



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Compromiso laboral y factores asociados en enfermeras de dos  
clínicas privadas de Ecuador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Izquierdo Ochoa, Michelle Carolina (ORCID: 0000-0001-7550-9547)

**ASESORA:**

Dra. Dulanto Vargas, Julissa Amparo (ORCID :0000-0003-4845-3853)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA — PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedico mi tesis a Dios que me permitió llegar a culminar este trabajo, a mi Madre que me dio la vida para lograr este objetivo y a mi amado esposo que jamás dudo de mi potencial y me apoyo en todo momento.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi tutora de tesis, docentes de la maestría y autoridades de la universidad Cesar Vallejo

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>42</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>43</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>49</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.	Ficha técnica del instrumento sobre compromiso laboral	19
Tabla 2.	Ficha técnica del instrumento sobre a flexibilidad psicológica	20
Tabla 3.	Ficha técnica del instrumento sobre apoyo social	20
Tabla 4.	Ficha técnica del instrumento sobre bienestar laboral	21
Tabla 5.	Validación de juicios de expertos	22
Tabla 6.	Prueba de confiabilidad.	22
Tabla 7.	Compromiso laboral en enfermeras de dos clínicas privadas Referido al objetivo general	25
Tabla 8.	Características sociodemográficas Referido al objetivo específico 1	27
Tabla 9.	Flexibilidad psicológica según sociodemográficas Referido al objetivo específico 2	29
Tabla 10.	Apoyo social percibido por las enfermeras Referido al objetivo específico 3	31
Tabla 11	Bienestar subjetivo percibido por las enfermeras Referido al objetivo específico 4	33

## Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1</i>	Esquema del tipo de investigación	15
<i>Figura 2</i>	Asociación entre variables de compromiso laboral Referida al objetivo general	25
<i>Figura 3</i>	Características sociodemográficas Referida al objetivo específico 1	27
<i>Figura 4</i>	Nivel de flexibilidad psicológica Referida al objetivo específico 2	29
<i>Figura 5</i>	Nivel de apoyo social Referida al objetivo específico 3	32
<i>Figura 6</i>	Nivel de bienestar subjetivo Referida al objetivo específico 4	33

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal evaluar el compromiso laboral y factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador en el año 2022. La metodología fue de tipo descriptiva – correlacional con un diseño no experimental y de corte trasversal, la muestra estuvo conformada por un total de 150 enfermeras a las cuales se aplicó cuatro cuestionarios para evaluar las variables de compromiso laboral, flexibilidad psicológica, apoyo social y bienestar subjetivo, los datos se procesaron en el programa estadístico SPSS. Los resultados del estudio reflejaron que el 100% de participantes eran mujeres, el 48.7% estaban entre las edades de 21 y 30 años y el 90.7% tenía instrucción de licenciatura. Además, la mayoría de participantes mostró un nivel medio de flexibilidad psicológica y de compromiso social donde se observó correlación significativa y positiva ( $R^2= 0,026$ ;  $p= 0,001$ ), de igual manera sucedió con el nivel de apoyo social ( $R^2= 0,055$ ;  $p= 0,000$ ) y el bienestar subjetivo ( $R^2= 0,019$ ;  $p= 0,001$ ). Se concluye de forma general que el compromiso laboral se asocia de forma positiva significativa con el apoyo social, bienestar subjetivo y flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.

**Palabras clave:** Características sociodemográficas, compromiso laboral, apoyo social, bienestar subjetivo.

## Abstract

The main objective of the research was to evaluate the work commitment and associated factors in nurses from two private clinics in Ecuador in the year 2022. The methodology was descriptive - correlational with a non-experimental and cross-sectional design, the sample consisted of a total of 150 nurses to whom four questionnaires were applied to evaluate the variables of work commitment, psychological flexibility, social support and subjective well-being, the data was processed in the statistical program SPSS. The results of the study reflected that 100% of the participants were women, 48.7% were between the ages of 21 and 30, and 90.7% had undergraduate education. In addition, the majority of participants showed a medium level of psychological flexibility and social commitment where a significant and positive correlation was observed ( $R^2= 0.026$ ;  $p= 0.001$ ), in the same way it happened with the level of social support ( $R^2= 0.055$ ;  $p = 0.000$ ) and subjective well-being ( $R^2= 0.019$ ;  $p= 0.001$ ). It is generally concluded that work commitment is positively and significantly associated with social support, subjective well-being and psychological flexibility in nurses from two private clinics of Ecuador, 2022.

**Keywords:** Sociodemographic characteristics, work commitment, social support, subjective well-being.



## I. INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral es un aspecto muy importante y a la vez controversial en las diferentes organizaciones dentro de la última década, esto sucede porque al contar con un profesional o personal comprometido con las instituciones permite obtener varios beneficios y asegurar el éxito (Alcover, 2020; Vega, 2021). Además, si se tiene un personal comprometido con sus tareas se puede fácilmente dar cumplimiento a los objetivos que se plantean las empresas e instituciones, así como también, se mejora el clima laboral porque los trabajadores están motivados en realizar sus respectivas funciones (Y. Navarro et al., 2018).

Sin embargo, existen factores que influyen negativamente en el compromiso laboral, afectando a la organización y los procedimientos que se realizan para la satisfacción de los usuarios (Contreras & Contreras, 2018). Existe evidencia de estudios que demuestran que la edad, instrucción y otras características sociodemográficas influyen en el compromiso laboral (Sodeify & Habibpour, 2021), mientras que otras investigaciones exponen que el apoyo de la alta dirección puede ser un aspecto determinante (Domínguez et al., 2020), a su vez, se afirma que el bienestar de los trabajadores define el nivel de compromiso que tiene dentro de la organización (López et al., 2020). En la investigación se pretende evaluar el compromiso laboral del personal de enfermería, cuya labor se basa en cumplir funciones en las clínicas de la provincia de Ecuador.

La problemática que refleja la necesidad de ejecutar el estudio radica en que los profesionales de enfermería tienen un rol muy importante en la administración de áreas de trabajo y la atención a los pacientes, por lo tanto, se tiene servicios con calidad y eficiencia (Sanclemente et al., 2018). Pero, así como logran asumir responsabilidades también presentan desafíos como trabajar bajo presión la mayor parte del tiempo, cumplir con las exigencias de las clínicas, responder ante quejas y reclamos, entre otros, lo que causa que exista desánimo y frustración (Brunelli et al., 2022). Lo anterior provoca un impacto notable en el grado de compromiso del personal de enfermería interfiriendo con el cumplimiento de los objetivos institucionales (Cao & Chen, 2019).

Por lo antes expuesto, se planteó la interrogante general: ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral y los factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022? Por su parte, en específico se tuvo: 1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas de las enfermeras de dos clínicas privadas Ecuador, 2022?; 2. ¿Cuál es el nivel de flexibilidad psicológica que presentan las enfermeras de dos clínicas privadas de la provincia Ecuador, 2022?; 3. ¿Cuál es el nivel de apoyo social percibido por las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022? 4. ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido por las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022?

En cuanto a la justificación teórica la investigación permitió brindar a la comunidad información actualizada en relación al compromiso laboral del personal de enfermería de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022, esto permitió ejecutar estudios futuros que generen propuestas de intervención para mejorar las condiciones laborales de los profesionales, aumentando el conocimiento científico dentro del área de enfermería.

Finalmente, se consideró una justificación metodológica donde se aplicaron instrumentos y métodos comprobados previamente con el fin de corroborar su validez y confiabilidad, en este caso el estudio se basó en la metodología aplicada por Wang et al. (2021) donde se utilizó la denominada Escala de Compromiso Laboral de Utrecht propuesta por Schaufeli y Bakker (2003), para la medición del compromiso laboral en el personal, así también, se encuentra el Cuestionario de Aceptación y Acción relacionado con el Trabajo propuesto por Ruiz y Odriozola (2014) para evaluar la flexibilidad psicológica, la Escala Multidimensional de Apoyo Social percibido propuesto por Zimet et al. (1988) y finalmente se contempló la Escala del bienestar laboral general propuesto por Blanch et al. (2010), con los cuales se pueden medir todas las variables. Estos instrumentos y la metodología en general pueden aplicarse en otras investigaciones que tengan objetivos similares.

Por lo expuesto, se consideró como objetivo general de la investigación: Evaluar el compromiso laboral y factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022. Luego, se tuvo como objetivos específicos: 1. Identificar y

describir las características sociodemográficas de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022; 2. Evaluar el nivel de flexibilidad psicológica según características sociodemográficas en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022; 3. Determinar el nivel de apoyo social según características sociodemográficas percibido por las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022; 4. Determinar el nivel de bienestar subjetivo según características sociodemográficas percibido por las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022 (Anexo 1).

Por último, la hipótesis general fue: El compromiso laboral se asocia de forma positiva con el apoyo social, bienestar subjetivo y la flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022, así también se encuentra la hipótesis nula que fue: El compromiso laboral no se asocia de forma positiva con el apoyo social, bienestar subjetivo y la flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022. **(Anexo 1)**.

## II. MARCO TEÓRICO

Para tener bases referenciales se realizó una revisión bibliográfica donde se incluyó artículos científicos internacionales, que son:

La propuesta de Wang et al. (República Popular China, 2021) que tuvo como objetivo general evaluar la relación del compromiso laboral con los factores de riesgo. La metodología fue descriptiva y transversal donde se midió las variables de compromiso laboral, flexibilidad psicológica, estrés laboral, apoyo social y bienestar subjetivo, donde el procedimiento consistió en realizar un análisis de regresión lineal entre las variables y el compromiso laboral. Los resultados que mostraron que el nivel de compromiso de forma general fue moderado y tuvo correlación positiva con el apoyo social, el bienestar subjetivo y la flexibilidad psicológica, pero con el estrés laboral la correlación fue negativa. Se menciona que la edad es otro factor que influye en el compromiso laboral. Se concluye que el nivel de compromiso laboral fue aceptable considerando términos de vigor, dedicación y absorción, es necesario implementar estrategias de mejora continua (Wang et al., 2021).

Otro estudio fue realizado por Barroso et al. (España, 2020) donde el propósito fue identificar el impacto de la inflexibilidad psicológica en el compromiso laboral. La metodología aplicada fue descriptiva y correlacional mediante la utilización de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, así también, el cuestionario de aceptación y acción aplicados a 316 participantes. Los resultados mostraron que durante la pandemia por COVID- 19 empeoraron las condiciones laborales del personal sanitario, las cuales no han sido fáciles de enfrentar, presentando inflexibilidad psicológica y falta de compromiso laboral. Existió correlación positiva entre las variables, por lo la inflexibilidad psicológica influye en el compromiso laboral. Como conclusiones se tiene que es necesario proporcionar al personal de enfermería las herramientas necesarias para afrontar las adversidades que se presenten (Barroso et al., 2020).

Sancllemente et al. (España, 2018) señaló como finalidad evaluar la relación existente entre las variables de estudio. Para ello se tomó en consideración

variables sociodemográficas, así como también las laborales. El estudio fue descriptivo de carácter cuantitativo donde hubo la participación de un total de 305 enfermeros. Entre las evidencias encontradas, el 35,4% tenía altos niveles de compromiso laboral, presentando altos niveles de energía y eficacia. Mientras que, los factores que afectaban a los demás profesionales fueron las condiciones laborales, la fatiga y los problemas interpersonales. También el tiempo de experiencia laboral fue un factor determinante al analizar el compromiso. Concluyeron que hubo hallazgos positivos de compromiso laboral y se observó que si se relaciona con las condiciones de las labores (Sanclemente et al., 2018).

Otra investigación fue la realizada por Hermosa (Colombia, 2018) el mismo tuvo como principal objetivo examinar las características psicosociales considerando el apoyo social y el bienestar subjetivo, esto en relación con el compromiso laboral en una empresa de servicios de salud. Se trató de un estudio descriptivo, transversal y correlacional donde el punto de partida fue el modelo Demanda - Control – Apoyo, en el participaron un total de 463 trabajadores. Los resultados mostraron que existía correlación estadísticamente significativa entre el apoyo social, el bienestar y el compromiso laboral, así como también con el control, pero no con las demandas. Concluye que resulta conveniente indagar sobre las condiciones laborales de la organización para que se establezca como generador de bienestar (Hermosa, 2018).

De igual manera se tiene la investigación de Cao y Chan (China, 2018), donde el objetivo general se basó en la descripción de los niveles de compromiso laboral y verificar como se relaciona con el apoyo social, la empatía, resiliencia. La metodología fue descriptiva, correlacional y trasversal donde el principal instrumento fue un cuestionario semiestructurado, la muestra fue de 345 enfermeras que laboraban en un total de 17 hospitales de hemodiálisis en China. Como resultados se tuvo que la resiliencia tuvo correlación estadísticamente significativa con el compromiso social, así también sucedió con el apoyo social, sin embargo con la empatía no tuvo relación, además, las enfermeras que tuvieron una mayor antigüedad fueron las que mayores nivel de compromiso laboral tuvieron. Como conclusión se tuvo que la resiliencia y el apoyo social influyen en los niveles de compromiso social (Cao & Chen, 2018).

También se realizó una búsqueda de investigaciones nacionales, de las cuales se encontró las siguientes:

En la investigación de Yáñez y Moreta (Ecuador, 2020) donde el objetivo fue medir el nivel de bienestar subjetivos y de compromiso laboral y su relación. La metodología fue descriptiva y correlacional donde los instrumentos fueron la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y la Escala del Bienestar Laboral General tomando en consideración una muestra de 144 trabajadores de la salud. Los resultados mostraron correlación positiva en la investigación, el nivel de bienestar subjetivo fue medio, al igual que el grado de compromiso laboral. También se obtuvo que las personas de edad más avanzada, es decir, mayores a los 59 años obtuvieron los niveles más bajos en relación al bienestar general. El estudio concluyó que el bienestar subjetivo es un predictor del bienestar laboral e influye en el compromiso (Yáñez & Moreta, 2020).

Así también se tiene la investigación de Ramos et al. (Ecuador, 2020), el objetivo fue evaluar la existencia de relación entre el bienestar psicológico y el compromiso social en el sector de la salud. La metodología fue descriptiva, correlacional, transversal y no experimental donde se utilizó la escala de bienestar psicológico de IES y la de compromiso laboral NTP394. En este caso, los resultados indicaron que existe relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso laboral, por lo que a mayor nivel de una de las variables, también se incrementará la otra (Ramos et al., 2020).

Otro estudio similar fue el realizado por López et al. (Ecuador, 2020) en este caso el objetivo de la investigación fue Identificar los niveles de flexibilidad psicológica en el personal de enfermería. Para lograr el propósito de utilizó una metodología basada en una revisión sistemática donde para la selección de artículos científicos se utilizó el método PRIMA. Los resultados mostraron que en época de pandemia las enfermeras tuvieron un bajo nivel de flexibilidad psicológica a causa de la pandemia, además se observó que esto perjudicaba otros aspectos como el compromiso en su rol, disminución de la productividad y del desempeño laboral. Como conclusión se establece que la flexibilidad psicológica es un factor que

favorece la salud y funciones de las enfermeras sobre todo en época de crisis (López et al., 2020).

De igual manera, se tiene el estudio de Benavides (Ecuador, 2020) en este caso el objetivo general fue evidenciar la existencia de correlación entre la flexibilidad psicológica y el compromiso organizacional en las trabajadoras. De esta manera la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, en este caso los participantes son un total de 40 trabajadores del sector de salud que laboraban en una ONG, y se aplicó dos escalas por una parte está PCQ-24 y otro sobre compromiso organizacional. Los resultados mostraron que, si existe relación estadísticamente positiva entre las variables, aunque el nivel de significancia fue bajo. El estudio concluye mencionando que existe un fuerte vínculo entre los trabajadores y la organización (Benavides, 2020).

Finalmente, se tiene la investigación de Orgambídez y Borrego (2020) cuyo objetivo principal fue comprobar el apoyo social y en engagement en enfermeros y enfermeras. La metodología fue descriptiva, transversal donde se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y a su vez la Escala Multidimensional de Apoyo Social que se aplicaron a una muestra de 215 profesionales. Hubo relación entre las variables y se determinó que tenían asociación con la satisfacción laboral, siendo predictores significativos. El estudio concluye señalando que es conveniente mejorar los resultados objetivos mediante la creación de redes de apoyo con el propósito de tener competencias para la gestión del apoyo social, el compromiso laboral y la satisfacción (Orgambídez & Borrego, 2020).

En lo referente a las teorías, se realizó una búsqueda de información en varios documentos científicos que tienen relación con las varias de estudio que son compromiso laboral (dimensiones: afectivo, también continuidad y de igual forma normativo) y los factores asociados como son las características sociodemográficas, flexibilidad psicológica, apoyo social y bienestar subjetivo.

Previo a describir los diferentes conceptos es necesario indicar que se tuvo como base las teorías del compromiso laboral de los autores Meyer y Allen (1991) citado por Sanclemente et al. (2018), que son las más utilizadas en las investigaciones.

Estas teorías señalan que el compromiso es la intención que tiene un colaborador en permanecer en un curso de acción, además establecen que cuando el personal está comprometido se esfuerza más en cumplir metas y objetivos, de esta forma se las organizaciones formulan estrategias para lograr este fin en sus empleados.

Se inició mencionando que el compromiso laboral se define según Aldana et al. (2018) como «un estado psicológico que hace que un trabajador prolongue la permanencia en su lugar de empleo ». También se refiere a cuando un profesional presenta una orientación afectiva hacia una empresa o institución donde brinda sus servicios como colaborador (Fuentes, 2020; Malagón et al., 2019). Estas definiciones muestran las características más relevantes del compromiso laboral conceptualizándolo de manera legítima.

Por lo anterior, se entiende que el compromiso laboral u organizacional genera un vínculo estable entre el trabajador y su trabajo (Sodeify & Habibpour, 2021). Por lo tanto, es conveniente que la parte administrativa fomente este aspecto en los empleados con el propósito de que exista estabilidad en las empresas e instituciones y se disminuya la rotación de trabajadores, sin dejar de lado las inversiones altas en capacitaciones para el nuevo personal a causa de las renuncias constantes (Akter et al., 2018).

Entre los beneficios principales de que un trabajador esté comprometido con la organización es la responsabilidad con la que va a desarrollar las tareas que se le asigne, además existe más probabilidad de que haga algún esfuerzo adicional con el fin de servir de apoyo para lograr los objetivos planteados (Muñiz et al., 2019). Así también, se ha evidenciado que el compromiso de los empleados genera reducción en los gastos de las empresas y tiene un impacto significativo en el desempeño laboral (Jaime, 2020).

Sin embargo, existen varios factores que influyen en el compromiso laboral como son las condiciones laborales, las funciones que se le ha designado a los trabajadores, aspectos personales y las características del trabajo (Sepúlveda et al., 2021). Por estas razones se manifiesta que es un tema de interés para la alta dirección de las organizaciones, mostrándose como un desafío donde se pretende



que generar estrategias para que los trabajadores se comprometan y se mantengan en la organización (Akgerman & Sonmez, 2020).

Por otro lado, las dimensiones del compromiso laboral son el deseo que tiene relación con la parte afectiva, la obligación con el contexto normativo y los costos que están asociados a la continuidad. A continuación, se presenta cada una de las dimensiones:

*Compromiso afectivo (COA)*: Manifiesta las características del trabajador que se encuentra realizando actividades dentro de una organización porque así lo desea, lo que es reflejado en un rendimiento laboral alto. Cuando el personal se tiene en un ambiente agradable y armónico generan un vínculo emocional con las empresas o instituciones, por ello la organización tienen beneficios como disminución del absentismo, incremento del desempeño y mejor organización (Neves et al., 2018).

*Compromiso de continuidad (COC)*: En este caso, los trabajadores están en la organización por el cumplimiento de obligaciones y por temor a perder algo que para ellos es de gran valor, por ejemplo, los salarios, seguros y antigüedad, generalmente no tienen otras propuestas laborales que les brinden satisfacción y beneficios en los puestos de trabajo (Contreras & Contreras, 2018).

*Compromiso normativo (CON)*: los trabajadores con este tipo de compromiso piensan que deben quedarse dentro de la organización por la lealtad que tiene con la misma. Generalmente se evidencia a causa de que se ofrecen bonos, ascensos o regalías a los trabajadores de forma frecuente, fomentando el compromiso de los trabajadores (Y. Navarro et al., 2018).

Por lo anterior, se establece que la importancia del compromiso laboral radica en el mejoramiento de la eficiencia en las organizaciones, entonces debe ser una de las metas esenciales de las empresas e instituciones, fomentando el crecimiento del personal para el cumplimiento de objetivos (Romani et al., 2018).

En referencia a los factores asociados al compromiso organizacional se ha evidenciado que existen varios, por ejemplo, la reputación de la organización, los procesos de trabajo, el salario, las relaciones interpersonales con los compañeros

y demás personal, la innovación, oportunidades de carrera, reconocimiento, gestión del desempeño, comunicación, procesos de trabajo, el liderazgo de la alta dirección, la satisfacción laboral entre otros (Molero et al., 2020).

De esta forma, se evidencio que los trabajadores pueden ver influenciado su compromiso por varios factores, lo que podría cambiar la toma de decisiones de continuar o no colaborando con la empresa o institución (Simón et al., 2020). Por lo tanto, es conveniente que los directivos y gerentes consideren la identificación de estos factores con la finalidad de llegar a la mejora continua y comprometer al personal en el cumplimiento de las metas establecidas (Macía et al., 2020). Otros autores señalan que existen factores que están directamente relacionados con el compromiso laboral como son los que se presentan a continuación:

*Confianza:* Cuando el trabajador tiene las capacidades de enfrentar cualquier tipo de dificultad debido a que cuenta con las herramientas necesarias para hacerlo gracias a la organización, por esta razón, la alta dirección debe fomentarla en el personal (Martínez, 2020). Algunas recomendaciones al respecto es la práctica de la franqueza, justicia, libertad para hablar de los sentimientos, manifestar la verdad y congruencia, cumplimiento de promesas, asegurar la confidencialidad y demostrar las competencias (Sanclemente et al., 2018).

*Satisfacción laboral:* Se refiere al disfrute por las actividades y tareas que se ejercen en un trabajo, con esto se logra dar cumplimiento a las necesidades que se tiene, tanto personales como profesionales, pero esto depende de la percepción del trabajador (Domínguez et al., 2020). Se trata de un factor determinante en las actitudes de los empleados y esto depende de ciertos aspectos del ambiente laboral, además se vincula directamente con la productividad, rendimiento y rotación (Aldana et al., 2018).

*Normas relacionales:* Son normas que establecen una comunicación entre la organización y el trabajador, sin embargo, en ocasiones no son efectivas, por lo tanto, no se puede realizar una correcta relación entre estas partes. En esto interviene la flexibilidad, solidaridad, intercambios de información, y participación, lo que influye en las emociones de los trabajadores (Neves et al., 2018).

*Oportunismo:* Se trata específicamente del contrato que se establece entre los trabajadores y la organización, por lo tanto, lo que se establece debe convenir a las dos partes (Brunelli et al., 2022). Esta la forma en que las instituciones proporcionan incentivos para mantener a sus empleados y establecer una correcta relación con ellos como una forma de oportunidad para mejorar el desempeño general de la organización (Contreras & Contreras, 2018).

*Dependencia:* Es el reflejo de que el trabajador necesita del empleo por términos económicos, sobre todo si se encuentra en una situación donde se tiene inseguridad laboral. Otras formas de comprenderla es cuando una de las partes dentro de la organización necesita de la otra para poder lograr los objetivos que se ha planteado (Cao & Chen, 2019).

Por otro lado, existen autores que indican que el ambiente laboral y sus condiciones pueden ser una de las influencias principales para que se establezca un compromiso por parte de los trabajadores (Vega, 2021). Sin embargo, si no resulta de esta manera, es probable que surjan otros inconvenientes como la presencia de problemas en la flexibilidad psicológica de acuerdo con Montaner et al. (2021) es « una habilidad donde las personas que a poseen pueden controlar los pensamientos, experiencias, situaciones y emociones». Generalmente las personas que presentan flexibilidad psicológica tienen características de aceptación, son conscientes de su entorno, buscan soluciones y mantienen sus valores intactos.

Otros autores definen a la flexibilidad psicológica como un objetivo que se debe alcanzar mediante estrategias de aceptación y compromiso, en este caso las personas tienden a actuar bajo sus valores y principios (López et al., 2020). Así también existen quienes lo determinan como una capacidad donde las personas pueden enfocarse en la situación que enfrentan, buscando oportunidades y acciones para solucionar problemas. Se ha evidenciado que lo contrario a la flexibilidad psicológica es reconocimiento como evitación experiencial, que resulta cuando las personas se alejan de los valores que posees con la finalidad de evitar eventos negativos (Barroso et al., 2020).

Eso demuestra que en una organización debe promoverse la flexibilidad psicológica, puesto que tiene relación con el compromiso laboral a causa de las personas se desmotivan y renuncie al empleo o no sirva de apoyo para el cumplimiento de objetivos de la institución, incrementando los problemas e impidiendo llegar al éxito (Montaner et al., 2021). Además, existen tres factores principales que definen a una persona como un ser con psicología flexible, el funcionamiento ejecutivo de los individuos, los estados mentales y también la configuración de la personalidad, sin embargo, la pandemia ha funcionado como un agente determinante en la actualidad que ha puesto en evidencia la flexibilidad psicológica de todas las personas (Ortiz, 2018).

Existe otro factor importante al hablar del compromiso laboral, este es el apoyo social que se refiere de acuerdo a Martínez et al. (2019) al « conjunto de materiales, herramientas y recursos humanos que tiene una persona para superar eventos críticos »,,. También se involucra en esta parte al apoyo que brindan los familiares, compañeros y amigos para enfrentar las adversidades. Este factor brinda beneficios a las personas como estabilidad y control de sus pensamientos y sentimientos con la ayuda de otros (J. Navarro, 2018). Para que se dé de forma efectiva es necesario que intervengan terceros a es necesario que intervengan terceros a es necesario que intervengan terceros y en estos casos es conveniente la participación de las instituciones para el fortalecimiento de los empleados (Prozzillo & Olivera, 2019).

De igual manera se tiene al bienestar subjetivo que es definido según Martínez et al. (2018), como «una postura que acoge el ser humano de forma evaluativa en relación a la percepción que tiene sobre el bienestar que posee», lo que quiere decir, que las personas dan su opinión de su propio bienestar. Este factor es una forma de autoevaluarse y determinar las fortalezas y debilidad que se tienen, así como analizar cuáles son los aspectos que generan inconvenientes al momento de alcanza el bienestar, en la mayoría de ocasiones las situaciones laborales lo reducen significativamente generando insatisfacción y emociones negativas, dejando de lado el compromiso de los empleados (Hinojosa et al., 2018).

Cabe destacar que la flexibilidad psicológica, apoyo social y el bienestar subjetivo han sido tres factores fundamentales que se han puesto de manifiesto en la

actualidad a causa del COVID – 19, sobre todo en las instituciones donde labora el personal sanitario, específicamente los profesionales de enfermería (Torner & Rojas, 2021). Cabe destacar que el ambiente laboral con la presencia de la pandemia ha incrementado reducido el grado de las variables en cuestión de estos trabajadores de la salud por las excesivas cargas laborales, largas jornadas, presión en la atención a pacientes contagiados por el virus y las cuestiones emocionales por la pérdida de seres queridos y pacientes, falta de recursos y material necesario (Betancourt et al., 2020).

Existen instituciones de salud que ha logrado implementar estrategias para mejorar esta situación, diseñando programas de intervención y apoyo para los profesionales de enfermería, también se ha creado departamentos con apoyo psicosocial para incrementar la resiliencia dentro de la organización, con la finalidad de mantenerse y seguir proporcionando servicios a los pacientes (Aldana et al., 2018).

Estas medidas también están encaminadas a fomentar el compromiso laboral, porque se ha evidenciado que a nivel mundial menos del 15% de los profesionales de enfermería se encuentran realmente comprometidos con sus labores. Por ello es necesario que se ponga atención al bienestar de los trabajadores de forma interna (Alcover, 2020). Entre las estrategias más relevantes se encuentra el trato al trabajador como un experto en su área dándole responsabilidades y libertades para cumplir las metas, la incorporación de los valores personales durante el reclutamiento, fomentar la transparencia entre las partes, promover la innovación mediante la implementación de tecnologías que faciliten el trabajo y la promoción de beneficios (Macía et al., 2020).

Finalmente, dentro del área de enfermería es necesario considerar si los trabajadores están comprometidos, puesto que su servicio es de gran importancia para la atención a los pacientes, quienes requiere mejorar su salud a través de un servicio de calidad, por lo tanto, los profesionales deben ejercer sus labores de forma eficiente para llegar a la mejora continua y lograr las metas de los establecimientos de salud (Akter et al., 2018).

### **III. METODOLOGÍA**

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

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

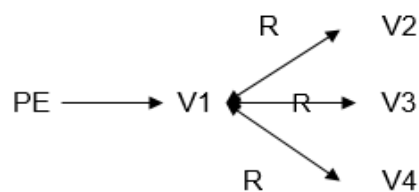
- Fue de enfoque cuantitativa, el mismo permitió comprobar la hipótesis establecida mediante análisis estadísticos. se realizó un estudio con datos ordenados siguiendo una serie de procedimientos para analizar al fenómeno de estudio, logrando objetivos y mostrando los fenómenos para finalmente establecer conclusiones. con este enfoque se pueden explicar las teorías mencionadas anteriormente, tratando se abordar los hechos de la realidad y determinando conclusiones al respecto.
- Fue básica o pura, donde se tuvo como propósito buscar información de relevancia para incrementar los conocimientos de la sociedad en general, Está orientado a aportar la teoría y conocimientos que tienen relación con el problema, logrando señalar la realidad o contexto de estudio en contraste con la investigación básica, puesto que no permite ejecutarla, el límite es ampliar los conocimientos. Hernández et al. (2010)
- Por su parte, Álvarez (2018) señala que tuvo como meta principal la analizar del problema desde el contexto natural y social, lo que quiere decir que se encarga brinda teorías que evidencian los problemas del tema investigativo.

##### **3.1.2 . Diseño de investigación:**

- A su vez se debe destacar que el estudio fue observacional, transversal, analítico y prospectivo. fue observacional porque se pretendió registrar los diferentes acontecimientos que surgen en el ámbito de enfermería en relación al compromiso laboral y los factores asociados, pero no se realizó una intervención directa en el curso natural de los eventos. Se establecerá como un estudio trasversal a causa de que se ejecutó en el año 2022, siendo un periodo predefinido.

- Así también se indicó que la investigación fue analítica a razón de que se planteó la hipotética relación entre el compromiso laboral con los factores asociados como son la flexibilidad psicológica, apoyo social y bienestar subjetivo, de forma que se corrobore si existe una relación causal entre las variables. Finalmente, fue prospectivo porque se ejecutó de forma previa a la ocurrencia del fenómeno de investigación.
- Se trató de una investigación correlacional debido a que se define relaciones de variables para ver el tipo de asociación que tienen. Por ello la presente investigación es correlacional debido a que permitió realizar mediciones sobre la asociación entre variables definidas, de esta forma se conoció el grado y tipo de relación dentro de un periodo establecido y contexto en común. Por tanto, la investigación fue de tipo correlacional porque resulta necesario realizar una correlación de las variables determinadas para el estudio.
- El estudio presenta un diseño no experimental, puesto que no se realizó unas modificaciones en variables objeto de investigación.

A continuación, se expone el esquema propuesto para la investigación:



**Figura 1.** Esquema de diseño de investigación

Dónde:

PE: Personal de enfermería de clínicas privadas

V1: Compromiso laboral

V2 Características sociodemográficas

V3: Flexibilidad psicológica

V4: Apoyo social

V5: Bienestar subjetivo

R: Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable principal**

##### **Variable 1: Compromiso laboral**

- Definición conceptual: De acuerdo a Aldana et al. (2018), «se define como un estado psicológico que hace que un trabajador prolongue la permanencia en su lugar de empleo». (p. 16).
- Definición operacional: Se mide el grado de compromiso laboral del personal de enfermería a través de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (Schaufeli y Baker, 2008) que cuenta con tres dimensiones y tres ítems por dimensión.
- Dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.
- Escala de medición: Se mide a partir de una escala ordinal de Likert (1 =Casi nunca, 2= Rara vez; 3= A veces; 4= A menudo; 5= Muy a menudo; 6= Siempre).

#### **Variables secundarias**

##### **Variable 2: Características demográficas**

- Definición conceptual: De acuerdo a lo manifestado por el Instituto Nacional de Estadística (2021), « las características demográficas son la información de una personal de manera general, y según los análisis se mencionan atributos».
- Definición operacional: son las características sociales y demográficas de los participantes tanto cronológicamente por su edad además de su nivel de conocimiento de acuerdo a la instrucción.
- Dimensiones: Sexo, edad, instrucción.

##### **Variable 3: Flexibilidad psicológica**

- Definición conceptual: Según Montaner et al. (2021), se define como «una habilidad donde las personas que a poseen pueden controlar los pensamientos, experiencias, situaciones y emociones.



- Definición operacional: La medición de la flexibilidad psicológica se realizó mediante Cuestionario de Aceptación y Acción Relacionado con el Trabajo (Ruiz y Carriolas, 2019) cuenta con un total de 7 ítems.
- Dimensiones: Grado de capacidad, nivel de eficiencia, nivel de control de los pensamientos y emociones.
- Escala de medición: Se trata de una escala ordinal de Likert (1 = Nunca es verdad, 2= Muy raramente es verdad, 3= Raramente es verdad, 4= A veces es verdad, 5= Frecuentemente es verdad, 6= Casi siempre es verdad, 7= Siempre es verdad).

#### **Variable 4: Apoyo social**

- Definición conceptual: Según Martínez et al. (2019), se define como «conjunto de materiales, herramientas y recursos humanos que tiene una persona para superar eventos críticos».
- Definición operacional: Esta variable se midió a partir del uso de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (Zimet, 2007), la misma cuenta con un total de 12 ítems.
- Dimensiones: Nivel de apoyo de la alta dirección, nivel de apoyo de la parte administrativa, nivel de apoyo de los compañeros.
- Escala de medición: Se trata de una escala ordinal de Likert (1 = Totalmente en desacuerdo, hasta 7= Totalmente de acuerdo).

#### **Variable 5: Bienestar subjetivo**

- Definición conceptual: Según Martínez et al. (2018), se define como «Percepción de bienestar que se tiene sobre sí mismo».
- Definición operacional: La variable se mide con la Escala de Bienestar Laboral General (Blanch,2010), que cuenta con un total de 2 dimensiones con 6 ítems cada uno.
- Dimensiones: Nivel bienestar psicosocial, nivel de efectos colaterales.
- Escala de medición: Se trata de una escala ordinal de Likert (1 = Totalmente insatisfecho, hasta 7 = Totalmente satisfecho). La tabla completa de operacionalización de variables se muestra en **Anexo 2**.

### 3.3. Población, muestra, muestreo

**3.2.1. Población:** En la investigación la población será el personal de enfermería de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022, donde la cantidad total será de 244 enfermeras.

- **Criterios de inclusión:** Los criterios de inclusión fueron: a) rangos de edad b) tener título de enfermera c) laboral en las dos clínicas privadas de Ecuador en el 2022.
- **Criterios de exclusión:** Los criterios de exclusión fueron el personal de enfermería que labora en áreas estériles de difícil acceso como la unidad de cuidados intensivos y quirófano. Personal sanitario que no cumpla las funciones de enfermería, Personal que no se encuentre laborando en el periodo de estudio Personal de establecimientos públicos

**3.2.2. Muestra:** La muestra fue poblacional por el total poblacional. Se consideró a 244 usuarios externos en la segunda mitad del período (Mayo de 2022). La fórmula para estimar una proporción con una población de 244 nivel de confianza 95 y de precisión de 5% que nos da un total de 150 enfermeras. **(ANEXO 3)**

**3.2.3. Muestreo:** Se ejecutó un muestreo no probabilístico donde la población reducida fue de 150 enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022. La unidad de análisis es el personal de enfermería de las clínicas privadas de Ecuador, que se encuentren realizando sus funciones hasta el año 2022.

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

La investigación considerará el uso de la técnica de encuesta, a causa de tener referencias sobre la viabilidad que tiene dicha técnica para el estudio. Arias (2021), indica que la encuesta «es un cuestionario con dirección a personas para saber el pensamiento, opiniones y percepciones sobre un tema». En la investigación se utilizó un cuestionario con cuatro variables que se presentan a continuación (ver el Anexo 4):

**COMPROMISO LABORAL:** Para realizar la medición de la variable fue necesario utilizar la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, la misma que presenta las siguientes características (ver la Tabla 1):

**Tabla 1.** Ficha técnica del instrumento sobre compromiso laboral

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO</b>	
<b>Nombre del cuestionario</b>	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht
<b>Autores</b>	Schaufeli y Bakker
<b>Adaptado</b>	No aplica
<b>Lugar</b>	Clínicas privadas
<b>Fecha de aplicación</b>	Segunda mitad del mes de mayo del 2022
<b>Objetivo</b>	Evaluar el nivel de compromiso social en el personal de enfermería de las clínicas privadas de Ecuador
<b>Dirigido a</b>	Personal de enfermería
<b>Tiempo estimado</b>	10 minutos
<b>Margen de error</b>	0,05
<b>Estructura</b>	Se compone de un total de 9 ítems y una escala de Likert donde 1 =Casi nunca, 2= Rara vez; 3= A veces; 4= A menudo; 5= Muy a menudo; 6= Siempre.

**FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA:** El instrumento que se utilizo fue el Cuestionario de Aceptación y Acción Relacionado con el Trabajo, que tiene las siguientes características (ver la Tabla 2):

**Tabla 2.** Ficha técnica del instrumento sobre flexibilidad psicológica.

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO</b>	
<b>Nombre del cuestionario</b>	Cuestionario de Aceptación y Acción Relacionado con el Trabajo
<b>Autores</b>	Ruiz y Odriozola
<b>Adaptado</b>	No aplica
<b>Lugar</b>	Clínicas privadas
<b>Fecha de aplicación</b>	Segunda mitad del mes de mayo del 2022
<b>Objetivo</b>	Evaluar el nivel de flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022
<b>Dirigido a</b>	Personal de enfermería
<b>Tiempo estimado</b>	5 minutos
<b>Margen de error</b>	0,05

<b>Estructura</b>	Se compone de un total de 7 ítems y una escala de Likert donde 1 = Nunca es verdad, 2= Muy raramente es verdad, 3= Raramente es verdad, 4= A veces es verdad, 5= Frecuentemente es verdad, 6= Casi siempre es verdad, 7= Siempre es verdad.
-------------------	---

**APOYO SOCIAL:** Para mediar la variable se aplicó la Escala Multidimensional de Apoyo Social, la misma tiene las siguientes características (ver la Tabla 3):

**Tabla 3.** *Ficha técnica del instrumento sobre apoyo social.*

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO</b>	
<b>Nombre del cuestionario</b>	Escala Multidimensional de Apoyo Social
<b>Autor</b>	Zimet
<b>Adaptado</b>	No aplica
<b>Lugar</b>	Clínicas privadas
<b>Fecha de aplicación</b>	Segunda mitad del mes de mayo del 2022
<b>Objetivo</b>	Determinar el nivel de apoyo social que brindan las clínicas privadas de Ecuador, 2022.
<b>Dirigido a</b>	Personal de enfermería
<b>Tiempo estimado</b>	5 minutos
<b>Margen de error</b>	0,05
<b>Estructura</b>	Se compone de un total de 12 ítems y una escala de Likert donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2= Bastante en desacuerdo, 3= Más bien en desacuerdo, 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= Más bien de acuerdo, 6= Bastante de acuerdo, 7= Totalmente de acuerdo

**BIENESTAR SUBJETIVO:** Con la finalidad de estudiar la variable se utilizó la Escala del Bienestar Laboral General, la cual presenta las siguientes características (ver la Tabla 4):

**Tabla 4.** *Ficha técnica del instrumento sobre bienestar laboral.*

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO</b>	
<b>Nombre del cuestionario</b>	Escala del Bienestar Laboral General
<b>Autor</b>	Blanch
<b>Adaptado</b>	No aplica
<b>Lugar</b>	Clínicas privadas
<b>Fecha de aplicación</b>	Segunda mitad del mes de mayo del 2022
<b>Objetivo</b>	Determinar las estrategias de bienestar subjetivo que brindan las clínicas privadas de Ecuador, 2022.
<b>Dirigido a</b>	Personal de enfermería
<b>Tiempo estimado</b>	5 minutos
<b>Margen de error</b>	0,05
<b>Estructura</b>	Se compone de un total de 53 ítems y una escala de Likert donde 1 = Totalmente insatisfacción, 2= Bastante insatisfacción, 3= Algo de insatisfacción, 4= Promedio, 5= Algo de satisfacción, 6= Bastante satisfacción, 7= Total satisfacción

### **Validez de contenido**

De acuerdo con Calduch (2014), los instrumentos deben tener validez para luego ser aplicados a la muestra de investigación, elegimos acorde a la medición de las variables en estudio y el tema que se estudió. El proceso se basó en la opinión y perspectiva de cinco expertos que tuvieron en común una Maestría en Gestión de los servicios de la Salud. A su vez el primer experto es: Docente del hospital General Guasmo Sur. El segundo experto: Docente de cursos de nivelación. El tercer experto: Docente de la Universidad Estatal de Guayaquil. El cuarto y quinto experto: Docente de cursos de nivelación. Todos accedieron a evaluar los criterios de pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia considerando un puntaje del 1 al 4. En este caso el índice de V de Aiken fue 0.98 en el cuestionario sobre compromiso laboral, 0,97 en el de flexibilidad psicológica, 0,98 en el de apoyo social y 0,96 en el de bienestar laboral (ver el Anexo 5).

**Tabla 5.** Validación de juicio de expertos

<b>Expertos</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Criterios</b>	<b>V de Aiken</b>
1	Mg.	Evelin Katuska Ramírez Escalante		
2	Mg.	Kenya Katherine Vinueza Domo		Cuestionario 1 = 0,98
3	Mg.	Milka María Lozano Domínguez	Pertinencia Relevancia Claridad Suficiencia	Cuestionario 2 = 0,97 Cuestionario 3 = 0,98
4	Mg.	Karina Mishell Figueroa Samaniego		Cuestionario 4 = 0,96
5	Mg.	Jeiddy Dalila Zavala Panchana		

### **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad indica el grado de exactitud que tiene los parámetros del instrumentos del estudio, de esta forma se recomienda que se realicen pruebas del instrumento para definir si es confiable o no para el estudio (Arias, 2021).

Se desarrolló una prueba piloto en un grupo de enfermeras de instituciones que no tuviesen relación con las dos clínicas privadas que intervienen en la investigación, aplicándolos a un total de 50 enfermeras y posteriormente efectuando la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, la prueba estadística mostró un valor de 0,868 para el instrumento de compromiso social, 0,860 para el de flexibilidad psicológica, 0,822 para el de apoyo social y 0,792 para el de bienestar subjetivo; en los tres casos es aceptable por ser valores cercanos a 1 (ver el Anexo 6).

**Tabla 6.** *Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach*

<b>Estadística de fiabilidad</b>		
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>	<b>Niveles</b>
0,868	9 preguntas instrumento 1	Bueno.
0,860	7 preguntas instrumento 2	Bueno
0,822	12 preguntas instrumento 3	Bueno
0,792	6 preguntas instrumento 4	Aceptable

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos fueron los siguientes:

- Adaptación de los cuatro cuestionarios al contexto de las clínicas privadas.
- Validación de los instrumentos de recolección de datos por el juicio de expertos, que se explicó anteriormente.
- importante recalcar que se tuvo los permisos operacionales para aplicar la encuesta en las dos clínicas privadas de Ecuador mismo que se puede verificar en los documentos respectivos con si numeración **Nro. CG. 1.2-2022-073-P** y Oficio Nro. **CS.SA 1855-072022 (Anexo 9)**.
- Entrega de información verbal mediante consentimiento informado a los participantes de la investigación, para ello en el documento se les brinda información sobre los objetivos y datos relevantes con la finalidad de firmen voluntariamente, quedando claro que el investigador dio cumplimiento a la **acción (Anexo 9)**.
- Se procedió a aplicar una prueba piloto para verificar si los instrumentos eran fiables para utilizarlos con el fin de lograr los objetivos previstos. Lo cual ya se explicó anteriormente.

- Con los instrumentos válidos, se aplicarán a una muestra de 150 enfermeras de diferentes clínicas privadas de Ecuador; el tiempo total de ejecución de los cuestionarios será de 25 minutos. Cabe destacar que el investigador se comprometió a que toda la información suministrada no será divulgada en el caso que contenga datos personales **(Anexo 10)**.
- Posterior a la recopilación de datos se procederá a ingresar y tabular la información en una base dentro del programa Microsoft Excel, y luego se los exportará al programa estadístico SPSS versión 22, donde se realizará un análisis estadístico con frecuencias, porcentajes y las posibles correlaciones. Para finalizar los resultados obtenidos serán presentados e interpretados.

### 3.6. Método de análisis de datos

En el programa estadístico SPSS se realizó la prueba del alfa de Cronbach, (ver Anexo 6). así también, se usó las escalas de Likert tanto para la estadística descriptiva y correlacional. Luego se representan con herramientas como figuras y tablas. Se realizó la formula estadística de regresión lineal jerárquica en el presente estudio. Las relaciones entre las variables se establecieron de acuerdo a regresiones lineales simples que es un método estadístico donde se involucra una función que destaca una o varias variables predictorias. La regresión lineal muestra la relación que puede existir entre la variable dependiente conocida como **y** con la variable independiente **x**. La ecuación utilizada en la presente investigación fue la siguiente:

$$Y = \beta_0 + \sum \beta_i X_i + \varepsilon_i$$

Dónde:

$\beta$  = Estimación de parámetros lineales

$\varepsilon$  = Es un término de error

Para que existe relación estadísticamente significativa el p – valor debe ser inferior a 0.05, teniendo una fuerte relación cuando es menor a 0.01, por su parte si el resultado es positivo se interpreta que al incrementarse el nivel de una variable la

otra también aumentará, pero si resulta ser negativo quiere decir que, al incrementarse una variable, la otra disminuirá significativamente. Los resultados fueron determinados en el programa estadístico SPSS donde fue posible determinar las tablas y gráficos.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo a los criterios de Helsinki, el presente trabajo cumple con los siguientes aspectos:

- Privacidad y confidencialidad: Durante la recopilación de información se resguardó la intimidad de los participantes, en este caso no se pidió datos personales que pudieran reflejar la identidad de los profesionales que participaron del estudio.
- Consentimiento informado: Todos los participantes, previo a la ejecución de los cuestionarios firmaron un consentimiento informado donde se les explicaba el tema y objetivos de la investigación, sin dejar de lado que se indicó claramente que la participación era voluntaria.
- Difusión de resultados: Todos los resultados estarán disponibles en el repositorio de la Universidad César Vallejo a disposición de los profesionales y autoridades que lo necesiten para tomar decisiones e implementar acciones estratégicas dentro de las clínicas privadas.
- Rigor científico y ético: La investigación cumple con todos los parámetros involucrados en el campo científico, de esta forma se recurrió a la búsqueda de información confiable proveniente de revistas científicas, además los instrumentos aplicados a la población de estudio fueron revisados por expertos en el área. Además, se ha conservado todos los aspectos éticos para la gestión de datos durante las encuestas a los profesionales.

## **IV. Resultados**

### **Sobre el Objetivo general**



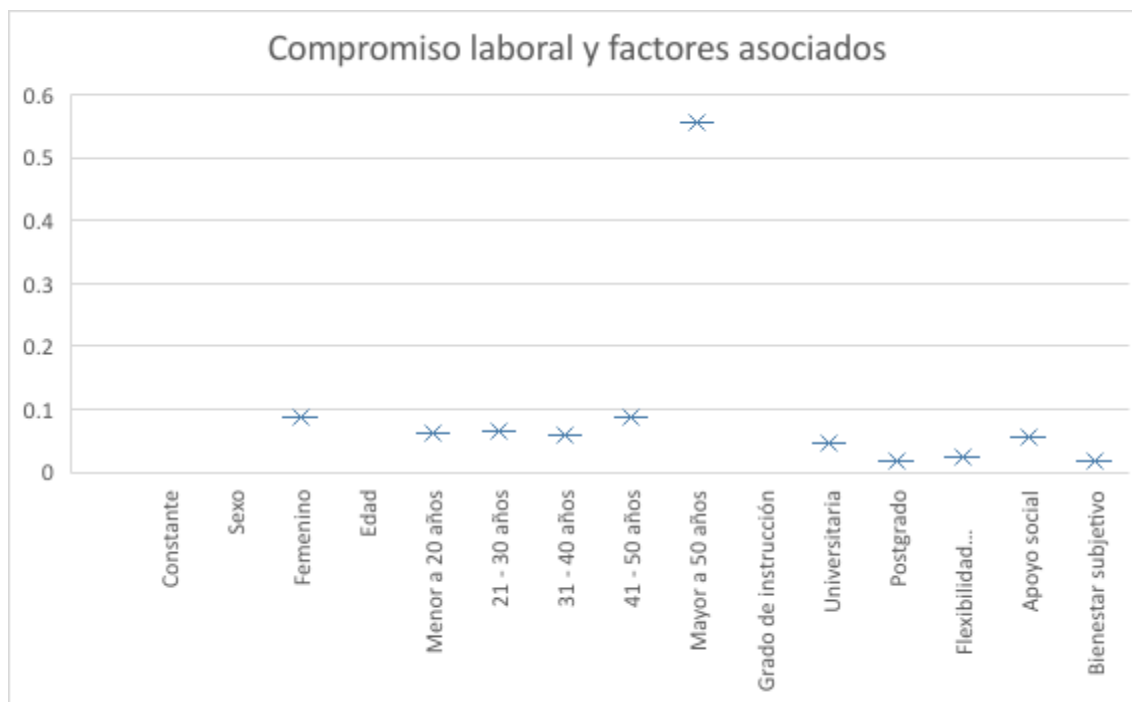
**Tabla 7.** Compromiso laboral y factores asociados en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.

Características sociodemográficas, clínicas y de riesgo	Compromiso laboral				
	Coeficiente no estandarizados		Coeficientes estandarizados	R2	p valor
	Beta	Desv.Error	Beta		
Constante					0,00
Sexo					
Femenino	0,038	0,609	0,071	0,087	0,438
Edad					
Menor a 20 años	0,266	0,058	0,357	0,061	0,556
21 - 30 años	0,324	0,048	0,46	0,065	0,789
31 - 40 años	0,265	0,123	0,075	0,058	0,894
41 - 50 años	0,012	0,039	0,052	0,087	-0,004**
Mayor a 50 años	0,222	0,027	0,029	0,555	0,078
Grado de instrucción					
Licenciatura	0,117	0,182	0,05	0,046	0,038*
Postgrado	0,156	0,093	0,023	0,018	0,458
Flexibilidad psicológica	0,399	0,152	0,211	0,026	0,001**
Apoyo social	0,081	0,144	0,046	0,055	0,000***
Bienestar subjetivo	0,107	0,105	0,084	0,019	0,001**

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

AdjR2-cambiar (0,482)

**Nota.** Elaboración propia



**Figura 3.** Asociación entre variables y definición del nivel de compromiso laboral de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022

**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 3 se evidencia que la mayoría de las participantes tuvieron un nivel promedio de compromiso laboral, respecto a la comparación con los factores asociados se encontró los siguientes datos relevantes: el 53% de las mujeres mostró un nivel promedio de compromiso laboral seguido por el 35% se manifestó un nivel bajo. El rango de edad más frecuente fue entre los 21 y 30 años donde el 24% presentó un nivel bajo de compromiso laboral seguido por el 21% que tuvo un nivel promedio. La instrucción más común fue la universitaria, donde el 49% de las participantes tenía un nivel promedio de la variable analizada. Respecto a las otras variables el dato más representativo fue el porcentaje del 46% correspondiente a las personas que tenían un nivel medio de flexibilidad psicológica y promedio de compromiso laboral, así también sucedió que el 41% tenía un nivel promedio de apoyo social y compromiso laboral, a su vez el 34% tuvo un nivel promedio de bienestar subjetivo y compromiso laboral.

Con el fin de evaluar la relación entre el compromiso laboral y los factores asociados se generó en la tabla 7 un análisis de regresión lineal jerárquico donde se evidenció que hubo correlación estadísticamente significativa entre edad de 41 y 50 años con el compromiso laboral porque el valor de  $p$  fue inferior a 0.05 ( $p = 0.004$ ); así también sucedió con el grado de instrucción de licenciatura ( $p = 0.038$ ), la flexibilidad psicológica ( $p = 0.001$ ), el apoyo social ( $p = 0.000$ ) y el bienestar subjetivo ( $p = 0.001$ ). Los resultados de las variables mencionadas indicaron el 48.2% de la varianza que se encontró en los niveles de compromiso laboral. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alternativa porque el compromiso laboral se asocia de forma positiva significativa con la flexibilidad psicológica, apoyo social percibido y la flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.

## Sobre el Objetivo específico 1

**Tabla 8.** Describir las características sociodemográficas de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022

Características demográficas	n	%
<b>Sexo</b>		
Femenino	150	100%
<b>Edad*</b>		
	31,65±8,94	
Menor a 20 años	5	3,30%
21 - 30 años	73	48,70%
31 - 40 años	37	24,70%
41 - 50 años	31	20,70%
Mayor a 50 años	4	2,70%
<b>Grado de instrucción</b>		
Licenciatura	136	90,70%
Postgrado	14	9,30%

\*Variable medida en media ± Desviación estándar

**Nota.** Elaboración propia

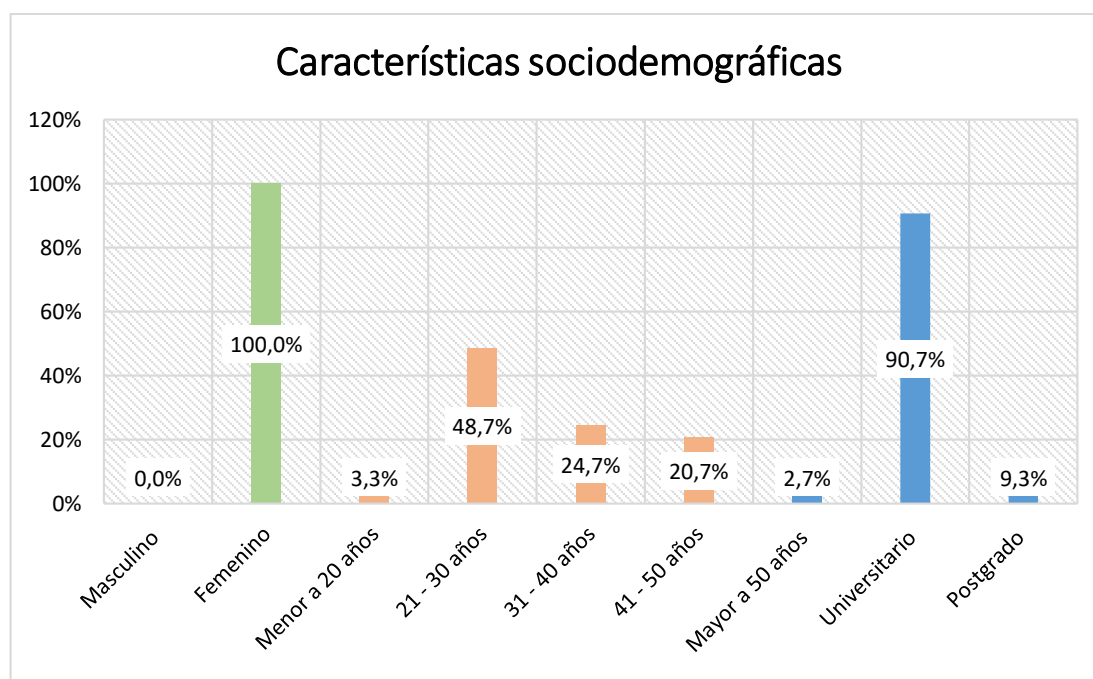


Figura 4 Identificar y describir las características sociodemográficas de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022

**Interpretación:** Las características demográficas de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022 se muestran en la tabla 8, donde se evidencia que la totalidad de profesionales que participaron en la investigación fueron del sexo femenino, con el 100%. Además, se observa que la media de edad fue de 32 años con una desviación estándar de 8,94, a su vez la mayor cantidad de profesionales tenía entre 21 y 30 años con porcentaje del 48,7%, seguido por el 24,7% que estaba entre los 31 y 40 años, y en tercer lugar el 20,7% tenía entre 41 y 50 años. La menor proporción encontrada fueron las personas mayores a los 50 años con un porcentaje del 2,7%. Finalmente, en relación al grado de instrucción se percibe que el 90,7% de las participantes tenían título universitario en relación con las funciones que desempeñaba durante el estudio, mientras que, el 9,3% restante había logrado alcanzar el nivel de máster.

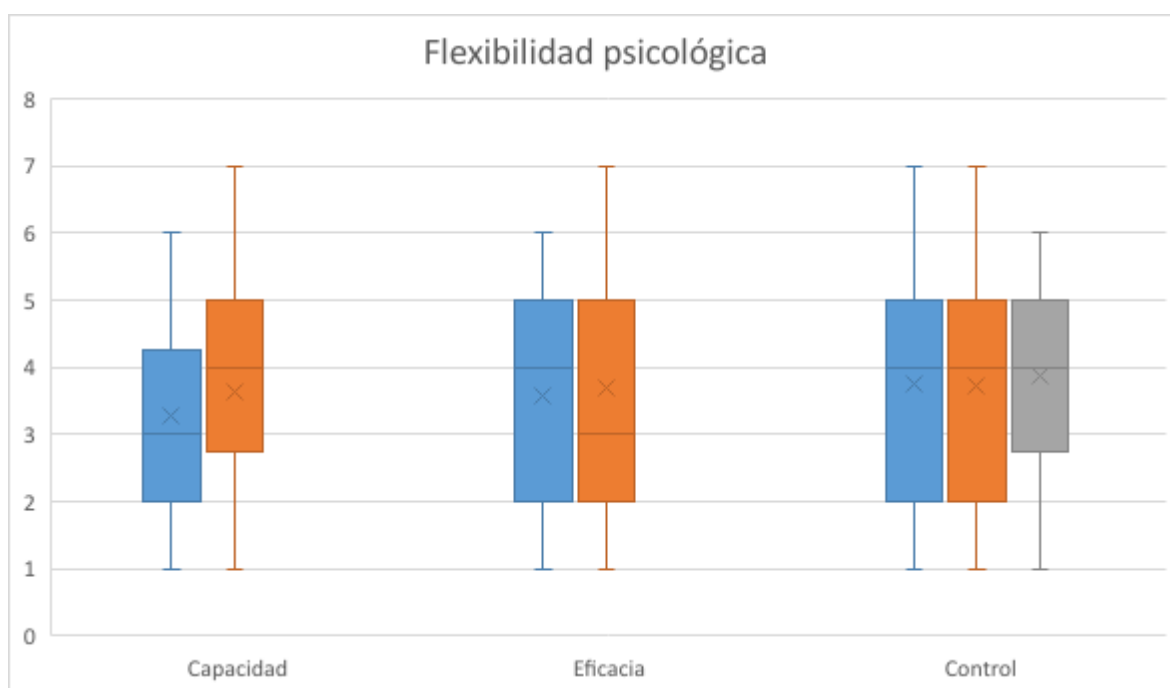
## Sobre del Objetivo específico 2

Tabla 9. Evaluar el nivel de flexibilidad psicológica según características sociodemográficas en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022

Flexibilidad psicológica	Mediana	RIQ
Dimensión 1. Capacidad		
1. Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales	3	[2-4]
5. Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera, sin que me afecte cómo me sienta	4	[3-5]
Dimensión 2. Eficiencia		
3. Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy nervioso por algún motivo	4	[2-5]
6. Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mí mismo	3	[2-5]
Dimensión 3. Control		
2. Puedo admitir mis errores en el trabajo y aun así seguir siendo exitoso	4	[2-5]
4. Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito	4	[2-5]
7. Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo	4	[3-5]
TOTAL	26	

1 = Nunca es verdad, 2= Muy raramente es verdad, 3= Raramente es verdad, 4= A veces es verdad, 5= Frecuentemente es verdad, 6= Casi siempre es verdad, 7= Siempre es verdad.

**Nota.** Elaboración propia



*Figura 5. Evaluar el nivel de flexibilidad psicológica según características sociodemográficas en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022*

**Interpretación:** La flexibilidad psicológica se muestran en la tabla 9, en este caso se observa que la capacidad de trabajar se ha visto afectada por las preocupaciones personales donde raramente es verdad que puedan controlarlas, mientras que a veces les afecta sus sentimientos al momento de trabajar. Respecto a la eficiencia a veces las profesionales se ponen nerviosos y por ello no logran realizar su trabajo de manera eficaz, así también, raramente pueden hacerlo cuando dudan de sí mismos. Finalmente, al analizar el control se encontró que a veces las enfermeras pueden admitir sus errores y al mismo tiempo sentirse exitosos; por su parte, a veces las preocupaciones, pensamientos y sentimientos se interponen en el camino al éxito. Respecto al rango intercuartil la mayoría mostró una amplitud entre 2 y 5 correspondiendo a la máxima variabilidad.

### Sobre del Objetivo específico 3

**Tabla 10.** Apoyo social de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022

Apoyo social	Mediana	RIQ
Dimensión 1. Apoyo de la alta dirección		
3. Siento que mi jefe me brinda seguridad y los medios necesarios para realizar el trabajo.	3	[2-4]
4. Mi jefe me da asesoría si así lo requiero	3	[2-5]
8. Mi jefe brinda soluciones rápidas a los problemas que afecten el clima laboral	3	[2-4]
11. Mi jefe toma en consideración mi opinión	4	[3-5]
Dimensión 2. Apoyo de la administrativos		
6. Recibo ayuda técnica cuando lo requiero	4	[3-5]
7. Recibo ayuda administrativa cuando lo requiero	4	[3-5]
9. Tengo el acceso a consejeros y psicólogos si es necesario	4	[3-5]
12. La parte administrativa planifica las tareas y recursos de acuerdo a mis capacidades	4	[3-5]
Dimensión 3. Apoyo de compañeros		
1. Existe compañerismo en el lugar de trabajo	3	[2-4]
2. Tengo confianza en mis compañeros para preguntarles sobre alguna cosa del trabajo	4	[3-5]
5. Cuando se trabaja en equipo mis compañeros escuchan mis ideas	4	[2-5]
10. Mis compañeros se preocupan por mi bienestar en el trabajo	3	[2-4]
Total	43	
1= Totalmente en desacuerdo; 2= bastante en desacuerdo; 3= Más bien en desacuerdo; 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5= Más bien de acuerdo; 6= Bastante de acuerdo; 7= Totalmente de acuerdo.		

**Nota.** Elaboración propia

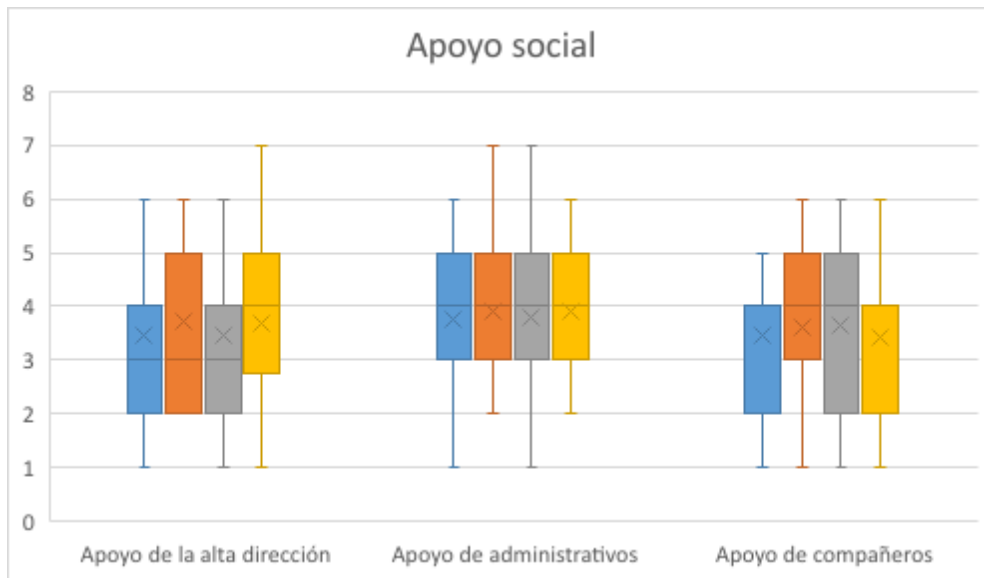


Figura 6. Nivel de apoyo social en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022

**Interpretación:** El apoyo social se evidencia en la tabla 10, específicamente en la dimensión sobre el apoyo percibido de la alta dirección se encontró en la mayoría de las preguntas una mediana de 3 que se refiere a la respuesta más bien en desacuerdo relacionado a que el jefe brinda seguridad, asesoría y soluciones rápidas ante los problemas dentro de las clínicas privadas, además hubo neutralidad al momento de cuestionar sobre si se consideraba sus opiniones. Por su parte, el apoyo de la administración en todos los cuestionamientos la mediana mostró que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo en relación a la ayuda técnica, parcial, de accesibilidad a consejeros y psicólogos, así como también en la planificación de las tareas y recursos. En el caso del apoyo de compañeros las medianas también correspondieron a 3 que significa más bien en desacuerdo en relación a que existe compañerismo y preocupación por el bienestar, mientras que en los cuestionamientos restantes se evidenció neutralidad. El rango intercuartil en la mayoría de los casos estuvo entre 3 y 5, donde la mayor variabilidad estuvo fue el rango de respuestas entre 2 y 5 correspondiente a la asesoría del jefe y el trabajo en equipo.



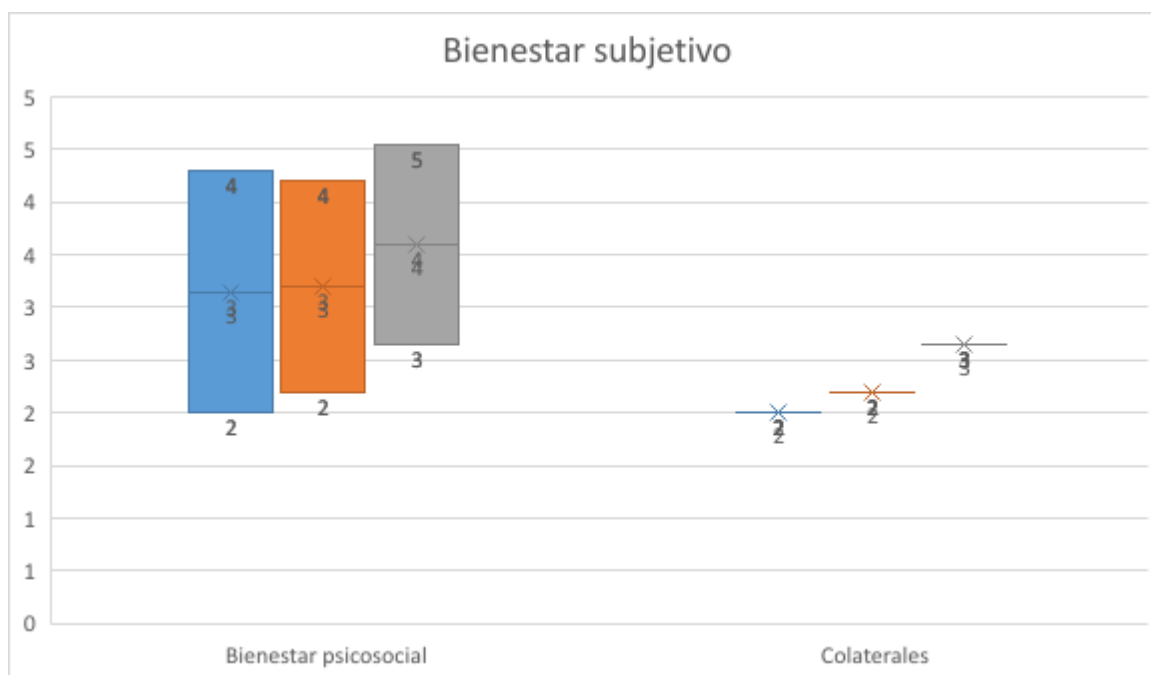
## Sobre el Objetivo específico 4

**Tabla 11.** Bienestar subjetivo de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022

Bienestar subjetivo	Mediana	RIQ
<b>Dimensión 1. Bienestar psicosocial</b>		
1. Actualmente en mi trabajo, siento afecto	3	[2-4]
2. Actualmente, en mi trabajo, siento competencia	3	[2-4]
3. Se refleja mi experiencia en el trabajo	4	[3-5]
<b>Dimensión 2. Efectos colaterales</b>		
4. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento somatización	2	[--]
5. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento desgaste	2	[--]
6. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento alineación	3	[--]
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	

1= Totalmente insatisfecho, 2= Bastante insatisfecho, 3= Algo de insatisfacción, 4= Promedio, 5= Algo de satisfacción, 6= Bastante satisfacción, 7= Total satisfacción.

**Nota.** Elaboración propia



**Figura 7.** Nivel de bienestar subjetivo en las enfermeras.

**Interpretación:** En la tabla 11 y figura 7 se refleja una mediana de 3 que representa que las enfermeras están algo insatisfechas en relación al afecta y competencia en su trabajo, mientras que a un nivel promedio reflejan su experiencia en su labor, lo que indica que el bienestar psicosocial no es positivo. Respecto a los efectos colaterales se evidenció que están bastante insatisfechos a causa del trabajo porque sienten somatización y desgaste, en cambio están algo insatisfechos en la alineación. Hubo rango intercuartil en el bienestar psicosocial donde la mayoría fue de 2 a 4 y de 3 a 5, pero en el caso de los efectos colaterales no se registró un rango a causa de que todos los participantes señalaron las mismas respuestas.

## V. DISCUSIÓN

El compromiso laboral es uno de los aspectos más importantes de la organización, puesto que esto determina el cumplimiento de los objetivos, la política, misión y visión que se ha establecido previamente, entonces es conveniente prestar atención en los casos donde los colaboradores bajen su nivel de compromiso laboral puesto que puede resultar en un inconveniente para las instituciones, incluidas las del sector de la salud. El estudio tuvo como fin principal el efectuar un análisis diagnóstico de la situación actual que sirva como base para la toma de decisiones de las instituciones, reflejando ser un tema de interés. El objetivo principal fue evaluar el compromiso laboral y factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022, mientras que la hipótesis apuntó a verificar si el compromiso laboral se asociaba de forma positiva significativa con el apoyo social, bienestar subjetivo y la flexibilidad psicológica percibido por las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.

Por otro lado, el estudio utilizó una metodología basada en estudios previos, en especial en la investigación realizada por Wang et al. (2021), puesto que brindó información sobre las diferentes escalas que se pueden utilizar para analizar cada una de las variables presentadas, de acuerdo a esto se puede decir que una de las fortalezas más importantes es que tiene respaldo de otros autores donde se ha logrado tener resultados veraces, mientras que como debilidad se tiene que la muestra fue conveniente, sin embargo, la cantidad de clínicas no es representativa a la que realmente hay en Ecuador, sin embargo solo se usaron las dos clínicas privadas por la accesibilidad que mostraron.

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que el compromiso laboral se relaciona con las características sociodemográficas, la flexibilidad psicológica, el apoyo social y el bienestar subjetivos, esto a causa de que se tuvo una correlación estadísticamente significativa, lo que ayudó a aceptar la hipótesis planteada. Los factores que ayudaron a analizar este objetivo fueron las variables antes

mencionadas, ya que con cada una de ellas se realizó una regresión lineal para evidenciar si se asociaban o no con el compromiso laboral.

Lo mismo sucedió en el estudio de Wang et al. (2021), donde a su vez se desarrolló estadística inferencial para corroborar la premisa, en su caso se utilizaron las mismas variables para el análisis, sin embargo también se evaluó el estrés laboral que fue un factor que se descartó en la presente investigación. En el estudio de Cao y Chan (2019) no se encontró una relación positiva puesto que el p valor fue mayor a 0.05, solo se evidenció correlación con el apoyo social, esto a pesar de que las enfermeras analizadas contaban con las mismas características de la presente investigación; así también mostraron que las enfermeras con mayor antigüedad tenían un nivel más alto de compromiso laboral.

Respecto al primer objetivo específico se logró comprobar la hipótesis en la cual se destacaba que el compromiso laboral tiene relación con las características sociodemográficas en las enfermeras de las dos clínicas privadas analizadas. Los factores que contribuyeron a lograr el objetivo fueron las correlaciones realizadas con el sexo, la edad y la instrucción de las participantes del estudio.

Varios estudios han demostrado que el compromiso laboral se encuentra influenciado por un sin número de factores que pueden perjudicar la estabilidad de un trabajador dentro de una organización, se han incluido a las características sociodemográficas (Fuentes, 2020), el apoyo social (Martínez et al., 2019), la flexibilidad psicológica (Prozillo & Olivera, 2019) y el bienestar subjetivo (Barroso et al., 2020). Los profesionales de enfermería de dos clínicas privadas de Ecuador que participaron en la presente investigación fueron del sexo femenino, la edad más frecuente estuvo entre los 21 y 30 años y el grado de licenciatura fue el predominante.

Estos datos difieren con el estudio de Sanclemente et al. (2018) debido a que en sus resultados destacó que el 100% de los participantes fueron del género masculino, así también, el rango de edad más frecuente estuvo entre los 40 y 50 años. Así también, en la investigación de Yáñez y Moreta (2020) indicaron en su investigación que los profesionales de salud que participaron en su mayoría eran

mayores a los 30 años con un porcentaje del 46%. Respecto a la instrucción en la mayoría de investigaciones se trató de profesionales que habían alcanzado el título de licenciatura en el área de enfermería o afines (Barroso et al., 2020; Orgambidez & Borrego, 2020; Wang et al., 2021).

De acuerdo con lo mencionado también se evidenció que la única característica sociodemográfica que presentó correlación estadísticamente significativa con el compromiso laboral fue la edad entre los 41 y 50 años con  $p = -0.004$ , la asociación fue negativa reflejando que mientras una variable aumenta la otra disminuye, sin embargo, esta edad no fue la más frecuente como se había mencionado con anterioridad, esto concuerda con la investigación de Yáñez y Moreta (2020) puesto que se evidenció que a medida que se incrementaba la edad de los participantes menor era el nivel de compromiso laboral en especial si eran mayores a los 59 años donde el valor de  $p$  fue igual a  $-0.003$ , lo cual también fue confirmado por el estudio de Wang et al. (2021) donde los profesionales sanitarios mayores a los 50 años tenían un menor compromiso laboral con un valor de  $p$  igual a  $-0,001$ . Los datos anteriores reflejan que la edad puede ser un factor determinante que influye en el compromiso social de las enfermeras.

En cuanto al segundo objetivo específico se verificó que si tiene relación estadísticamente significativa con el compromiso laboral, por ello es posible confirmar la hipótesis planteada, los factores que lograron permitir el cumplimiento de este objetivo fueron en análisis de la capacidad, eficiencia y control, los mismos que formaron parte del cuestionario planteado.

Respecto a la flexibilidad psicológica se encontró que estaba en su mayoría en un nivel medio, es decir que las enfermeras a veces cuentan con flexibilidad psicológica en su trabajo, sobre todo en el control de las preocupaciones, sentimientos y pensamientos, por su parte, la amplitud de del rango intercuartil más frecuente estuvo entre 2 y 5 lo que quiere decir que las participantes tienen percepciones heterogéneas respecto a la flexibilidad psicológica. En las relaciones de las variables se encontró que existe correlación estadísticamente significativa con el compromiso laboral, además que la asociación fue positiva indicando que mientras una variable se incrementa la otra también lo hará; de igual manera se

logró verificar que la mayoría de profesionales de enfermería tenía un nivel promedio de flexibilidad psicológica y de compromiso social

Los resultados anteriores concuerdan con los registrados en el estudio de Wang et al. (2021) donde la flexibilidad psicológica se encontró en niveles moderados con un porcentaje de participantes del 56% y tuvo correlación con el compromiso laboral con un valor  $p$  igual a 0.000, en especial porque las personas al demostrar sus capacidades de control sobre sus pensamientos y sentimientos pueden afrontar cualquier tipo de inconveniente que surja en el contexto laboral, además los datos más frecuentes correspondieron a profesionales de la salud entre los 20 y 30 años con una frecuencia del 63% al igual que en la presente investigación.

Por su parte, en el estudio de Barroso et al. (2020) se registró inflexibilidad psicológica fue causada por la presencia de la pandemia COVID – 19, lo que perjudicó la forma de pensar y agravó significativamente la salud mental de un porcentaje del 70% de los trabajadores de la salud en especial si se trataba del género femenino, puesto que perdieron a familiares y amigos, así como se encontraban en la primera línea de atención por extensas jornadas de trabajo. Entonces lo expuesto hasta el momento es un factor que influye en el compromiso laboral, y puede afectar cuando no se cuenta con las herramientas necesarias para afrontar las adversidades.

De acuerdo al tercer objetivo específico se encontró que el apoyo social y el compromiso laboral tiene relación estadísticamente significativa confirmándose la hipótesis, en este caso los factores que apoyaron a llegar a este resultado fueron el análisis del apoyo de la alta dirección, de la administración y de los compañeros, esto formó parte del estudio y comprendieron las principales dimensiones e indicadores a evaluar.

Otro de los factores analizados fue el apoyo social que se presentó en la mayoría de las enfermeras en un nivel promedio, es decir que las enfermeras no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo en especial en relación al apoyo de la administración, mientras que, se evidenció un bajo apoyo por la alta dirección ya que la mayoría de medianas indicaron que estaban más bien en desacuerdo con el liderazgo del jefe;

por su parte, el rango intercuartil más frecuente fue entre 3 y 5 lo que significa que algunos profesionales cuentan con apoyo social y otros no. Por lo que se puede manifestar que concuerdan en que hace falta estrategias que mejoren el apoyo social dentro de las dos clínicas privadas objeto de estudio. Respecto a la relación con el compromiso laboral se detectó que tiene correlación estadísticamente significativa y positiva ( $p = 0.000$ ), de esta manera si una de las variables sufre un incremento la otra también lo hará, así también si pasa lo contrario, además fue muy frecuente que las participantes tuvieran un nivel promedio de apoyo social, así como de compromiso laboral.

Los datos anteriores se compararon con el estudio de Orgambidez y Borrego (2020) notándose que existen diferencias entre los resultados, puesto que en este último el nivel de apoyo social fue bajo en la mayoría de participantes con un porcentaje del 52%, hecho que no se registró en el actual, y los hallazgos coincidieron con los niveles de compromiso laboral que también fueron bajos, definiendo que es un factor que influye en el otro, cabe destacar que este estudio se realizó en enfermeros de una clínica con las mismas características que tienen aquellas que se incluyeron en la presente investigación, además los resultados indican que gran parte de los profesionales eran personas mayores a los 40 años, es decir el 46%, y estos no reflejaban directamente una falta de apoyo por parte de la organización sino una alta cantidad de necesidades que no podían ser satisfechas de forma inmediata para todos.

Sin embargo, se encontró similitud con la investigación de Wang et al. (2021) donde los niveles de apoyo social fueron aceptables en el 62% de los participantes y correlacionaron con los niveles de compromiso social con un valor de  $p$  igual a 0.000, sin dejar de lado que la mayoría de los profesionales habían alcanzado la instrucción de licenciatura siendo un porcentaje del 85% y por el 72% eran mujeres. Entonces esto afirma que si no se cuenta con confianza y seguridad además de apoyo de los diferentes niveles jerárquicos dentro de una organización como lo son las clínicas privadas, es posible que el compromiso se deteriore significativamente con el pasar del tiempo.

Con respecto al cuarto objetivo, se verificó que existe correlación estadísticamente significativa entre el bienestar subjetivo y el compromiso laboral, lo cual ayudó a aceptar la hipótesis planteada puesto que los factores analizados fueron el bienestar psicosocial y el colateral, que se incluyeron en la evaluación de la variable.

El último factor que se analizó fue el bienestar subjetivo que al igual que las otras variables se mostró en un nivel promedio, sin embargo, uno de los datos más importantes fue que los valores de los efectos colaterales fueron muy bajos y todas las enfermeras concordaron en que el trabajo está afectando su salud. Los resultados también mostraron que el personal siente algo de insatisfacción con el afecto y la competencia, presenciando que es necesario involucrar estrategias para incrementar el bienestar subjetivos. En la comparación con el compromiso laboral se encontró correlación estadísticamente significativa donde las dos variables con un  $p$  – valor de 0.001 coincidieron que la mayoría de enfermeras tenía un nivel promedio.

Los resultados tienen similitud con los del estudio de Wang et al. (2021) a causa que el bienestar subjetivo en el 46% de los participantes fue medio en especial en los participantes jóvenes, así también se existió correlación entre las variables de estudio, la misma que fue significativa con un valor de  $p$  igual a 0.003. Otro estudio que mostró algunas características similares fue el de Yáñez y Moreta (2020) donde también el nivel de bienestar subjetivo en el 71% de los participantes fue medio y hubo una correlación con el compromiso laboral con un valor de  $p$  igual a 0.000. Todo esto muestra que al afectar el bienestar de los trabajadores de la salud hace probable que los niveles de compromiso laboral se reduzcan significativamente.

Finalmente, considerando los resultados obtenidos se logra mencionar que los participantes cuentan con un nivel promedio de compromiso laboral, flexibilidad psicológica, apoyo social y bienestar subjetivos y estas variables se correlacionan estadísticamente de forma positiva. Cabe destacar que los resultados resultan de gran relevancia dentro del contexto social, especialmente para las enfermeras de las dos clínicas privadas, puesto que permite la toma de decisiones.



## VI. CONCLUSIONES

El estudio mostró con la información de los resultados que el compromiso laboral se asocia de forma positiva significativa con el apoyo social, bienestar subjetivo y flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022, de acuerdo a lo manifestado existe una relación fuerte entre cada una de las participantes y la organización, esto influye en sus actitudes y comportamientos. De los objetivos específicos se ha determinado las siguientes conclusiones:

1. El estudio encontró que un menor puntaje de compromiso laboral se asoció de forma significativa a la edad entre los 41 y 50 años ( $R^2 = 0.087$ ;  $p = -0.004^{**}$ ), esto refleja que en la presente investigación existió influencia de la edad en los resultados. Por lo que se concluye que si existe relación entre las características sociodemográficas y el compromiso laboral en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.

2. En la investigación se halló que un mayor puntaje de compromiso laboral se relacionó con un mayor puntaje de flexibilidad psicológica ( $R^2 = 0.026$ ;  $p = 0.001$ ). Por lo expuesto se concluye que, si existe relación entre la flexibilidad psicológica y el compromiso social en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.

3. Los resultados reflejaron que un mayor puntaje de compromiso laboral se relaciona estadísticamente con un mayor puntaje de apoyo social ( $R^2 = 0.055$ ;  $p = 0.000$ ). De esta forma se concluye que existe relación entre el apoyo social y el compromiso laboral en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.

4. La investigación demostró que un mayor puntaje de compromiso laboral se asocia significativamente con un mayor puntaje de bienestar subjetivo ( $R^2 = 0.019$ ;  $p = 0.001$ ). Se concluye que existe relación entre el bienestar subjetivo y el compromiso laboral en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

Sobre lo encontrado en el estudio se recomienda que las autoridades de las clínicas privadas que implementen un plan de mejor basado en el manejo de la flexibilidad psicológica, apoyo social y bienestar subjetivo, dirigido a las enfermeras. Y mejorar factores mencionados donde promuevan incentivos en relación a sus labores, con esto se benefician las enfermeras en cuanto a estabilidad y también la organización porque se fomenta el éxito.

1. Al encontrar evidencias de que la edad y la licenciatura tuvieron relación con el compromiso como principales características sociodemográficas de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, se recomienda a la parte administrativa genere actividades de reflexión y motivación para que las enfermeras se interesen más por cumplir los objetivos de la organización.

2. Se recomienda al departamento de psicología laboral de las clínicas privadas que establezcan un programa de apoyo para las enfermeras, considerando que se debe incrementar la flexibilidad psicológica de manera permanente, hecho que debe ser promovido por la misma organización donde desarrollan sus funciones, así también, es importante establecer estrategias para afrontar todo tipo de problemas que surjan dentro y fuera de la organización.

3. El director de las clínicas privadas debe generar un plan que promueva la confianza y seguridad en los trabajadores, el mismo debe basarse en la participación activa de las trabajadoras, un sistema de intercambio de ideas, mesas de diálogo y atención a las enfermeras cuando se considere pertinente. Otro aspecto que debe mejorar es la comunicación entre los administrativos y operativos de las clínicas privadas con respeto a la igualdad.

4. Se deben fomentar actividades para la evaluación y análisis de las condiciones laborales actuales que puedan generar insatisfacción en las enfermeras y aquellas que comprometen su salud de forma negativa, con esto puede implementar medidas preventivas y correctivas que conlleven a generar bienestar subjetivo. Para ello, las instituciones pueden establecer convenios con organizaciones que se dediquen a estos fines dentro del sector de la salud.

## REFERENCIAS

- Akgerman, A., & Sonmez, B. (2020). La relación entre la confianza en las enfermeras gestoras de primera línea y el compromiso organizacional. *Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 67(2), 183-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7789444>
- Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin. (2018). Factores de predicción de la calidad de la vida laboral entre enfermeras en hospitales de nivel terciario, Bangladesh. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 65(9), 197-204. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6558731>
- Alcover, C. (2020). Consequences of the COVID-19 Pandemic for Relationships Between Individuals and Organizations. *Revista Psicología desde el Caribe*, 37(2), 50-62. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2020000200001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200001)
- Aldana, E., Tafur, J., & Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla—Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13-29. <https://n9.cl/psvkz>
- Álvarez, C. A. M. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica*. 217.
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1era ed., Vol. 2). [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Barroso, C., Saiz, J., Valiente, B., Lombraña, R., & Martínez, M. (2020). Inflexibilidad psicológica gestionada por profesionales sanitarios durante el estado de alarma vinculado al COVID-19. *Apuntes de Psicología*, 38(3), 149-158. <https://n9.cl/ffjzjk>
- Benavides, D. (2020). Flexibilidad psicológica y compromiso organizacional en las trabajadoras de una ONG. Compassion International extensión Cayambe—Ecuador [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24210/1/UCE-FCP-BENAVIDES%20DIEGO.pdf>
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Herrera, M. (2020). Estrés laboral y compromiso laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *Revista Científica UNESUM Ciencias*, 4(3), 28-36. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 50-62. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622010000200007&script=sci\\_abstract&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622010000200007&script=sci_abstract&tlng=en)

- Brunelli, M., Astoul, C., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Roccas, M. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencias. *Revista Horizonte de enfermería*, 33(1), 33-48. <http://revistanortegrande.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363>
- Calduch, R. (2014). *Métodos y Técnicas de investigación internacional* (p. 180). Universidad Complutense de Madrid. <https://n9.cl/gmhp>
- Cao, X., & Chen, L. (2019). Relaciones entre apoyo social, empatía, resiliencia y compromiso laboral entre enfermeras de hemodiálisis. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 66(3), 392-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589677>
- Cervantes, M., & Camacho, L. (2019, marzo). *Flexibilidad (personalidad) Medidas / evaluaciones y Impactos en la vida*. [https://hmong.es/wiki/Psychological\\_flexibility](https://hmong.es/wiki/Psychological_flexibility)
- Contreras, I., & Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), 22-31. <https://pdfs.semanticscholar.org/6b32/ce08026a379e5b6240885186fb466890b5bd.pdf>
- Domínguez, R., Bustos, M., Dejon, L., & Valencia, J. (2020). Identificación de los factores presentes en el entorno laboral que ejercen un efecto negativo en la seguridad y salud de teletrabajadores. *Revista enfermería Global*, 10(2), 50-62. <https://n9.cl/h5cfd>
- Doorley, J., Goodman, F., Kelso, K., & Kashdan, T. (2020). Psychological flexibility: What we know, what we do not know, and what we think we know. *Social and Personality Psychology Compass*, 14(12), 1-11. <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/spc3.12566>
- Fuentes, G. (2020). Enfermería y COVID-19: Reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Revista Colombiana de Enfermería*, 19(1), 04-14. <https://n9.cl/9vjod9>
- Hernández - Sampieri, R., Fernández -Collado, C., & Baptista -Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6.ª ed., pp. 170-191). McGraw-Hill. [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (6a edición, Vol. 4). Mc Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hermosa, A. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar ocupacional. *Revista académicas de la Universidad de Chile*, 25(1), 20-31. <https://ultimadecada.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55391>
- Hinojosa, L., Alonso, M., Armendáriz, N., López, K., Gómez, M., & Álvarez. (2018). The effect of spirituality and social support on the psychological and social well-being of

- the main family of the person dependent on alcohol. *Health and Addictions*, 18(1), 71-79. <https://n9.cl/f03l8>
- INE. (2021). *Indicadores demográficos básicos: Metodología* (p. 55). Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/metodologia/t20/metodologia\\_idb.pdf](https://www.ine.es/metodologia/t20/metodologia_idb.pdf)
- Jaime, J. (2020). Edad y antigüedad laboral de los profesionales de enfermería como antecedentes del compromiso afectivo en los hospitales privados de Jalisco México. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 9(4), 53-71. <https://n9.cl/x81kj>
- López Verdugo, I., Menéndez Álvarez-Dardet, S., Lorence Lara, B., Jiménez García, L., Hidalgo García, M.ª V., & Sánchez Hidalgo, J. (2007). Evaluación del apoyo social mediante la escala ASSIS: Descripción y resultados en una muestra de madres en situación de riesgo psicosocial. *Psychosocial Intervention*, 16(3), 323-337. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-05592007000300003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592007000300003)
- López, Y., Cumbajin, M., Ramírez, A., Céspedes, J., & Fiallos, T. (2020). Flexibilidad psicológica del personal de enfermería durante la etapa de pandemia. *Revista Multidisciplinar Ciencias Latinas*, 6(1), 4885-4905. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1838>
- Macía, D., García, E., Díaz, A., & Cheverría, S. (2020). Work engagement in the nursing staff in a second level public hospital. *Nurse Inv.*, 16(101), 50-63. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-05592007000300003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592007000300003)
- Malagón, M., Suñer, R., Bonmatí, A., Gelabert, S., Bosch, C., & Juvinyà. (2019). The Work engaged and burnout among long-term geriatric care nurses. *Revista Presencia: Salud mental, investigación y humanidades*, 15(2), 1-7. <http://www.ciberindex.com/index.php/p/article/view/e12171>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicociales y estrés laboral en tiempos de COVID - 19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 11-24. <https://n9.cl/jfzu6>
- Martínez, L., González, E., & Lorenzo, A. (2019). Apoyo social y resiliencia: Factores protectores en cuidadores principales de pacientes en hemodiálisis. *Revista de Enfermería Nefrológica*, 22(2), 29-36. <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
- McCracken, L. (2021). The role of psychological flexibility in the context of COVID-19: Associations with depression, anxiety, and insomnia. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 19(21), 28-35. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212144720302143>
- Molero, M., Pérez, M., Soriano, J., Tortosa, B., Oropesa, N., Simón, M., & Gázquez, JESÚS. (2020). Personality and job creativity in relation to engagement in nursing. *Anales de Psicología*, 36(3), 50-62. <https://n9.cl/wimshd>
- Montaner, X., Tárrega, S., & Moix, J. (2021). Psychological flexibility, burnout and job satisfaction in dementia care workers. *Revista Española de Geriátria y Gerontología*, 56(136), 144-151. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211139X20301797>

- Muñiz, G., García, M., Rodríguez, C., Sánchez, C., Sandra, L., & Rebolledo, D. (2019). Competencias del ser y hacer en enfermería: Revisión sistemática y análisis empírico. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(2), 50-62. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339>
- Muñoz, H. A. (2011). *Medición de niveles de bienestar subjetivo o felicidad, de una muestra a conveniencia, de los afiliados al programa para la salud psicofísica – PROSA–, Universidad de Antioquia*. 190. [http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/prosa\\_investigacion\\_felicidad.pdf](http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/prosa_investigacion_felicidad.pdf)
- Navarro, J. (2018). Sobrecarga familiar, apoyo social y salud comunitaria en cuidadores de personas con trastorno mental grave. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 52(10), 50-62. <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/VDDTb87zr6jkqVM7DMr8v6f/abstract/?lang=es>
- Navarro, Y., López, J., & Climent, J. (2018). Engagement, resilience and empathy in nursing assistants. *Revista Enfermería clínica*, 28(2), 103-110. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862117301468>
- Neves, T., Graveto, J., Rodríguez, V., Maroco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 26(5), 50-62. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/abstract/?lang=es>
- Orgambídez, A., & Borrego, Y. (2020). Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. *Revista Enfermería Global*, 16(48), 50-62. <https://n9.cl/ei5gb>
- Ortiz, C. (2018). Burnout como inflexibilidad psicológica en profesionales sanitarios: Revisión y nuevas propuestas de intervención desde una perspectiva contextual-funcional. *Apuntes de Psicología*, 36(3), 135-143. <https://idus.us.es/handle/11441/88546>
- Prozzillo, P., & Olivera, M. (2019). Flexibilidad psicológica y bienestar subjetivo en el marco de los cinco factores de la personalidad y la espiritualidad: Una relación por definir. *Revista de Investigación en Psicología Social*, 5(2), 17-25. <https://n9.cl/7xl4l>
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J., & Ivera, D. (2020). Occupational health in higher education administrators: Relationship between psychological well-being and job satisfaction. *Archivo Ecuatoriano de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Romani, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099912>
- Ruiz, F., & Odriozola, P. (2014). The Spanish version of the Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ). *WAAQ*, 2(6), 63-68. <https://n9.cl/k6k85>

- Sanclemente, I., Elboj, C., & Íñiguez, T. (2018). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: Variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Revista Enfermería Global*, 16(47), 50-620. <https://n9.cl/0ckpo>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit*, 20(2), 177-196. <https://n9.cl/rul3a>
- Sepúlveda, I., Betancurt, S., Guell, M., Peña, A., Barbagelata, I., Higuera, G., & Muñoz, R. (2021). Nursing governance: Adaptation in times of pandemic. Experience at clínica Las Condes. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 32(1), 49-60. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864020300961>
- Simón, L., Viñas, G., & González, B. (2020). Bases teóricas de la investigación científica en la práctica clínica de enfermería. *Revista Investigaciones Médicoquirúrgicas*, 12(3), 1-9. <https://n9.cl/3ciwf5>
- Sodeify, R., & Habibpour, Z. (2021). Nurses' perceptions of co-worker support in the workplace: Qualitative research. *Revista Enfermería Clínica*, 31(6), 355-362. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303053>
- Torner, S., & Rojas, S. (2021). COVID-19 pandemic and labor commitment: Relationship within an organization of the colombian electricity sector. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion\\_duitama/article/view/13342](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/13342)
- Vargas, C. M., Unghiatti, A. C., & Rabagliati, T. G. (2016). *Medición del COMPROMISO Laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. 91. <https://n9.cl/3y6lf>
- Vega, R. (2021). Compromiso afectivo y normativo en pasantes de servicio social durante la pandemia COVID - 19. *Revista enfermería Global*, 12(5), 206-358. <https://n9.cl/3y6lf>
- Wang, Y., Gao, Y., & Xun, Y. (2021). Work engagement and associated factors among dental nurses in China. *BMC Salud Bucal*, 21(1), 390-402. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34399752/>
- Yáñez, D., & Moreta, C. (2020). Relationship between subjective well-being and work commitment: Analysis in health professionals Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 99-111. <https://n9.cl/l060m>
- Zimet, G., Dahlem, N., & Zimet, S. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa5201_2)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Tipo de Investigación:</b> Básica Investigación cuantitativa con alcance correlacional <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental, transversal de tipo correlacional <b>Población:</b> Enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022. N = 244 <b>Muestra:</b> Está integrada por 150 enfermeras de la misma población <b>Muestreo:</b> Se empleó un muestreo probabilístico, tomando en consideración el criterio aleatorio simple sin reemplazo. <b>Técnicas:</b> Encuestas <b>Instrumentos:</b> <b>Variable 1: Compromiso laboral</b> Cuestionario: Escala de Compromiso Laboral de Utrecht. Autor: Schaufeli y Bakker. Año: 2003. <b>Variable 2: Flexibilidad psicológica</b> Cuestionario: Cuestionario de Aceptación y Acción Relacionado con el Trabajo. Autor: Ruiz - Odriozola. Año: 2014 <b>Variable 3: Apoyo Social</b> Cuestionario: Escala Multidimensional de Apoyo Social percibido. Autor: Zimet, Dahlem, Zimet y Farley. Año: 1988 <b>Variable 4: Bienestar subjetivo</b> Cuestionario: Escala del Bienestar Laboral General. Autor: Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes Año: 2010.
¿Cuál es el compromiso laboral y los factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022?	Evaluar el compromiso laboral y factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022	El compromiso laboral se asocia de forma positiva con el apoyo social, bienestar subjetivo y la flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Nula</b>	
1) ¿Qué características sociodemográficas tienen las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022?	1) Identificar y describir las características sociodemográficas de las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022	El compromiso laboral no se asocia de forma positiva con el apoyo social, bienestar subjetivo y la flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022.	
2) ¿Cuál es el nivel de flexibilidad psicológica en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022?	2) Evaluar el nivel de flexibilidad psicológica según características sociodemográficas en las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022		
3) ¿Cuál es el nivel de apoyo social y bienestar subjetivo que perciben las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022?	3) Determinar el nivel de apoyo social según características sociodemográficas percibido por las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022		
4) ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido por las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022?	4) Determinar el nivel de bienestar subjetivo según características sociodemográficas percibido por las enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022		



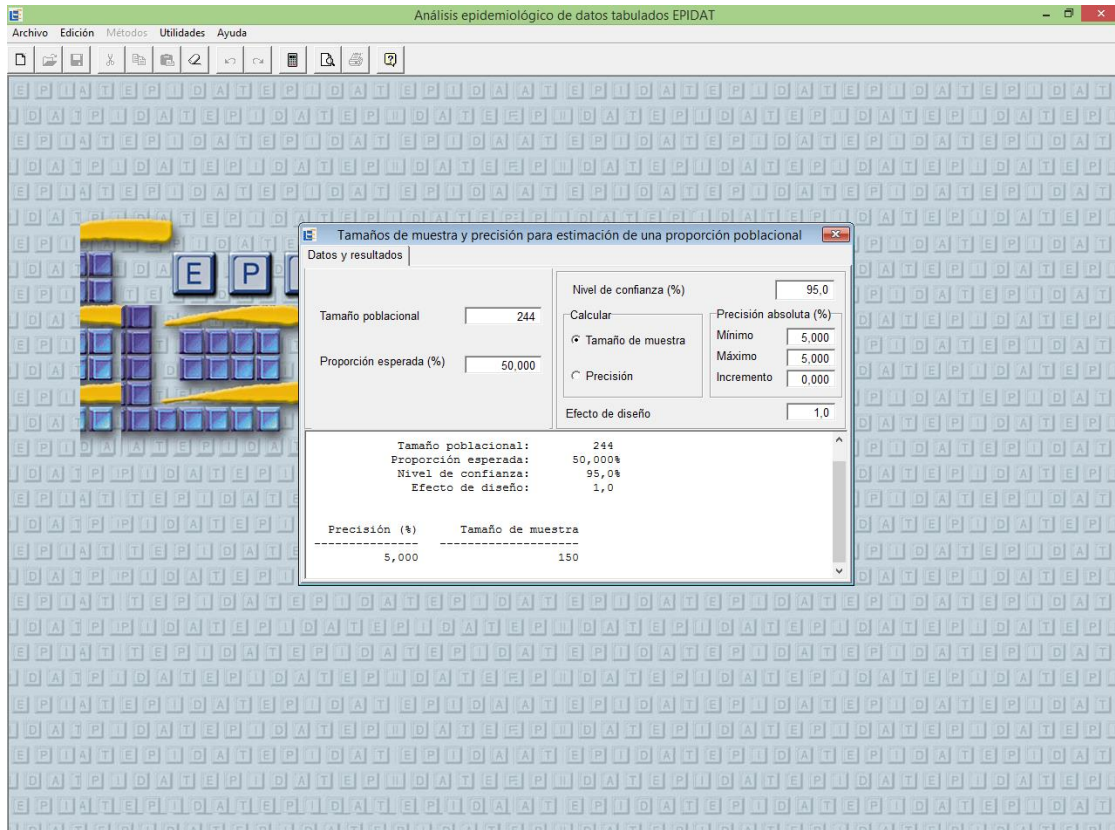
## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso laboral	Vigor	Oportunidad al servicio	1	Categorizada en escala Likert: (1) Casi nunca (2) Rara vez (3) A veces (4) A menudo (5) Muy a menudo (6) Siempre	Valoración Total en: Muy bajo = 9 Bajo = 18 – 26 Promedio = 27 – 35 Alto = 36 – 53 Muy alto = 54  (Vargas et al., 2016)	Cualitativa - Ordinal
		Atención por prioridad	2			
		Capacidad de la enfermera	3			
	Dedicación	Rapidez en admisión	4			
		Rapidez en atención	5			
		Rapidez en los procesos	6			
	Absorción	Confianza brindada por la enfermera	7			
		Privacidad en la atención	8			
		Cumplimiento de la evaluación de enfermería	9			
Características demográficas	sexo	Respuesta del participante	10	Femenino = 1 Masculino = 2		Cualitativa Nominal Dicotomica
	Edad	Respuesta del participante	11	<20 años = 1 21 – 30 años = 2 31 – 40 años = 3 41 – 50 años = 4 > 50 años = 5		Cualitativa – Ordinal

	Instrucción	Respuesta del participante	12		Primaria = 1 Secundaria = 2 Universitaria = 3 Postgrado = 4	Cualitativa – Ordinal
Flexibilidad Psicológica	Capacidad	Capacidad de trabajar	13	Likert: (1) Nunca es verdad (2) Muy raramente es verdad (3) Raramente es verdad (4) A veces es verdad (5) Frecuentemente es verdad (6) Casi siempre es verdad (7) Siempre es verdad	Valoración total en: Bajo = Menos de 17 puntos Medio = 18 – 34 puntos Alto = 35 – 49 puntos  (Cervantes & Camacho, 2019)	Cualitativa - Ordinal
		Capacidad de comportarse	14			
	Eficiencia	Eficiencia en el trabajo	15			
		Confianza en sí mismo	16			
	Control	Capacidad de admitir errores	17			
		Control de las emociones	18			
		Capacidad de manejar los pensamientos	19			
Apoyo social	Apoyo de la alta dirección	Nivel de seguridad	20	Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (2) Bastante en desacuerdo (3) Más bien en desacuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (5) Más bien de acuerdo (6) Bastante de acuerdo (7) Totalmente de acuerdo	Valoración total en: Valoración total en:  Bajo = Menos de 25 Promedio = 26 – 52 Alto = 52 – 77  (López Verdugo et al., 2007)	Cualitativa – Ordinal
		Capacidad de soporte	21			
		Rapidez de respuestas	22			
		Capacidad de liderazgo	23			
	Apoyo de administrativos	Rapidez en apoyo técnico	24			
		Rapidez en apoyo administrativo	25			
		Compromiso con los trabajadores	26			
		Planificación de tareas	27			

	Apoyo compañeros	Nivel de compañerismos	28			
		Nivel de confianza	29			
		Trabajo en equipo	30			
		Grado de bienestar	31			
Bienestar subjetivo	Bienestar psicosocial	Afecto	32	Likert: (1) Insatisfecho (2) Aproximadamente insatisfecho (3) Medianamente insatisfecho (4) Promedio (5) Medianamente satisfecho (6) Aproximadamente satisfecho (7) Satisfecho	Valoración total en:  Bajo = 6 – 14 Promedio = 15 – 28 Alto = 29 – 42  (Muñoz, 2011)	Cualitativa – Ordinal
		Competencias	33			
		Expectativas	34			
	Colaterales	Somatización	35			
		Desgaste	36			
		Alineación	37			

### Anexo 3 (a). Cálculo de tamaño de la muestra



### Anexo 3 (b). Fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 244}{0.05^2 * (244 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 150$$

Dónde:

Z: Corresponde al nivel de confianza requerida para la investigación, que sería de 1.96 (nivel de confianza del 95%).

p: Se refiere a la proporción esperada de la población = 0,95

q: es la proposición que no cumple con las características, es igual a 1-p o q= 0,5

e: significa el error de la muestra (5% o 0,05)

N: Es la totalidad de la población =244 enfermeras

n: Es la muestra definida = 150 enfermeras

## Anexo 4 (a). Instrumento de recolección de datos

### RECOLECCIÓN DE DATOS



### INFORMACIÓN GENERAL

Hola, soy Michelle Izquierdo, Licenciada de Enfermería pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: calidad de las prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en Salud, realizando el trabajo de titulación con el objetivo general de Evaluar el compromiso laboral y factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022 es por ello que te agradezco los 20 minutos que le va a llevará cumplimentar la siguiente encuesta

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de tus datos como el anonimato en el estudio.

#### Datos sociodemográficos

1. Sexo:  Masculino  Femenino
2. Edad: < 20 años  21 – 30 años  31 – 40 años  41 – 50 años  > 51 años
3. Instrucción: Primaria  Secundaria  Universitaria  Postgrado

#### CUESTIONARIO: Compromiso laboral

Este cuestionario incluye 9 preguntas. Para responder elijá una sola respuesta para cada pregunta y marque con una **X**. Debe responder todas las preguntas.

Ítem	Casi nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	A menudo (4)	Muy a menudo (5)	Siempre (6)
1. En mi trabajo me siento lleno de energía						
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						
3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar						
4. Estoy entusiasmado con mi trabajo						
5. Mi trabajo me inspira						
6. Estoy orgulloso del trabajo que hago						
7. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						
8. Estoy inmerso en mi trabajo						
9. Me dejo llevar por mi trabajo						

### CUESTIONARIO: Flexibilidad psicológica

Este cuestionario incluye 7 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una **X**. Debe responder todas las preguntas.

Ítem	Nunca es verdad (1)	Muy raramente es verdad (2)	Raramente es verdad (3)	A veces es verdad (4)	Frecuentemente es verdad (5)	Casi siempre es verdad (6)	Siempre es verdad (7)
1. Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales							
2. Puedo admitir mis errores en el trabajo y aún así seguir siendo exitoso							
3. Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy nervioso por algún motivo							
4. Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito							
5. Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera, sin que me afecte cómo me sienta							
6. Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mí mismo							
7. Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo							

### CUESTIONARIO: Apoyo Social

Este cuestionario incluye 12 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una **X**. Debe responder todas las preguntas.

Ítem	Totalmente en desacuerdo (1)	Bastante en desacuerdo (2)	Más bien en desacuerdo (3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)	Más bien de acuerdo (5)	Bastante de acuerdo (6)	Totalmente de acuerdo (7)
1. Existe compañerismo en el lugar de trabajo							
2. Tengo confianza en mis compañeros para preguntarles sobre alguna cosa del trabajo							
3. Siento que mi jefe me brinda seguridad y los medios necesarios para realizar el trabajo							
4. Mi jefe me da asesoría si así lo requiero							
5. Cuando se trabaja en equipo mis compañeros escuchan mis ideas							
6. Recibo ayuda técnica cuando lo requiero							
7. Recibo ayuda administrativa cuando lo requiero							
8. Mi jefe brinda soluciones rápidas a los problemas que afecten el clima laboral							
9. Tengo el acceso a consejeros y psicólogos si es necesario							
10. Mis compañeros se preocupan por mi bienestar en el trabajo							
11. Mi jefe toma en consideración mi opinión							
12. La parte administrativa planifica las tareas y recursos de acuerdo a mis capacidades							

## CUESTIONARIO: Bienestar subjetivo

Este cuestionario incluye 6 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una **X**. Debe responder todas las preguntas.

FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL								
Escala de Afectos								
1. Actualmente, en mi trabajo, siento								
Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza

Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad
<b>Escala de Competencias</b>								
2. Actualmente, en mi trabajo, siento:								
Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad
<b>Escala de Expectativas</b>								
3. En mi trayecto laboral								
Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identidad con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
a conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	
<b>FACTOR DE EFECTOS COLATERALES</b>								
<b>Escala de Somatización</b>								
Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
4. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Escala de desgaste</b>								
Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
5. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:								
Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	



Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	
Escala de alineación								
Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
6. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:								
Mal humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

**Anexo 5 (1a).** Matriz de evaluación del instrumento por expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUCIÓN																OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUFICIENCIA				
				J1	J2	J3	J4	J1	J2	J3	J4	J1	J2	J3	J4	J1	J2	J3	J4	
COMPROMISO LABORAL Vínculo emocional entre un trabajador, la organización y sus objetivos	<b>Vigor</b> Fuerza y energía que se tienen en el interior para hacer actividades	• Oportunidad al servicio	• En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
		• Atención por prioridad	• Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Capacidad de la enfermera	• Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
	<b>Dedicación</b> Esfuerzos y dedicaciones que demuestra una persona en su trabajo	• Rapidez en admisión	• Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Rapidez en atención	• Mi trabajo me inspira	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
		• Rapidez en los procesos	• Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
	<b>Absorción</b> Concentración y enfoque en una actividad concreta	• Confianza brindada por la enfermera	• Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
		• Privacidad en la atención	• Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
		• Cumplimiento de la evaluación de enfermería	• Me dejo llevar por mi trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	

**OPCIONES DE RESPUESTA**

<b>Casi nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Muy a menudo</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5	6

## Anexo 5(1b). Criterios de validación de instrumento por expertos

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** «Escala de Compromiso Laboral de Utrecht»

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de compromiso social en el personal de enfermería de las clínicas privadas de Ecuador

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería de las clínicas privadas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	No cumple con el criterio. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2	Bajo Nivel. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3	Moderado nivel. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	Alto nivel. Los ítems son suficientes
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Moderado nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4	Alto nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4	Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
	4	Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## DATOS DE LOS JUECES

**JUEZ 1:** Evelin Katuska Ramírez Escalante

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud y Licenciada participante del área de docencia del hospital General Guasmo Sur.

**JUEZ 2:** Kenya Katherine Vinueza Domo

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud y docente de cursos de nivelación.

**JUEZ 3:** Milka María Lozano Domínguez

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gerencia de Servicios de

Salud.

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Docente y tutora del área de titulación de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Guayaquil

**JUEZ 4:** Karina Mishell Figueroa Samaniego

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud y docente de cursos de nivelación.

**JUEZ 5:** Jeiddy Dalila Zavala Panchana

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud.

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud

**LOS JURADOS DECLARAN QUE SUS GRADOS ACADÉMICOS PUEDEN SER VERIFICADOS EN LAS PÁGINAS DE:**

I. **SENESCYT (ECUADOR):** <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>

**FIRMAN LA REVISIÓN EN FECHA:** Mes de Mayo del 2022

JUEZ 1	
Evelin Katuska Ramírez Escalante	
DNI: 0930479605	
JUEZ 2	
Kenya Katherine Vinueza Domo	
DNI:0950946079	
JUEZ 3	
Milka María Lozano Domínguez	
DNI:0921301925	
JUEZ 4	
Karina Mishell Figueroa Samaniego	
DNI:0924370752	
JUEZ 5	
Jeiddy Dalila Zavala Panchana	
DNI: 0925452955	

### Anexo 5(1c). Validez de contenido con V de Aiken

Ítems	Criterios	Experto					Promedio V de Aiken	V de Aiken	IC inferior	IC superior	Resultado
		to 1	o 2	o 3	o 4	o 5					
Pregunta 1	Pertinencia	4	4	4	4	4	4,0	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4,0	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 2	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 3	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 4	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 5	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 6	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 7	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 8	Pertinencia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 9	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
TOTAL							3,9	0,981	0,768	0,999	ACEPTABLE
V DE AIKEN							%			98.1%	

**MÍNIMO VALOR** 1  
**CATEGORÍAS** 4  
**RANGO** 3  
**NÚMERO DE EXPERTOS** 5  
**NIVEL DE CONFIANZA** 98%  
**NIVEL DE SIGNIFICANCIA** 2%  
**Z** 2,36  
**DESVIACIÓN ESTÁNDAR** 0,03

**Número de expertos** 5  
**Límite inferior de V de Aiken** 0,70

**Anexo 5 (2a).** Matriz de evaluación del instrumento por expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUCIÓN																				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA							
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5			
Flexibilidad Psicológica Capacidad de sentir y de pensar con apertura mental	Capacidad	• Capacidad de trabajar	• Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
		• Capacidad de comportarse	• Soy capaz de comportarme según la situación l requiera, sin que me afecte como me siento	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
	Eficiencia	• Eficiencia en el trabajo	• Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy nervioso por algún motivo	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
		• Confianza en sí mismo	• Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mi mismo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Control	• Capacidad de admitir errores	• Puedo admitir mis errores en el trabajo y aún así seguir siendo exitoso	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Control de las emociones	• Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
• Capacidad de manejar los pensamientos		• Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		

**OPCIONES DE RESPUESTA**

Nunca es verdad	Muy raramente es verdad	Raramente es verdad	A veces es verdad	Frecuentemente es verdad	Casi siempre es verdad	Siempre es verdad
1	2	3	4	5	6	7

## Anexo 5(2b). Criterios de validación de instrumento por expertos

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** «Cuestionario de Aceptación y Acción Relacionado con el Trabajo»

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de flexibilidad psicológica en las enfermeras de clínicas privadas de Ecuador, 2022

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería de las clínicas privadas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	No cumple con el criterio. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2	Bajo Nivel. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3	Moderado nivel. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	Alto nivel. Los ítems son suficientes
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Moderado nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4	Alto nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4	Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
	4	Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

### DATOS DE LOS JUECES

**JUEZ 1:** Evelin Katuska Ramírez Escalante

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud y Licenciada participante del área de docencia del hospital General Guasmo Sur.

**JUEZ 2:** Kenya Katherine Vinueza Domo

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud y docente de cursos de nivelación.

**JUEZ 3:** Milka María Lozano Domínguez

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud.

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Docente y tutora del área de titulación de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Guayaquil

**JUEZ 4:** Karina Mishell Figueroa Samaniego

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud y docente de cursos de nivelación.

**JUEZ 5:** Jeiddy Dalila Zavala Panchana



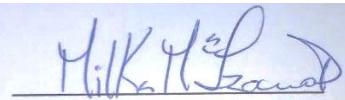
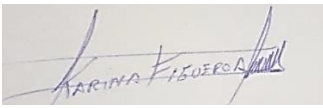

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud.

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud

**LOS JURADOS DECLARAN QUE SUS GRADOS ACADÉMICOS PUEDEN SER VERIFICADOS EN LAS PÁGINAS DE:**

II. **SENESCYT (ECUADOR):** <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>

**FIRMAN LA REVISIÓN EN FECHA:** Mes de Mayo del 2022

JUEZ 1	
Evelin Katuska Ramirez Escalante	
DNI: 0930479605	
JUEZ 2	
Kenya Katherine Vinuesa Domo	
DNI:0950946079	
JUEZ 3	
Milka María Lozano Domínguez	
DNI:0921301925	
JUEZ 4	
Karina Mishell Figueroa Samaniego	
DNI:0924370752	
JUEZ 5	
Jeiddy Dalila Zavala Panchana	
DNI: 0925452955	



## Anexo 5(2c). Validez de contenido con V de Aiken

Ítems	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Promedio V de Aiken	V de Aiken	IC inferior	IC superior	Resultado
Pregunta 1	Pertinencia	4	4	4	4	4	4,0	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 2	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 3	Pertinencia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 4	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 5	Pertinencia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 6	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 7	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
TOTAL											
V DE AIKEN								%			97.4%

**MÍNIMO VALOR** 1  
**CATEGORÍAS** 4  
**RANGO** 3  
**NÚMERO DE EXPERTOS** 5  
**NIVEL DE CONFIANZA** 97.4%  
**NIVEL DE SIGNIFICANCIA** 3%  
**Z** 2,22  
**DESVIACIÓN ESTÁNDAR** 0,03

**Número de expertos** 5  
**Límite inferior de V de Aiken** 0,70

**Anexo 5 (3a).** Matriz de evaluación del instrumento por expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN															OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD						SUFICIENCIA				
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5
<b>Apoyo social</b> Recursos humanos y materiales con los que cuenta un trabajador para ejecutar actividades	<b>Apoyo de la alta dirección</b> Apoyo y soporte por parte del jefe de la organización	• Nivel de seguridad	• Siento que mi jefe me brinda seguridad y los medios necesarios para realizar el trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Capacidad de soporte	• Mi jefe me da asesoría si así lo requiero	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
		• Rapidez	• Mi jefe brinda soluciones rápidas a los problemas que afecten el clima laboral	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
		• Capacidad de liderazgo	• Mi jefe toma en consideración mi opinión	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
	<b>Apoyo de administrativos</b> Apoyo y soporte por parte del personal administrativos de la organización	• Rapidez en apoyo técnico	• Recibo ayuda técnica cuando lo requiero	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Rapidez en apoyo administrativo	• Recibo ayuda administrativa cuando lo requiero	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
		• Compromiso con los trabajadores	• Tengo el acceso a consejeros y psicólogos si es necesario	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Planificación de tareas	• La parte administrativa planifica las tareas y recursos de acuerdo a mis capacidades	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	<b>Apoyo compañeros</b> Apoyo y soporte por parte de los compañeros	• Nivel de compañerismo	• Existe compañerismo en el lugar de trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
		• Nivel de confianza	• Tengo confianza en mis compañeros para preguntarles sobre alguna cosa del trabajo	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
		• Trabajo en equipo	• Cuando se trabaja en equipo mis compañeros escuchan mis ideas	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
		• Grado de bienestar	• Mis compañeros se preocupan por mi bienestar en el trabajo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			

**OPCIONES DE RESPUESTA**

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Más bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más bien de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

## Anexo 5(3b). Criterios de validación de instrumento por expertos

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** «Escala Multidimensional de Apoyo Social»

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de apoyo social que brindan las clínicas privadas de Ecuador, 2022

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería de las clínicas privadas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	No cumple con el criterio. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2	Bajo Nivel. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3	Moderado nivel. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	Alto nivel. Los ítems son suficientes
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Moderado nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4	Alto nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4	Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
	4	Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## DATOS DE LOS JUECES

**JUEZ 1:** Evelin Katuska Ramírez Escalante

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud y Licenciada participante del área de docencia del hospital General Guasmo Sur.

**JUEZ 2:** Kenya Katherine Vinueza Domo

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud y docente de cursos de nivelación.

**JUEZ 3:** Milka María Lozano Domínguez

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gerencia de Servicios de

Salud.

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Docente y tutora del área de titulación de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Guayaquil

**JUEZ 4:** Karina Mishell Figueroa Samaniego

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud y docente de cursos de nivelación.

**JUEZ 5:** Jeiddy Dalila Zavala Panchana

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud.

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud

**LOS JURADOS DECLARAN QUE SUS GRADOS ACADÉMICOS PUEDEN SER VERIFICADOS EN LAS PÁGINAS DE:**

III. **SENESCYT (ECUADOR):** <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>

**FIRMAN LA REVISIÓN EN FECHA:** Mes de ... de 2021

JUEZ 1	
Evelin Katuska Ramírez Escalante	
DNI: 0930479605	
JUEZ 2	
Kenya Katherine Vinueza Domo	
DNI:0950946079	
JUEZ 3	
Milka María Lozano Domínguez	
DNI:0921301925	
JUEZ 4	
Karina Mishell Figueroa Samaniego	
DNI:0924370752	
JUEZ 5	
Jeiddy Dalila Zavala Panchana	
DNI: 0925452955	

### Anexo 5(3c). Validez de contenido con V de Aiken

Ítems	Criterios	Exper to 1	Expert o 2	Expert o 3	Expert o 4	Expert o 5	Promedio V de Aiken	V de Aiken	IC inferior	IC superior	Resultado
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 2	Pertinencia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 3	Pertinencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 4	Pertinencia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 5	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 6	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 7	Pertinencia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 8	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 9	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 10	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 11	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 12	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
TOTAL							3,9	0,975	0,758	0,998	ACEPTABLE
V DE AIKEN								%		97.5%	

MÍNIMO VALOR 1  
 CATEGORÍAS 4  
 RANGO 3  
 NÚMERO DE EXPERTOS 5  
 NIVEL DE CONFIANZA 8%  
 NIVEL DE SIGNIFICANCIA 2%  
 Z 2,24  
 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 0,05

Número de expertos 5  
 Límite inferior de V de Aiken 0,70

**Anexo 5 (4a).** Matriz de evaluación del instrumento por expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUCIÓN																OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA						
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1		J2	J3	J4	J5	
Bienestar subjetivo Postura evaluativa que las personas tienen con relación a su bienestar tal y como lo viven	Bienestar psicosocial Compromiso con la salud mentar de manera positiva	• Afecto	• Actualmente, en mi trabajo me siento a nivel afectivo:	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
		• Competencias	• Actualmente, en mi trabajo me siento a nivel de competencias:	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
		• Expectativas	• En mi trayectoria laboral he tenido las siguientes expectativas	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	Colaterales Es el compromiso que tiene como el bienestar externo.	• Somatización	• A nivel de somatización, por mi trabajo me siento:	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		• Desgaste	• A nivel de desgaste, por mi trabajo me siento:	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
		• Alineación	• A nivel de alineación, por mi trabajo me siento:	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	

**OPCIONES DE RESPUESTA**

Insatisfecho	Aproximadamente insatisfecho	Medianamente insatisfecho	Promedio	Medianamente satisfecho	Aproximadamente satisfecho	Satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

## Anexo 5(4b). Criterios de validación de instrumento por expertos

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** «Escala del Bienestar Laboral General»

**OBJETIVO:** Determinar las estrategias de bienestar subjetivo que brindan las clínicas privadas Ecuador, 2022

**DIRIGIDO A:** Personal de enfermería de las clínicas privadas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	No cumple con el criterio. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2	Bajo Nivel. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3	Moderado nivel. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	Alto nivel. Los ítems son suficientes
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3	Moderado nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4	Alto nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado nivel El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4	Alto nivel El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1	No cumple con el criterio El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2	Bajo Nivel El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3	Moderado nivel El ítem es relativamente importante.
	4	Alto nivel El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## DATOS DE LOS JUECES

**JUEZ 1:** Evelin Katuska Ramírez Escalante

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud y Licenciada participante del área de docencia del hospital General Guasmo Sur.

**JUEZ 2:** Kenya Katherine Vinuesa Domo

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud y docente de cursos de nivelación.

**JUEZ 3:** Milka María Lozano Domínguez

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gerencia de Servicios de

Salud.

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Docente y tutora del área de titulación de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Guayaquil

**JUEZ 4:** Karina Mishell Figueroa Samaniego

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gestión de los servicios de la Salud

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud y docente de cursos de nivelación.

**JUEZ 5:** Jeiddy Dalila Zavala Panchana

**GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA:** Magíster en Gerencia de Servicios de Salud.

**ESPECIALIDAD Y/O CAMPO:** Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud

**LOS JURADOS DECLARAN QUE SUS GRADOS ACADÉMICOS PUEDEN SER VERIFICADOS EN LAS PÁGINAS DE:**

IV. **SENESCYT (ECUADOR):** <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>

**FIRMAN LA REVISIÓN EN FECHA:** Mes de Mayo de 2021

JUEZ 1	
Evelin Katuska Ramírez Escalante	
DNI: 0930479605	
JUEZ 2	
Kenya Katherine Vinueza Domo	
DNI:0950946079	
JUEZ 3	
Milka María Lozano Domínguez	
DNI:0921301925	
JUEZ 4	
Karina Mishell Figueroa Samaniego	
DNI:0924370752	
JUEZ 5	
Jeiddy Dalila Zavala Panchana	
DNI: 0925452955	



### Anexo 5(4c). Validez de contenido con V de Aiken

Ítems	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Promedio V de Aiken	V de Aiken	IC inferior	IC superior	Resultado
Pregunta 1	Pertinencia	4	4	4	4	4	4,0	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4,0	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 2	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	3	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 3	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 4	Pertinencia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 5	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 6	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
TOTAL							3,9	0,967	0,747	0,997	ACEPTABLE
V DE AIKEN							%			96.7%	

**MÍNIMO VALOR** 1  
**CATEGORÍAS** 4  
**RANGO** 3  
**NÚMERO DE EXPERTOS** 5  
**NIVEL DE CONFIANZA** 97%  
**NIVEL DE SIGNIFICANCIA Z** 2,13  
**DESVIACIÓN ESTÁNDAR** 0,03

**Número de expertos** 5  
**Límite inferior de V de Aiken** 0,70

## Anexo 6 (a). Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### Compromiso laboral

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	9

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.En mi trabajo me siento lleno de energía	24,68	23,065	,142	,859
2.Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	24,31	27,556	-,204	,971
3.Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	24,29	23,672	,070	,887
4.Estoy entusiasmado con mi trabajo	24,31	23,344	,166	,850
5.Mi trabajo me inspira	24,05	19,937	,377	,766
6.Estoy orgulloso del trabajo que hago	24,12	20,053	,375	,768
7. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	24,64	22,406	,216	,833
8.Estoy inmerso en mi trabajo	24,13	19,432	,484	,729
9.Me dejo llevar por mi trabajo	23,81	21,227	,236	,824

**Anexo 6(b).** Confiabilidad del instrumento de recolección de datos**Flexibilidad psicológica****Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	7

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales	22,29	27,132	-,013	,920
Puedo admitir mis errores en el trabajo y aun así seguir siendo exitoso	21,84	28,968	-,129	,971
Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy nervioso por algún motivo	22,01	21,221	,428	,721
Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito	21,85	23,809	,133	,865
Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera, sin que me afecte como me sienta	21,93	20,949	,503	,694
Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mí mismo	21,89	22,136	,260	,798
Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo	21,71	20,142	,478	,688

## Anexo 6(c). Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### Apoyo social

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	12

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Existe compañerismo en el lugar de trabajo	40,29	69,481	,549	,803
2. Tengo confianza en mis compañeros para preguntarles sobre alguna cosa del trabajo	40,13	69,284	,499	,806
3. Siento que mi jefe me brinda seguridad y los medios necesarios para realizar el trabajo	40,26	70,059	,486	,808
4. Mi jefe me da asesoría si así lo requiero	40,00	72,295	,265	,829
5. Cuando se trabaja en equipo mis compañeros escuchan mis ideas	40,10	67,701	,535	,803
6. Recibo ayuda técnica cuando lo requiero	39,95	66,085	,652	,793
7. Recibo ayuda administrativa cuando lo requiero	39,82	69,988	,504	,806
8. Mi jefe brinda soluciones rápidas a los problemas que afecten el clima laboral	40,27	70,213	,478	,808
9. Tengo el acceso a consejeros y psicólogos si es necesario	39,94	66,137	,651	,793
10. Mis compañeros se preocupan por mi bienestar en el trabajo	40,29	69,430	,514	,805
11. Mi jefe toma en consideración mi opinión	40,04	65,837	,637	,794
12. La parte administrativa planifica las tareas y recursos de acuerdo a mis capacidades	39,82	78,108	,055	,845

## Anexo 6(d). Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### Bienestar Subjetivo

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	53

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.Siento satisfacción	181,20	268,875	,969	,763
2.Siento seguridad	182,16	267,422	,953	,762
3. Siento tranquilidad	181,19	268,591	,978	,763
4.Siento potencial	180,85	308,405	,106	,791
5. Siento bienestar	181,38	279,215	,952	,770
6. Siento confianza	181,94	254,402	,971	,754
7. Siento certidumbre	181,57	291,869	,818	,779
8. Siento claridad	181,39	280,645	,946	,771
9. Siento esperanza	180,42	282,063	,914	,772
10. Siento facilidad	181,19	269,319	,954	,764
11. Siento sensibilidad	180,64	295,099	,825	,782
12. Siento racionalidad	181,38	279,762	,968	,771
13.Siento competencia	180,46	283,243	,867	,774
14. Siento moralidad	182,21	269,886	,923	,764
15. Siento bondad	181,14	266,372	,974	,762
16. Siento éxito	180,38	279,733	,969	,771
17. Siento capacidad	181,40	281,066	,949	,772
18. Siento optimismo	182,33	278,294	,908	,770
19. Siento eficacia	181,22	270,044	,946	,764
20. Siento utilidad	180,84	308,093	,127	,791
21. Mi motivación por el trabajo	181,37	279,129	,972	,770
22. Mi identidad con los valores de la organización	180,63	294,264	,887	,781
23. Mi rendimiento profesional	181,22	269,471	,962	,764
24. Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	179,65	295,615	,883	,782
25. La calidad de mis condiciones de trabajo	181,24	271,287	,911	,765

26. Mi autoestima profesional	181,36	278,974	,969	,770
27. La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	180,42	282,274	,965	,772
28. La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	179,63	294,250	,946	,781
29. Mi confianza en mi futuro profesional	181,15	266,489	,979	,762
30. Mi calidad de vida laboral	182,14	265,813	,979	,761
31. El sentido de mi trabajo	181,19	268,340	,970	,763
32. Mi acatamiento de las pautas de la dirección	180,63	295,033	,754	,782
33. Mi estado de ánimo laboral	181,14	266,037	,982	,761
34. Mi oportunidad de promoción laboral	180,62	294,503	,866	,781
35. Mi sensación de seguridad en el trabajo	181,18	268,233	,975	,763
36. Mi realización profesional	180,62	294,406	,899	,781
37. El nivel de excelencia de mi organización	179,67	297,089	,820	,783
38. Mi eficacia profesional	181,38	280,012	,941	,771
39. Mi compromiso con el trabajo	180,42	281,615	,949	,772
40. Mis competencias profesionales	179,85	308,769	,060	,792
41. Trastornos digestivos	181,18	268,191	,980	,763
42. Dolores de cabeza	179,47	348,894	-,927	,822
43. Insomnio	177,39	342,295	-,964	,816
44. Dolores de espalda	178,17	396,508	-,972	,857
45. Tensiones musculares	177,99	383,287	-,975	,847
46. Sobrecarga de trabajo	178,78	368,678	-,972	,836
47. Desgaste emocional	177,60	356,479	-,973	,827
48. Agostamiento físico	177,77	368,276	-,982	,836
49. Saturación mental	177,43	344,107	-,902	,818
50. Mal humor	178,37	340,570	-,923	,815
51. Baja realización profesional	179,31	337,906	-,933	,813
52. Trata despersonalizado	178,84	372,974	-,995	,839
53. Frustración	178,08	389,308	-,995	,851

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **ENCUESTA DEL ESTUDIO: «Compromiso laboral y factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022»**

#### **INTRODUCCIÓN:**

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer la «Compromiso laboral y factores asociados en enfermería de clínicas privadas de Ecuador, 2022». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. A continuación, le brindaré información que le invitaré a ser parte de este estudio. Antes de que decida participar, puede hablar conmigo sobre esta investigación.

#### **PROPÓSITO DEL ESTUDIO:**

En la actualidad pueden existir problemas de compromiso laboral teniendo como posibles causas la flexibilidad psicológica, el apoyo social y el bienestar subjetivo dentro de las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados sobre las opiniones que se tiene al respecto y cómo lo percibe el personal de enfermería. Sin duda, será un punto de partida para la toma de medidas necesarias para mejorar la situación actual.

#### **PROCEDIMIENTOS:**

Si usted decide participar en este estudio se le compartirá un total de 4 cuestionario físico, donde el primero tiene un total de 9 preguntas sobre compromiso laboral, el segundo con un total de 7 preguntas sobre flexibilidad psicológica, el tercero con un total de 12 preguntas sobre apoyo social y el cuarto con un total de 6 preguntas sobre bienestar subjetivo. Los instrumentos de los cuestionarios fueron validados por un total de 5 expertos para fines del estudio. Ante cualquier duda o pregunta, usted puede solicitar apoyo para responder las preguntas la investigadora.

#### **SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:**

Invitamos a todas las enfermeras que formen parte de las clínicas privadas de Ecuador, 2022 en el mes de mayo del 2022, a participar de las encuestas anónimas.

#### **PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Su participación en este estudio es voluntaria. Usted decide si participa del estudio. Asimismo, aunque haya aceptado, puede cambiar de opinión y retirarse de éste en cualquier momento, no habrá reacción alguna por ello. Cual fuese su decisión, todas sus actividades continuarán.

#### **DURACIÓN:**

La duración para responder a las encuestas tomará aproximadamente 25 minutos.

#### **RIESGOS Y BENEFICIOS:**

No existe riesgo por participar de la encuesta. Asimismo, no tendrá que hacer gasto y no recibirá pago por participar del mismo. Al finalizar el estudio, recibirá información sobre los resultados obtenidos.

## **CONFIDENCIALIDAD:**

Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. Asimismo, el estudio podría ser publicado, en ese caso, no se mostrará información que permita la identificación de los participantes.

## **RESULTADOS:**

Los conocimientos que se obtengan de la realización de este estudio se compartirán con ustedes si es que lo deseen antes de poner a disposición del público en general. Los resultados agrupados de este estudio serán publicados en documentos o eventos científicos, guardando estricta confidencialidad.

## **DERECHO A NEGARSE O RETIRARSE:**

No es necesario que participe usted si no desea hacerlo y el hecho de negarse a participar no afectará en absoluto de sus actividades diarias. También, puede cambiar de opinión más tarde y dejar de participar, aunque haya aceptado antes. Es su elección y todos los derechos de usted seguirán siendo respetados.

## **PERSONA DE CONTACTO:**

Si tiene dudas adicionales, le responderemos gustosamente. Puede ponerse en contacto con la investigadora al correo ....@ucvvirtual.edu.pe. Esta propuesta ha sido revisada por la Universidad César Vallejo, entidad cuya actividad es asegurarse de que los participantes en la investigación estén protegidos durante el desarrollo de la investigación. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico [upg.piura@ucv.edu.pe](mailto:upg.piura@ucv.edu.pe).

## **CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO**

He leído la información anterior y he tenido la oportunidad de hacer preguntas para entender todo el contenido de forma clara. Luego de esto, acepto participar de esta investigación. También entiendo que puedo decidir no participar del estudio en cualquier momento. Reconozco que mi conformidad se da al firmar el consentimiento. La utilización de los datos se dará en los términos detallados antes.

Nombres y apellidos del participante: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

## **Declaración de la investigadora:**

Yo, Michelle Carolina Izquierdo Ochoa, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de esta investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Asimismo, se ha proporcionado una copia de este consentimiento informado a la participante.

Michelle Carlina Izquierdo Ochoa : \_\_\_\_\_

Fecha (Día/Mes/Año): \_\_\_\_\_



**Anexo 10. Evidencia fotográfica**









# Anexo. 11 Base de Datos

Género	En mi trabajo me siento lleno de energía	Estoy entusiasmado con	Soy feliz cuando estoy absorto en mi	
Femenino	150 Casi nunca	36 Casi nunca	13 Casi nunca	32
Masculino	0 Rara vez	42 Rara vez	42 Rara vez	40
	A veces	31 A veces	46 A veces	34
	A menudo	27 A menudo	31 A menudo	34
	Muy amenudo	14 Muy amenudo	18 Muy amenudo	10
	Siempre	0 Siempre	0 Siempre	0
Edad	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo			
Menor a 20 años	5 Casi nunca	23		
21 - 30 años	73 Rara vez	36		
31- 40 años	37 A veces	31 Mi trabajo me inspira	Estoy inmerso en mi trabajo	
41 - 50 años	31 A menudo	40 Casi nunca	20 Casi nunca	20
Mayor a 50 años:	4 Muy amenudo	20 Rara vez	27 Rara vez	28
	Siempre	0 A veces	36 A veces	37
		A menudo	27 A menudo	40
		Muy amenudo	40 Muy amenudo	25
		Siempre	0 Siempre	0
Instrucción	Quando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	Estoy orgulloso del trabajo	Me dejo llevar por mi trabajo	
Primaria	0	25 Casi nunca	16 Casi nunca	16
Secundaria	0 Casi nunca	36 Rara vez	40 Rara vez	28
Universidad	136 Rara vez	34 A veces	33 A veces	29
Postgrado	14 A menudo	25 A menudo	23 A menudo	18
	Muy amenudo	30 Muy amenudo	38 Muy amenudo	59
	Siempre	0 Siempre	0 Siempre	0

Género	Soy capaz de trabajar eficazmente, aun cuando me siento cansado	Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy cansado	Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera, sin que me afecte el cansancio	Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer	
Femenino	150 Nunca es verdad	19 Nunca es verdad	13 Nunca es verdad	6 Nunca es verdad	12
Masculino	0 Muy raramente es verdad	36 Muy raramente es verdad	31 Muy raramente es verdad	31 Muy raramente es verdad	25
	Raramente es verdad	32 Raramente es verdad	25 Raramente es verdad	34 Raramente es verdad	25
	A veces es verdad	26 A veces es verdad	35 A veces es verdad	33 A veces es verdad	25
	Frecuentemente es verdad	20 Frecuentemente es verdad	31 Frecuentemente es verdad	37 Frecuentemente es verdad	36
	Casi siempre es verdad	17 Casi siempre es verdad	15 Casi siempre es verdad	5 Casi siempre es verdad	27
	Siempre es verdad	0 Siempre es verdad	0 Siempre es verdad	4 Siempre es verdad	0
Edad	Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando estoy cansado				
Menor a 20 años	5				
21 - 30 años	73				
31- 40 años	37				
41 - 50 años	31				
Mayor a 50 años:	4	Puedo admitir mis errores en el trabajo y mis preocupaciones no se interponen en mi camino	Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mí mismo		
	Nunca es verdad	6 Nunca es verdad	16 Nunca es verdad	6	
	Muy raramente es verdad	44 Muy raramente es verdad	36 Muy raramente es verdad	50	
	Raramente es verdad	12 Raramente es verdad	19 Raramente es verdad	23	
	A veces es verdad	40 A veces es verdad	13 A veces es verdad	13	
	Frecuentemente es verdad	21 Frecuentemente es verdad	40 Frecuentemente es verdad	26	
	Casi siempre es verdad	22 Casi siempre es verdad	19 Casi siempre es verdad	27	
	Siempre es verdad	5 Siempre es verdad	7 Siempre es verdad	5	
Instrucción	Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando estoy cansado				
Primaria	0				
Secundaria	0				
Universidad	136				
Postgrado	14				

Género	Existe compañerismo en el lugar de trabajo	Mi jefe me da asesoría si así lo requiero	Recibo ayuda administrativa cuando lo requiero	Mis compañeros se preocupan por mí	
Femenino	150 Totalmente en desacuerdo	4 Totalmente en desacuerdo	0 Totalmente en desacuerdo	0 Totalmente en desacuerdo	6
Masculino	0 Bastante en desacuerdo	38 Bastante en desacuerdo	48 Bastante en desacuerdo	24 Bastante en desacuerdo	39
	Mas bien en desacuerdo	28 Mas bien en desacuerdo	32 Mas bien en desacuerdo	30 Mas bien en desacuerdo	25
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	47
	Mas bien de acuerdo	32 Mas bien de acuerdo	40 Mas bien de acuerdo	42 Mas bien de acuerdo	31
	Bastante de acuerdo	0 Bastante de acuerdo	24 Bastante de acuerdo	9 Bastante de acuerdo	2
	Totalmente de acuerdo	0 Totalmente de acuerdo	0 Totalmente de acuerdo	1 Totalmente de acuerdo	0
Edad	Tengo confianza en mis compañeros para preguntarle: Cuando se trabaja en equipo mis compañeros escuchan				
Menor a 20 años	5				
21 - 30 años	73				
31- 40 años	37				
41 - 50 años	31				
Mayor a 50 años:	4	Mi jefe brinda soluciones rápidas a los problemas	Mi jefe toma en consideración mi opinión		
	Totalmente en desacuerdo	5 Totalmente en desacuerdo	6 Totalmente en desacuerdo	2 Totalmente en desacuerdo	3
	Bastante en desacuerdo	28 Bastante en desacuerdo	34 Bastante en desacuerdo	39 Bastante en desacuerdo	34
	Mas bien en desacuerdo	38 Mas bien en desacuerdo	28 Mas bien en desacuerdo	40 Mas bien en desacuerdo	32
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32
	Mas bien de acuerdo	27 Mas bien de acuerdo	38 Mas bien de acuerdo	29 Mas bien de acuerdo	39
	Bastante de acuerdo	11 Bastante de acuerdo	10 Bastante de acuerdo	6 Bastante de acuerdo	9
	Totalmente de acuerdo	0 Totalmente de acuerdo	0 Totalmente de acuerdo	0 Totalmente de acuerdo	1
Instrucción	Siento que mi jefe me brinda seguridad y los medios necesarios para hacer el trabajo				
Primaria	0				
Secundaria	0				
Universidad	136				
Postgrado	14				
Género	Siento que mi jefe me brinda seguridad y los medios necesarios para hacer el trabajo	Recibo ayuda técnica cuando lo requiero	Tengo el acceso a consejeros y psicólogos	La parte administrativa planifica las tareas y recursos	
Femenino	150 Totalmente en desacuerdo	2 Totalmente en desacuerdo	1 Totalmente en desacuerdo	1 Totalmente en desacuerdo	0
Masculino	0 Bastante en desacuerdo	40 Bastante en desacuerdo	34 Bastante en desacuerdo	32 Bastante en desacuerdo	36
	Mas bien en desacuerdo	36 Mas bien en desacuerdo	28 Mas bien en desacuerdo	30 Mas bien en desacuerdo	25
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31
	Mas bien de acuerdo	31 Mas bien de acuerdo	45 Mas bien de acuerdo	44 Mas bien de acuerdo	36
	Bastante de acuerdo	5 Bastante de acuerdo	9 Bastante de acuerdo	8 Bastante de acuerdo	22
	Totalmente de acuerdo	0 Totalmente de acuerdo	0 Totalmente de acuerdo	1 Totalmente de acuerdo	0