga un estado mental positivo. De la misma manera, Martínez (2018) señaló que mientras las personas mantienen los niveles óptimos de estos marcadores de la misma forma obtendrán resultados favorables para su bienestar psicológico; por lo tanto, mientras se preserva una mentalidad positiva el resultado será un buen funcionamiento en el ser humano.

De igual modo, Ryff (1989) en su propuesta teórica planteó seis dimensiones, indicando que cada una de las dimensiones es un indicador indispensable del propio bienestar subjetivo, además de constituir el control ambiental siendo la capacidad requerida de la persona para mantener el control del entorno y su adaptación.

Estas dimensiones son: *Autoaceptación*, referida como la actitud positiva que tiene un individuo hacia su propia aceptación; *Relaciones Positivas* con otros, donde se

prioriza la conexión personal con otras personas, fundamental para obtener una buena salud mental; *Propósitos en la vida*, está relacionado con los propósitos, metas y objetivos; *Crecimiento personal*, permitiendo potenciar al máximo las fortalezas y capacidades de cada persona para su desarrollo; *Autonomía*, asociado con las propias capacidades que tiene la persona, que le permita tomar sus propias decisiones y le ayude a solucionar los conflictos internos y externos; y *Dominio del entorno*, referido a la capacidad de gestionar y reconocer su posición en relación con el propio espacio (Matallana, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De tipo básica, porque está dirigido al estudio de nuevos aprendizajes, con la finalidad de ampliar el alcance a nuevas áreas de estudio, sin llegar a tener un fin práctico (Valderrama, 2013).

Diseño de investigación

De diseño no experimental, debido a que las variables estudiadas no fueron manipuladas. Además, para Valderrama (2013) los estudios de diseño no experimental no poseen grupos de control o experimental. Por otra parte, el nivel de investigación es correlacional, pues lo que se buscó es evidenciar el grado de correlación entre dos o más variables, para cumplir con los objetivos planteados (Fernández et al., 2011).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Calidad de vida laboral

Definición conceptual: Es el nivel de bienestar producto de la valoración que hace el colaborador sobre las condiciones laborales, situaciones de estrés y sobre los factores subjetivos, todo ello como parte del entorno laboral (Easton y Van Laar, 2012).

Definición operacional: Evaluado a través de la escala de Calidad de Vida Laboral creada por Easton y Van Laar (2012). La variable está conformada por cinco dimensiones, la primera es *Interrelación Trabajo – Hogar*, que es el control de las horas de trabajo de tal manera que no afecte el ámbito familiar; el segundo es *Bienestar General*, es la satisfacción personal y los beneficios que la empresa otorga al trabajador; la tercera es *Trabajo y Satisfacción Profesional*, es mediante los beneficios que la empresa otorga al colaborador en el ámbito personal y profesional; el cuarto son las *Condiciones Laborales*, son las herramientas de seguridad que debe tener el colaborador en su centro de trabajo y en quinto lugar,

tenemos el *Control en el Trabajo* que es la búsqueda de solución que el trabajador propone dentro de la organización sin afectar su bienestar y el de su entorno laboral.

Indicadores: Nivel de productividad, estado de ánimo general, satisfacción laboral, compromiso y estrés.

Escala de medición: Intervalo

Variable 2. Bienestar psicológico

Definición conceptual: Capacidad para afrontar diversas situaciones en la vida del individuo, permitiendo que modifique positivamente sus pensamientos, siendo un factor clave para fortalecer sus habilidades y lograr su desarrollo personal (Ryff, 1989).

Definición operacional: Se hizo uso de la Escala de Bienestar Psicológico creada por Ryff adaptado por Pérez (2018), cuenta con 6 dimensiones: *Autoaceptación*, la cual proporciona el equilibrio personal, las *Relaciones positivas* proporcionan feedback con el entorno, *Autonomía* como capacidad para controlar situaciones laborales o del entorno, *Dominio del entorno* es la habilidad personal, *Propósito en la vida* conlleva a tener metas fijadas, *Crecimiento personal* que conlleva tener una línea de carrera y mejorar uno mismo.

Indicadores actitud positiva, relaciones interpersonales, metas claras, toma decisiones, liderazgo.

Escala de medición: Intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Conformada por 180 trabajadores de un centro de salud en Huamanga. La población es la totalidad de unidades de análisis que conforma el fenómeno de estudio (Valderrama, 2013).

Criterios de inclusión: Trabajadores de un centro de salud en Huamanga, hombres y mujeres mayores de 25 años, con nivel de instrucción técnico en adelante.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no estén presente en el momento de la evaluación, aquellos que estuvieron con descanso o licencias por enfermedad, trabajadores que no completaron el cuestionario, trabajadores que no acepten participar de manera voluntaria de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, siendo una técnica que permite recopilar datos mediante la formulación de una serie de preguntas, con el objetivo de obtener información para la identificación y descripción de un determinado fenómeno (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Instrumentos

Calidad de Vida Laboral

Se empleó el Cuestionario Quality of working life (WRQoL), creada por Easton y Van Laar (2012). Este instrumento evalúa la calidad de vida laboral, se administra de forma individual o colectiva en un tiempo de 15 a 30 minutos. Consta de 19 ítems, y además tiene cinco dimensiones, las áreas de aplicación es organizacional e investigación, las normas de aplicación consisten en marcar cada ítem de acuerdo a su preferencia en relación a lo leído, por otro lado, los materiales están compuesto por el manual y cuadernillo.

La validez original de calidad de vida laboral obtenida por los autores Easton y Van Laar. (2012), fue de 0.93, a su vez esta investigación pasó por juicios de expertos y se obtuvo una V de Aiken mayor al puntaje de 0,8.

La confiabilidad original de calidad de vida laboral tiene un alfa de Cronbach de 0,94, por otro lado, la confiabilidad actual del instrumento adaptado se obtuvo un 0,961 en el mismo estadístico.

Bienestar psicológico

Para evaluar esta variable se empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, fue diseñada por Carol Ryff en 1995 en Estados Unidos, adaptada al español y validado por Cubas (2003). En el Perú, Pérez (2017) realizó la adaptación de esta escala en una versión de 35 ítems. Se aplica de forma individual o colectiva, se dirige a adolescentes y adultos de ambos sexos. El instrumento cuenta con una validez igual a 0.71 indicando que es aplicable, y en cuanto a la fiabilidad tiene un alfa de Cronbach igual a 0.84 indicando que es confiable.

3.5. Procedimiento

Se hizo presente a las autoridades una carta de presentación la cual expresó detalles del estudio y los datos de las autoras, a partir de ello se realizará las coordinaciones para la ejecución de la investigación, en cuanto a la recolección de datos se administraron las dos escalas de estudio y el tiempo de duración es de aproximadamente 20 minutos, precisando la información detallada sobre el estudio y un consentimiento informado, para luego obtener dichos datos y elaborar una base de datos en Excel, para después ser procesado.

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente a recaudar toda la información a través del llenado de los formularios, se realizó el traslado de los datos a una base de datos de Excel. Luego se trasladó al programa estadístico SPSS versión 26, donde se procesaron los datos para hallar la prueba de normalidad y el método de correlación a utilizar, permitiendo esto la elaboración de tablas con la determinación si existe o no relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en consideración los principios éticos del Consejo de psicólogos del Perú, tales como el principio de no maleficencia, la confidencialidad y privacidad de la información que es proporcionada por el sujeto partícipe en la investigación, el principio de autonomía mediante el consentimiento informado donde se dio a conocer el objetivo y/o finalidad de la investigación en la cual el sujeto decide de

manera voluntaria para la participación sin ninguna obligación. El principio de beneficencia ya que la investigación tiene como propósito mejorar la condición laboral de los trabajadores, finalmente el principio de justicia, tratando a los trabajadores sin ningún acto discriminatorio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico

Coeficiente de correlación	-,022
Sig. (bilateral)	,769
N	180

En la tabla 1 se aprecia que la significación bilateral es de ,769 y como es mayor a ,05 se pone en evidencia que no existe relación entre las variables. Por tal razón, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Autoaceptación

Coeficiente de correlación	-,009
Sig. (bilateral)	,909
N	180

En la tabla 2 se aprecia que la significación bilateral es de ,909 y como es mayor a ,05 se pone en evidencia que no existe relación entre las variables. Por tal razón, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Relaciones Positivas

Coeficiente de correlación	-,030
Sig. (bilateral)	,688
N	180

En la tabla 3 se aprecia que la significación bilateral es de ,688 y como es mayor a ,05 se pone en evidencia que no existe relación entre las variables. Por tal razón, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Autonomía

Coeficiente de correlación	-,050
Sig. (bilateral)	,509
N	180

En la tabla 4 se aprecia que la significación bilateral es de ,509 y como es mayor a ,05 se pone en evidencia que no existe relación entre las variables. Por tal razón, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Dominio del entorno

Coeficiente de correlación	-,091
Sig. (bilateral)	,226
N	180

En la tabla 5 se aprecia que la significación bilateral es de ,226 y como es mayor a ,05 se pone en evidencia que no existe relación entre las variables. Por tal razón, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Propósito en la vida

Coeficiente de correlación	-,003
Sig. (bilateral)	,966
N	180

En la tabla 6 se aprecia que la significación bilateral es de ,966 y como es mayor a ,05 se pone en evidencia que no existe relación entre las variables. Por tal razón, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 7

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Crecimiento Personal

Coeficiente de correlación	-,012
Sig. (bilateral)	,871
N	180

En la tabla 7 se aprecia que la significación bilateral es de ,871 y como es mayor a ,05 se pone en evidencia que no existe relación entre las variables. Por tal razón, se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general del estudio, los resultados evidenciaron que no existe relación ($p > ,05$) entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en tiempos de pandemia en trabajadores de un centro de salud en Huamanga. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general, lo que implica que no existe ningún tipo de dependencia entre las variables estudiadas. Dichos datos son similares a lo encontrado por Coronado et. al (2019), donde no se encontró relación alguna entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes ($p > ,05$). Difieren de lo encontrado por Rivas (2019), en cuyo estudio de evidenció una relación significativa y positiva ($p < ,05$; $\rho = ,234$) entre ambas variables; así mismo, en el estudio de Rengifo (2019); se obtuvo una relación positiva entre las variables ($p < ,05$; $\rho = ,320$).

Ante ello, la calidad de vida laboral comprende las experiencias que se obtiene dentro de un ambiente de trabajo, influenciada por los diversos factores intrínsecos y extrínsecos suscitados en el mismo centro laboral, los cuales hacen de su experiencia un componente de su calidad de vida en el trabajo, siendo uno de los factores las condiciones laborales (Easton y Van Laar, 2012); además, se debe tener en cuenta que los factores de la calidad de vida laboral están relacionados con la organización, el trabajo y el colaborador (Narehan et al., 2014); los cuales pueden repercutir de manera positiva o negativo sobre el crecimiento, rendimiento y desempeño laboral (Walton, 1975).

Dichos factores están relacionados con las demandas propias de cargo laboral que ocupa y con el ámbito familiar, los cuales pueden o no generar conflictos internos entre ambas esferas; también con el bienestar físico y psicológico de los trabajadores; con la satisfacción laboral a partir de las relaciones adecuadas entre los trabajadores, las oportunidades para el desarrollo profesional y las remuneraciones; y con las condiciones adecuadas de trabajo en cuanto a iluminación, seguridad y tecnología para evitar accidentes y riesgos laborales (Easton y Van Laar, 2012).

En cuanto al Bienestar psicológico, bajo la propuesta teórica de Ryff (1989) es definida como la capacidad diaria de un individuo para enfrentar desafíos y

cambiar su mentalidad de manera positiva, así como el desarrollo de habilidades y destrezas para el crecimiento personal. También engloba las condiciones físicas, mentales y sociales que ayudan a fortalecer las competencias y actitudes de las personas, asegurando que el individuo mantenga un estado mental positivo (Matallana, 2019). Por tanto, cuando se habla de bienestar psicológico, engloba tantos aspectos psicológicos, como subjetivos y sociales, incluyendo aquellos comportamientos que permiten el funcionamiento positivo de las personas.

Cabe mencionar que a partir de la pandemia por la COVID-19, los trabajadores del centro de salud se han visto afectados, ya que esta situación de combatir la enfermedad, las jornadas largas de trabajo, el tipo de tarea o actividad que realiza, las condiciones laborales, entre otras situaciones han provocado que se desencadene en el trabajador problemas a nivel físico y psicológico, como temor, preocupación excesiva, ansiedad, estrés, insomnio, depresión, entre otros, afectando su calidad de vida y su bienestar en general, tanto a nivel físico, mental y social.

De acuerdo con el primer objetivo específico, no se evidenció relación significativa ($p > ,05$) entre calidad de vida laboral y autoaceptación en los trabajadores, dicho resultado conlleva a aceptar la hipótesis nula. Esto quiere decir que la variable calidad de vida laboral no depende de alguna manera de la autoaceptación en los trabajadores. Esto difiere de Urrea y Ordoñez (2020), quienes hallaron una relación positiva ($\rho = ,778$; $p = ,05$). Hablar de autoaceptación es referirse a la actitud positiva respecto a sí mismo, siendo una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo Ryff (1989). Implica la aceptación de múltiples aspectos o características de uno mismo, tanto positivos como negativos, incluidas las acciones o acontecimientos pasados, sin llegar a lamentar o recriminar dichas acciones (Casullo, 2002).

Referente al segundo objetivo específico, los resultados demostraron que no existe relación significativa ($p > ,05$) entre calidad de vida laboral y relaciones positivas en los trabajadores. Esto permite aceptar la hipótesis nula, además, conlleva a mencionar que no existe vínculo alguno entre la calidad de vida y las relaciones positivas en los trabajadores. Difiere de Rengifo (2019), en cuyos

hallazgos se obtuvo una relación positiva entre calidad de vida laboral y relaciones positivas ($p=,002$; $\rho=,320$). En las relaciones positivas con los demás prima la conexión interpersonal, que es esencial para una óptima salud mental, además está relacionado con la capacidad para establecer relaciones sociales estables, ya sea en relación de amistad, familiar o laboral (Ryff, 1989). Así mismo, se refiere al establecimiento de relaciones adecuadas, cálidas y de confianza con los demás; mostrando ser empáticos y afectivos (Casullo, 2002).

A razón del tercer objetivo específico, se demostró que la calidad de vida laboral y autonomía no se relacionan ($p>,05$); conllevando a que se acepte la hipótesis nula, además implica que no existe dependencia entre la calidad de vida laboral y la autonomía en trabajadores del centro de salud. Ante ello, discrepa de lo hallado por Adanaqué et al. (2020), donde se obtuvo una relación significativa positiva moderada ($p=,000$; $\rho=6,672$) entre la calidad de vida y autonomía en trabajadores de la salud. La autonomía está relacionada con la resistencia a la presión social y la autorregulación, la confianza en las propias convicciones y el mantenimiento de la independencia y la autoridad personal (Ryff, 1989). Esto implica que el sujeto tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones, confianza en sí mismo y en su propio juicio.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se evidencia que no existe relación entre calidad de vida laboral y dominio del entorno ($p>,05$). Esto implica aceptar la hipótesis nula, además quiere decir que la calidad de vida laboral no depende del dominio del entorno de los trabajadores. Se diferencia de lo encontrado en la investigación de Rivas (2019), hallándose una relación positiva en una muestra de docentes ($\rho= .234$). Cuando se habla del dominio del entorno tiene que ver con la capacidad de la persona para gestionar y reconocer la posición de uno en el espacio (Ryff, 1989); además, también hace referencia a la sensación de control y de autocompetencia (Casullo, 2002). Por lo tanto, podemos decir que la persona con un buen dominio de su entorno siente tener un mayor control del entorno en el que se desenvuelven, ejerciendo de esta manera una mayor influencia sobre ello.

De acuerdo al quinto objetivo específico, se obtuvo que la calidad de vida laboral no se relaciona de manera significativa ($p>,05$) con la dimensión propósito

en la vida del bienestar psicológico, lo cual, permite aceptar la hipótesis nula. Además, conlleva a mencionar que la calidad de vida no depende del propósito de vida de los trabajadores. Ante ello, estos datos difieren del hallazgo de Rengifo (2019), donde se demostró la existencia de una relación positiva ($p < .05$; $\rho = .320$) entre ambos componentes. Esta dimensión está vinculada con las aspiraciones, metas y objetivos personales, los cuales conllevan a que la vida tenga un mejor sentido y significado, por lo que, se trata del componente esencial del bienestar (Ryff, 1989). También tiene que ver con los proyectos que se proponen las personas en su trayecto de vida y cuando el bienestar psicológico es alto, significa que el individuo cuenta un conjunto de valores que hace que su vida tenga sentido (Casullo, 2002).

Por último, respecto a la calidad de vida laboral y el crecimiento personal en los trabajadores, no se encontró relación significativa ($p > .05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, e implica que la calidad de vida no depende del crecimiento personal de los trabajadores del centro de salud. Esto difiere del resultado de Mero (2021), arrojando una relación significativa positiva alta ($p < .01$; $r = .846$). El crecimiento personal consiste en potenciar al máximo las propias capacidades, destrezas y aptitudes, con la finalidad de lograr el crecimiento a nivel personal (Ryff, 1989).

VI. CONCLUSIONES

Primero. – No existe relación ($p=,769$) entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en tiempos de pandemia en trabajadores de un centro de salud en Huamanga. Lo que implica que la hipótesis nula se acepta, esto quiere decir que la calidad de vida laboral no depende del bienestar psicológico o viceversa.

Segundo. – No se obtuvo relación ($p=,909$) entre calidad de vida laboral y autoaceptación en los trabajadores. Por lo que, se acepta la hipótesis nula, e implica que la variable calidad de vida laboral no depende de la autoaceptación en los trabajadores del centro de salud.

Tercero. – La calidad de vida laboral y las relaciones positivas en los trabajadores no se relacionan ($p=,688$). En tanto, se acepta la hipótesis nula, permitiendo mencionar que no existe vínculo alguno entre calidad de vida y relaciones positivas en los trabajadores.

Cuarto. - No existe relación significativa ($p=,509$) entre calidad de vida laboral y autonomía en los trabajadores, esto conlleva a que se acepte la hipótesis nula, por lo tanto, no existe dependencia entre la variable calidad de vida laboral y la dimensión autonomía del bienestar psicológico.

Quinto. – No se obtuvo relación ($p=,226$) entre calidad de vida laboral y dominio del entorno, lo que con permite que se acepte la hipótesis nula, además, conlleva a mencionar que la calidad de vida laboral no depende de alguna manera del dominio del entorno de los trabajadores.

Sexto. - La calidad de vida laboral y propósito en la vida de los trabajadores no se relacionan ($p>,966$), por lo que se acepta la hipótesis nula. Además, implica que la calidad de vida laboral no depende del propósito de vida de los trabajadores.

Séptimo. – No existe relación significativa ($p=,871$) entre la calidad de vida laboral y el crecimiento personal en los trabajadores, por tanto, se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que no existe dependencia alguna entre la calidad de vida y el crecimiento personal en trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. – Seguir realizando estudios en relación con las variables estudiadas, los cuales permita corroborar los resultados obtenidos en la investigación.

Segundo. - Profundizar sobre los resultados obtenidos, realizando estudios en relación con cada variable para determinar los niveles y en base a ellos actuar de manera adecuada y oportuna.

Tercero. – Seguir realizando estudios sobre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en otros centros de salud de Huamanga, lo cual permite conocer la realidad de las instituciones de salud.

Cuarto. – Realizar estudios que estén relacionados con la identificación de factores de riesgo involucrados en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológicos en trabajadores del sector salud.

Quinto. – Al equipo directivo del centro de salud, priorizar y mantener un nivel adecuado respecto a la calidad de vida del trabajador para su óptimo bienestar psicológico.

REFERENCIAS

- Adanaqué, J, Reynoso, A y 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. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sébille, V. & Hardouin, J. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and Quality of Life Outcomes*, pp. 12 – 176. <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-014-0176-2>
- Arrieta, S; y Barreto, Y. (2016). Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/667>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Océano. <http://www.oceano.mx/ficha-libro.aspx?id=14423>
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernandez, F. y Acosta, N. (2013). Work quality of life and leadership in administrative staff and health care personnel of an oncological center in Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*. 30(3) 569-590. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21329176007.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones / Idalberto Chiavenato (9 a ed.). México: McGraw - Hill.
- Cieza, L y Rivadeneira, S .(2019) bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte. Estrés laboral, bienestar y calidad de vida laboral en los colaboradores de la compañía RedNet Group S.A.S. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5513>
- Consejo Directivo Nacional: Colegio de Psicólogos del Perú (2018, julio). *Código de Ética y Deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú. Recuperado de: http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coronado, S; Gutiérrez, E y Moya, M . (2019) *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02–La Esperanza, Trujillo, 2018*. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/502>

- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). User manual of the Work-Related Quality of Life Scale. <http://qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>
- Fernández, M., Cayssials, A., y Pérez, M. (2011). *Curso básico de psicometría. Teoría clásica*. Argentina: Lugar Editorial.
- Fundación factor huma 2020. *La pandemia silenciosa: la salud mental de los trabajadores empeora a gran velocidad*. <https://factorhuma.org/es/actualitat/noticias/14944-la-pandemia-silenciosa-la-salud-mental-de-los-trabajadores-empeora-a-gran-velocidad>
- Fombona, J.; Iglesias, M, y Lozano, I. (2016). Collaborative work in higher education: a professional competence for future professors. *Educação & Sociedade*. 37(135). <https://www.scielo.br/pdf/es/v37n135/1678-4626-es-37-135-00519.pdf>
- 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. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- Gonzales, P. y Peiro, J. (1996). Calidad de vida laboral. <https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prietos%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Hunt, J. (2007). La Organización Internacional del Trabajo. Un milenio de oportunidades. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 53(209). <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v53n209/editorial.pdf>
- Jiménez, A., Mendiburo, N. y Olmedo, P. (septiembre, 2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo – familia en una muestra de trabajadores

chilenos. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana/Bogotá (Colombia)*/Vol. 29(2)/pp. 317-329/2011/ISSN1794-4724-ISSNe2145-4515.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79922588011>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.

Lares, A. (1998). *Calidad de Vida en el Trabajo (Un Modelo Integral)*. Editorial BL Consultores Asociados – Servicios Editorial.

López, A. y Sánchez, E.(2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *Psicothema*. 13(1) 17-23. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72713103.pdf>

Matallana, S. (2019). *Bienestar psicológico y calidad de vida en estudiantes del tercer año de secundaria de una institución educativa privada de Lima*. Universidad Científica del Sur. Lima-Perú.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/UCS/739/TL-Matallana%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mero, J. (2021). *Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021*. Repositorio, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71178>

Mesén, R. (s/f). *Calidad de vida laboral*.
<http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

Ministerio de Salud.(2020). *Salud mental: El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia*. <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html#:~:text=Atenciones%20en%20el%20Instituto%20Nacional,se%20registraron%2075%20942%20atenciones>.

Nadler, A. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and directions*. Estados Unidos: Editorial Winter.

Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah R.A. and Freziamella, L., (2014) The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia, *Procedia - Social and*

Behavioral Sciences, 112, pp. 24-34, 2014. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1136.

Palomo, V. (2011). *Liderazgo y motivación de los equipos de trabajo*. (7a ed.). México: Alfa Omega.

Ramírez, R.; Agredo, R.; Jerez, A y Chapal, L.(2008). Health-related quality of life and conditions of health in non-institutionalised elderly people in Cali, Colombia. *Scielo*. <https://www.scielo.org/article/rsap/2008.v10n4/529-536/es/>

Rengifo, C. (2019). *Bienestar psicológico y calidad de vida en universitarios con diagnóstico de dolor lumbar*. Repositorio Académico, Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5320>

Rivas, I (2019) *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36897>

Ryff, C. (1989). *Happiness Is Everything, or Is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. *Journal Of Personality and Social Psychology*. 57(6), 1069-1081.

Robbins, S. & Coulter, M. (2007). *Management a competitive entrepreneur*. (8.a ed.). Mexico: Pearson Education.

Trigoso, V. (2012). Ajuste mental al cáncer y Bienestar psicológico en pacientes oncológicos adultos. (Licenciatura). *Universidad Católica Del Perú*, Lima.

Urrea, D., y Ordoñez, C. (2020). Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali. *Revista de psicología Universidad de Antioquia*. 12(1). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/340758>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cualitativa, cuantitativa y mixta*. (2°. ed.). Perú: San Marcos.

- Valls A., R. (2008). *Automotivación*.
https://books.google.com.pe/books?id=WB1bAgAAQBAJ&pg=PA178&lpg=PA178&dq=Valls,+A.++2008+referencias&source=bl&ots=66dIDjUDNa&sig=ACfU3U2MINR2PRTsHf7q9tPVKwQWYtSLww&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjE07TAqgHqAhVxK7kGHe_DC3oQ6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=Valls%2C%20A.%20%202008%20referencias&f=false
- Victoria, C. (2004). *El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida*.
<http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf>
- Viteri, J. (2019). *Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios. Estudio descriptivo correlacional. Ecuador :Ambato*. Repositorio PUCESA, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2826>
- Walton R., E. (1975). Quality of working life: problems, projects and the state of the art.
https://www.publicartfund.org/exhibitions/view/art-on-the-grid/?gclid=CjwKCAjwjLD4BRAiEiwAg5NBFrPPX3D7G9UUjTZB7w7abmv72SD3vtXOQA3pV9OTIelseBHDlhZ7choCgT8QAvD_BwE

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
¿Existe relación entre Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico en tiempos de pandemia COVID -19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022?	Objetivo General Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico en tiempos de pandemia covid-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022. Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Autoaceptación. 2. Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y Relaciones positivas. 3. Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Autonomía. 4. Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Dominio del entorno. 5. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y Propósito en la vida. 6. Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Crecimiento Personal en tiempos de pandemia covid-19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022.	Existe relación entre Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico en tiempos de pandemia COVID -19 en los trabajadores de un centro de salud, Huamanga, 2022.	Calidad de Vida Laboral	1. Interrelación trabajo-hogar. 2. Bienestar general. 3. Trabajo y Satisfacción profesional. 4. Condiciones laborales. 5. Control en el trabajo.
			Bienestar Psicológico	1. Autoaceptación. 2. Relaciones positivas. 3. Autonomía. 4. Dominio del entorno. 5. Propósito en la vida. 6. Crecimiento Personal

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnica e Instrumentos	
<p>Tipo básica, busca nuevos aprendizajes, para la ampliación de nuevos campos de estudio sin que este sea con fin práctico. (Valderrama, 2013). Diseño no experimental por lo que la variable estudiada no fue manipulada. Valderrama (2013)</p>	<p>La población estuvo conformada por 180 trabajadores de un centro de salud en Huamanga. Se denomina población, como el compuesto total de un fenómeno de estudio, esto incluye a la totalidad de unidades de análisis que conforman este fenómeno, es por ello la denominación de población es debido a la constitución total del fenómeno de una investigación (Valderrama, 2013). Para esta investigación se tomaron las evaluaciones a toda la población.</p>	<p>Para la recopilación de datos de la presente investigación, se utilizó como técnica la encuesta, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).es una técnica que recolecta datos a través de enunciados en forma de interrogaciones con la finalidad de recopilar información que ayude a reconocer la problemática. Y los instrumentos utilizados fueron: la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral de Easton y Van Laar (2012) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada por Pérez (2017).</p>	

Anexo 2

Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de Vida Laboral	La calidad de vida laboral es la sensación de bienestar recibido, producto de un análisis con respecto a las condiciones de trabajo (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del lugar de trabajo según lo definieron Easton y Van Laar (2012).	La variable fue medida por la escala de Calidad de vida laboral de Simón Easton y Darren Van Laar (2012). La variable está conformada por cinco dimensiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Interrelación Trabajo – Hogar</i>, que es el control de las horas de trabajo de tal manera que no afecte el ámbito familiar. 2. <i>Bienestar General</i>, es la satisfacción personal y los beneficios que la empresa otorga al trabajador. 3. <i>Trabajo y Satisfacción Profesional</i>, es mediante los beneficios que la empresa otorga al colaborador en el ámbito personal y profesional. 4. <i>Condiciones Laborales</i>, son las herramientas de seguridad que debe tener el colaborador en su centro de trabajo. 5. <i>Control en el Trabajo</i> que es la búsqueda de solución que el trabajador propone dentro de la organización sin afectar su bienestar y el de su entorno laboral. 	nivel de productividad, estado de ánimo general, satisfacción laboral, compromiso y estrés.	Intervalo Opciones de respuesta <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
Bienestar psicológico	Es un constructo que se refiere al bienestar psicológico como una capacidad de afrontamiento donde el individuo	Definición operacional: Se hizo uso de la Escala de Bienestar Psicológico creada por Ryff adaptado por Pérez (2017),	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Autoaceptación</i>, la cual proporciona el equilibrio personal. 2. <i>Relaciones positivas</i> proporcionar feedback con el entorno. 3. <i>Autonomía</i> como capacidad para controlar situaciones laborales. 	Actitud positiva, relaciones interpersonales, metas claras, toma decisiones, liderazgo.	Escala de medición: Intervalo Opciones de respuesta <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de acuerdo

	<p>cambia su pensamiento de forma positiva, así mismo de gran importancia para el desarrollo de las competencias y habilidades en el crecimiento personal de las personas (Ryff, 1989).</p>	<p>cuenta con 6 dimensiones.</p>	<p><i>4. Dominio del entorno</i> es la habilidad personal de adaptación. <i>5. Propósito en la vida</i> conlleva a tener metas fijadas. <i>6. Crecimiento personal</i> que conlleva tener una línea de carrera y mejorar uno mismo.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. Poco de acuerdo 3. Moderadamente de acuerdo 4. Muy de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo
--	---	----------------------------------	---	--	--

Anexo 3

Instrumentos

Calidad de Vida Laboral

Escala de Calidad de Vida Laboral					
Edad _____ Grado de Instrucción _____ Sexo _____					
A continuación, se les presenta una serie de afirmaciones y usted deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo según considere.					
Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)					
1	2	3	4	5	
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.				
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.				
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.				
4	Me siento bien en este momento				
5	Mi organización/empresa, me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.				
6	Mis actuales horas/turnos de trabajo se adecúan a mis circunstancias personales.				
7	Cuando hago un buen trabajo, mi jefe me lo reconoce.				
8	Estoy satisfecho con mi vida.				
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.				
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.				
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.				
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.				
13	Trabajo en un ambiente seguro.				
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.				
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.				
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.				
17	Mis condiciones laborales son satisfactorias.				
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.				
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.				

Muchas gracias.

Instrumentos

Bienestar Psicológico (adaptación de Pérez 2017)

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD:

SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarla marcando una equis (x).

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
7. Reconozco que tengo defectos						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10. Sostengo mis decisiones hasta el final						
11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Puedo confiar en mis amigos						
14. Cuando cumplo una meta, me planteo otra						
15. Mis relaciones amicales son duraderas						
16. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
17. Comprendo con facilidad como la gente se siente						

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de Moderadam	Muy de acuerdo	Bastante de	Totalmente de acuerdo
18. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles					
19. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí					
20. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.					
21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona					
22. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo					
23. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen					
24. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro					
25. Tengo la capacidad de construir mi propio destino					
26. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo					
27. Mis amigos pueden confiar en mí					
28. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo					
29. Tomo acciones ante las metas que me planteo					
30. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad					
31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida					
32. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria					
33. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento					
34. Es importante tener amigos					
35. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto					

Muchas gracias.

Anexo 4

Autorización de los instrumentos

Autorización del autor del instrumento 1

Authorization of the quality of work life test Recibidos X



Julia Chancos Tinco <lucia05-25@hotmail.com>

Yours sincerely, Julia Chancos and Akemi Kitazono, psychology students at the César Vallejo University, to request your authorization for the use of the Quality of working life (WRQoL) questionnaire that you created, to carry out your undergraduate thesis.

Grateful for your attention

Darren Van Laar <darren.van.laar@oort.ac.uk>

para mí →

Dear Julia

Please go ahead and use the scale as you describe. For further information about using the WRQOL scale, including permissions and the basis on which we offer our scale, please see the following link:

http://www.govfl.co.uk/researchers/govfl_research_validation.html

You can find the scales themselves, the user manual, scoring keys and other resources in our downloads area

http://www.govfl.co.uk/researchers/govfl_download_intro.html

You can also find more information about translating the scale here

http://www.govfl.co.uk/researchers/covfl_translate_scale.html

Autorización del autor del instrumento 2

En un primer momento, se logró contactar por teléfono con la Lic. Pérez Basilio, Madelinne Ana, autora de la tesis *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*, se solicitó su autorización para el uso del instrumento manifestando su apoyo entusiasta en la investigación, sin embargo, a pesar de los múltiples correos y llamadas posteriores no se tuvo respuesta. Ante ello, se puede observar que la tesis donde figura el instrumento cuenta con licencia de Creative Commons, la cual permite que cualquier usuario utilice el material siempre y cuando se mencione a los autores dentro de la investigación.

Licencia de Creative Commons del instrumento 2

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11339>

Colecciones

Lima Norte [1851]

El ítem tiene asociados los siguientes ficheros de licencia:

Creative Commons



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como info:eu-repo/semantics/openAccess

Anexo 5

Validación de Instrumento Escala de Calidad de Vida laboral por Juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Tiene suficiencia.....|
.....
.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
Mg. Richard Nilton Saenz Neyra

DNI: 06875542

Firma: RICHARD NILTON SAENZ NEYRA.

Número de Colegiatura: 11804

Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de marzo del 2022



Observaciones:

Tiene suficiencia y es aplicable.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Mg. Kory Jaquellín Cano Quevedo
.....

DNI: 41190316

Mg. Jaquellín Kory Cano Quevedo
PSICÓLOGA
C.Ps. P. 21494

Número de Colegiatura: 21494

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

20 de marzo del 2022



Observaciones:

Tiene suficiencia
.....
.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dra. Claudia Virginia ~~Cortez~~ Chávez

.....

DNI: 09495332

Firma: 

Número de Colegiatura:

Especialidad del validador: Docencia e Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Ciudad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

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

23 de marzo del 2022

Anexo 6

Análisis de fiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach para el instrumento de Calidad de Vida Laboral

Calidad de Vida Laboral		
Prueba Piloto	Ítems	Alpha
	50	.906

Anexo 7

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad según Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida laboral	,103	180	,000
Bienestar psicológico	,095	180	,000*

Los resultados de la prueba de normalidad arrojan que ambas variables tienen una significancia menor a ,05, por lo tanto, se toma la decisión de usar Rho de Spearman.

Anexo 7

Nivel de calidad de vida laboral en trabajadores

Calidad de Vida Laboral		
	fi	%
Baja	25	13.89
Adecuada	52	28.89
Alta	103	57.22
	180	100

En la tabla se puede apreciar que el 57%, es decir 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de Calidad de Vida Laboral, mientras que el 28.89% (52) se encuentran en un nivel adecuado y el 13.89% se encuentra en un nivel bajo.

Nivel de Bienestar Psicológico en trabajadores

Bienestar Psicológico		
	fi	%
Bajo	168	93.33
Medio	12	6.67
Alto	0	0
	180	100

En la tabla se observa que el 93.33%, es decir 168 trabajadores, se encuentra en un nivel Bajo de Bienestar, el 6.67% (12 trabajadores) se encuentra en un nivel Medio, quedando desierto el nivel alto.