



UNCP

Universidad Nacional del Centro del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS

Bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma

Morales Laureano, Yessenia Raquel
Rodriguez Vega, Janette Scarleth

Tarma
2018

Morales L.; Rodriguez V. (2018). *Bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos del Hospital Felix Mayorca Soto – Tarma* (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración Especialidad Administración de Negocios). Universidad de Nacional del Centro del Perú Facultad de Ciencias Aplicadas. Tarma - Perú.





Esta obra está bajo una licencia

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

[Repositorio Institucional - UNCP](#)



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL
PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



**BIENESTAR SUBJETIVO EN LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL
HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO - TARMA**

TESIS

PRESENTADO POR:

**MORALES LAUREANO, YESSERIA RAQUEL
RODRIGUEZ VEGA, JANETTE SCARLETH**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

TARMA - PERÚ

2018

ACTAS DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS - TARMA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

DE LA BACHILLER: Don (ña) **MORALES LAUREANO YESSENIA RAQUEL**

FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN; ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS.

En la Sala de Sustentación de la Facultad de Ciencias Aplicadas de la Universidad Nacional del Centro del Perú, a los **diecinueve días del mes de junio del año dos mil dieciocho**,

Con la presencia del jurado examinador conformado por los siguientes Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. Bécquer Frauberth Camayo Lapa
 SECRETARIA : Mg. Rocio Pomasunco Huaytalla
 VOCAL : Mg. Gabriel Pastor Medrano Osorio
 VOCAL : Dr. Lino Elías Fernández Bonilla
 VOCAL : Mg. Marco Antonio José Paredes Pérez

El Presidente del jurado examinador de la sustentación de tesis, siendo las 11:48 horas, ordenó dar comienzo al Acto de Sustentación ante el Jurado nombrado por Resolución N° 051-2018/D/FACAP/UNCP/T

La sustentante procedió a la exposición de la tesis titulada: **"BIENESTAR SUBJETIVO PERCIBIDO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO - TARMA"**; el cual fue asesorado por el **Mg. Gabriel Pastor Medrano Osorio**.

Los señores miembros del Jurado procedieron a realizar las observaciones del caso, las que fueron absueltas por la sustentante. Acto seguido el Señor Presidente dispuso que la sustentante y el público asistente se sirvan abandonar la sala para su respectiva deliberación. Se procedió a la calificación cuantitativa y obligatoria de acuerdo al Art.192 ,193 y 194 del Reglamento Académico General 2016 con el siguiente resultado:

Nº	ASPECTO COGNITIVO	PUNTAJE
1	Absuelve las preguntas de los jurados, con claridad, relacionando sus resultados con el marco teórico.	04
2	Absuelve las preguntas del jurado con claridad, resaltando sus hallazgos con datos cuantitativos y/o cualitativos.	05
3	Sustenta con claridad la comprobación de las hipótesis.	04
SUB TOTAL		13
Nº	ASPECTOS PROCEDIMENTALES	PUNTAJE
4	Manejo adecuado del material de exposición.	01
5	Presentación apropiada del material de exposición.	02
6	Manejo del escenario.	02
7	Expone el trabajo de tesis o suficiencia profesional en el tiempo asignado.	01
SUB TOTAL		06
Nº	ASPECTOS ACTITUDINAL	PUNTAJE
8	Tono de voz apropiado.	01
9	Postura adecuada.	02
10	Maneja adecuadamente el lenguaje.	02
11	Su presentación personal es adecuada.	02
12	Su comportamiento es apropiado.	02
SUB TOTAL		09
PUNTAJE TOTAL		28

Por consiguiente, el resultado final del proceso de sustentación es:

Aprobado por unanimidad

El jurado pidió que la sustentante, pase al estrado para escuchar el resultado lo que fue anunciado por el Señor Presidente, y acto seguido se da por terminado la sustentación, siendo las 13:10 horas.

Mg. Marco Antonio José Paredes Pérez
 VOCAL

Mg. Gabriel Pastor Medrano Osorio
 VOCAL

Dr. Lino Elías Fernández Bonilla
 VOCAL

Mg. Rocio Pomasunco Huaytalla
 SECRETARIA

Dr. Bécquer Frauberth Camayo Lapa
 PRESIDENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS - TARMA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

DE LA BACHILLER: Don (ña) **RODRIGUEZ VEGA JANETTE SCARLETH**

FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN; ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS.

En la Sala de Sustentación de la Facultad de Ciencias Aplicadas de la Universidad Nacional del Centro del Perú, a los **diecinueve días del mes de junio del año dos mil dieciocho,**

Con la presencia del jurado examinador conformado por los siguientes Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. Bécquer Frauberth Camayo Lapa
 SECRETARIA : Mg. Rocio Pomasunco Huaytalla
 VOCAL : Mg. Gabriel Pastor Medrano Osorio
 VOCAL : Dr. Lino Elias Fernandez Bonilla
 VOCAL : Mg. Marco Antonio José Paredes Pérez

El Presidente del jurado examinador de la sustentación de tesis, siendo las *11:48 horas* ordenó dar comienzo al Acto de Sustentación ante el Jurado nombrado por Resolución N° *051-2018-10-FACAP/UNCP/T*

La sustentante procedió a la exposición de la tesis titulada: **"BIENESTAR SUBJETIVO PERCIBIDO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO - TARMA"**; el cual fue asesorado por el **Mg. Gabriel Pastor Medrano Osorio.**

Los señores miembros del Jurado procedieron a realizar las observaciones del caso, las que fueron absueltas por la sustentante. Acto seguido el Señor Presidente dispuso que la sustentante y el público asistente se sirvan abandonar la sala para su respectiva deliberación. Se procedió a la calificación cuantitativa y obligatoria de acuerdo al Art.192 ,193 y 194 del Reglamento Académico General 2016 con el siguiente resultado:

Nº	ASPECTO COGNITIVO	PUNTAJE
1	Absuelve las preguntas de los jurados, con claridad, relacionando sus resultados con el marco teórico.	04
2	Absuelve las preguntas del jurado con claridad, resaltando sus hallazgos con datos cuantitativos y/o cualitativos.	04
3	Sustenta con claridad la comprobación de las hipótesis.	03
SUB TOTAL		11
Nº	ASPECTOS PROCEDIMENTALES	PUNTAJE
4	Manejo adecuado del material de exposición.	01
5	Presentación apropiada del material de exposición.	01
6	Manejo del escenario.	02
7	Expone el trabajo de tesis o suficiencia profesional en el tiempo asignado.	01
SUB TOTAL		05
Nº	ASPECTOS ACTITUDINAL	PUNTAJE
8	Tono de voz apropiado.	01
9	Postura adecuada.	02
10	Maneja adecuadamente el lenguaje.	02
11	Su presentación personal es adecuada.	02
12	Su comportamiento es apropiado.	02
SUB TOTAL		09
PUNTAJE TOTAL		25

Por consiguiente, el resultado final del proceso de sustentación es:

Aprobado por unanimidad

El jurado pidió que la sustentante, pase al estrado para escuchar el resultado lo que fue anunciado por el Señor Presidente, y acto seguido se da por terminado la sustentación, siendo las *13:10 horas*

Mg. Marco Antonio José Paredes Pérez
 VOCAL

Mg. Lino Elias Fernández Bonilla
 VOCAL

Mg. Gabriel Pastor Medrano Osorio
 VOCAL

Mg. Rocio Pomasunco Huaytalla
 SECRETARIA

Dr. Bécquer Frauberth Camayo Lapa
 PRESIDENTE

ASESOR

Mg. Gabriel Pastor Medrano Osorio

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, amigos y maestros, por su apoyo constante, por el conocimiento y las experiencias compartidas conmigo, contribuyendo a mi formación profesional.

Yessenia

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

Janette

RESUMEN

Esta investigación tuvo como pregunta central ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma? por lo que el objetivo principal se basó en determinar el nivel de bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos de dicha institución hospitalaria. De manera específica se buscó medir el nivel de bienestar subjetivo en diversas dimensiones como: las emociones positivas, el compromiso, las relaciones positivas, el sentido de vida y el logro de los trabajadores. Para lograrlo se desarrolló una investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental – descriptivo, utilizando como instrumento de recolección de datos un cuestionario sobre bienestar subjetivo de 68 ítems, con una validez por criterio de expertos de 0.78 y 0.95 de confiabilidad. La muestra de estudio incluyó a 80 trabajadores administrativos del hospital. Los resultados encontrados indican que el nivel de bienestar subjetivo percibido en los trabajadores administrativos del hospital Félix Mayorca Soto es medio alto, los resultados son significativos al 0.05. Respecto a los resultados específicos se encontró que el nivel de emociones positivas es medio-bajo, el compromiso es medio-alto, el nivel de relaciones positivas es medio-bajo, el nivel de sentido de vida es medio-alto y el nivel de logro es medio-bajo.

Palabras clave: Bienestar subjetivo, compromiso, sentido de vida, felicidad

ABSTRACT

This research had as its central question: What is the level of subjective well-being perceived in the administrative workers of the Félix Mayorca Soto de Tarma Hospital? so the main objective was based on determining the level of subjective well-being in the administrative workers of said hospital institution. Specifically, we sought to measure the level of subjective well-being in various dimensions such as: positive emotions, commitment, positive relationships, the meaning of life and the achievement of workers. To achieve this, a research of applied type, descriptive level, non experimental - descriptive design was developed, using as a data collection instrument a questionnaire on subjective wellbeing of 68 items, with a validity by experts criterion of 0.78 and 0.95 of reliability. The study sample included 80 administrative workers from the hospital. The results found indicate that the level of subjective well-being perceived in the administrative workers of the Félix Mayorca Soto hospital is medium high, the results are significant at 0.05. Regarding the specific results, it was found that the level of positive emotions is medium-low, the commitment is medium-high, the level of positive relationships is medium-low, the level of meaning of life is medium-high and the level of achievement It is medium-low.

Key words: Subjective well-being, commitment, sense of life, happiness

INDICE

ACTAS DE SUSTENTACIÓN.....	ii
ASESOR	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INDICE	ix
INDICE DE TABLAS.....	xii
INDICE DE FIGURAS	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Determinación del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Específicos.....	6
1.3. Objetivos de investigación	6
1.3.1. Objetivo General	6
1.3.2. Objetivos Específicos	7
1.4. Justificación e importancia.....	7
1.5. Delimitaciones y Limitaciones de la investigación	9
1.5.1. Delimitaciones	9
1.5.2. Limitaciones	9

CAPITULO II
MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes de investigación	11
2.1.1.	A nivel internacional	11
2.1.2.	A nivel nacional	16
4.2.	Teorías básicas	17
2.2.1.	Teoría de la Psicología Positiva de Seligman	17
2.2.2.	Teoría del bienestar	19
2.2.3.	Desarrollo de la Variable	21
4.3.	Hipótesis de investigación	25
4.3.1.	Hipótesis General	25
4.3.2.	Hipótesis de trabajo	25
4.4.	Variables de investigación	26
4.4.1.	Variable Única	26

CAPITULO III
MÉTODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	33
3.2.	Nivel de investigación	33
3.3.	Métodos de investigación	34
3.4.	Diseño de investigación	34
3.5.	Población y muestra	35
3.5.1.	Población y muestra	35
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	35
3.7.	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de información o datos de procesamiento de información	35

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento	36
--	----

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Descripción de variables.....	43
6.1.1. Nivel de Bienestar Subjetivo Percibido por los trabajadores .	44
6.2. Prueba de hipótesis	64
6.2.1. Prueba de normalidad	64
6.2.2. Prueba de hipótesis.....	64
6.3. Discusión de resultados.....	76
CONCLUSIONES	81
SUGERENCIAS	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXOS	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de variables</i>	27
Tabla 2. <i>Instrumento de recolección de datos</i>	35
Tabla 3. <i>Resultados comparativos de la Opinión de expertos</i>	36
Tabla 4. <i>Encuesta piloto del instrumento de recolección de datos</i>	39
Tabla 5. <i>Encuesta piloto del instrumento de recolección de datos (continuación)</i>	39
Tabla 6. <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	40
Tabla 7. <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	40
Tabla 8. <i>Valoración del Alpha d Cronbach</i>	41
Tabla 9. <i>Percepción de emociones positivas en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	44
Tabla 10. <i>Estadísticos sobre percepción de emociones positivas en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	45
Tabla 11. <i>Percepción de emociones positivas por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	45
Tabla 12. <i>Percepción de emociones positivas por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	46
Tabla 13. <i>Percepción de emociones positivas por edad en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	46
Tabla 14. <i>Percepción de emociones positivas por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	47
Tabla 15. <i>Percepción de compromiso en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	48
Tabla 16. <i>Estadísticos sobre percepción de compromiso en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	49
Tabla 17. <i>Percepción de compromiso por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	49

Tabla 18. <i>Percepción de compromiso por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	50
Tabla 19. <i>Percepción de compromiso por edades en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	50
Tabla 20. <i>Percepción de compromiso por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	51
Tabla 21. <i>Percepción de relaciones positivas en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	52
Tabla 22. <i>Estadísticos sobre percepción de relaciones positivas en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	53
Tabla 23. <i>Percepción de relaciones positivas por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	53
Tabla 24. <i>Percepción de relaciones positivas por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	54
Tabla 25. <i>Percepción de relaciones positivas por edad en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	54
Tabla 26. <i>Percepción de relaciones positivas por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	55
Tabla 27. <i>Percepción sobre el sentido de vida en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	56
Tabla 28. <i>Estadísticos sobre percepción de sentido de vida en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	57
Tabla 29. <i>Percepción de sentido de vida por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	57
Tabla 30. <i>Percepción de sentido de vida por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	58
Tabla 31. <i>Percepción de sentido de vida por edad en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	58
Tabla 32. <i>Percepción de sentido de vida por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	59

Tabla 33. <i>Percepción de logro en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	60
Tabla 34. <i>Estadísticos sobre percepción de logro en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	61
Tabla 35. <i>Percepción de logro de vida por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	61
Tabla 36. <i>Percepción de sentido de vida por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	62
Tabla 37. <i>Percepción de sentido de vida por edad en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	62
Tabla 38. <i>Percepción de sentido de vida por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma</i>	63
Tabla 39. <i>Equivalencia de valores para la prueba de hipótesis</i>	64

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Porcentaje de trabajadores que perciben emociones positivas.	44
<i>Figura 2.</i> Porcentaje de trabajadores que perciben compromiso	48
<i>Figura 3.</i> Porcentaje de trabajadores que perciben relaciones positivas..	52
<i>Figura 4.</i> Porcentaje de trabajadores que encuentran sentido de vida.....	56
<i>Figura 5.</i> Porcentaje de trabajadores que perciben logro.....	60

INTRODUCCIÓN

El estudio del bienestar subjetivo es uno de los enfoques más importantes de la felicidad ya que cuando te sientes bien y tienes un alto nivel de satisfacción con tu vida también puedes experimentar una agradable sensación que surge como resultado de estar en el lugar en el que te gustaría estar. El bienestar subjetivo implica que nadie como uno mismo puede conocer tan bien cómo se siente con su propia vida. Esta investigación tuvo como pregunta central ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma? Para lograr tal cometido el trabajo se estructuró por capítulos, del siguiente modo.

En el Capítulo I el planteamiento de la investigación, se presenta el problema, los objetivos, la justificación y las delimitaciones correspondientes; asimismo en este capítulo se establece los fundamentos del estudio que guían todo el proceso investigativo.

En el Capítulo II el Marco Teórico de la Investigación: se incluye el soporte teórico de la investigación “Bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos del hospital Félix Mayorca Soto – Tarma”, desarrollado bajo la siguiente estructura: Antecedentes, Base Teórica, Desarrollo de la variable y Marco Conceptual.

El Capítulo III el Diseño Metodológico se incluye la configuración de la investigación tomando en cuenta el diseño, el tipo, el nivel y la categoría de la investigación; se delimita la población y se define un estudio censal, como parte del tratamiento de los datos, finalmente se establecen las herramientas y técnicas que la investigación utiliza en el proceso de estudio.

En el capítulo IV el Análisis y presentación de Resultados, como parte esencial de la investigación se desarrolla el análisis de los datos recolectados en el trabajo de campo, especificando en sus características y contextos específicos. Se incluye también el proceso de prueba de hipótesis mediante la prueba “Z” en base a los indicadores de la variable, incluyendo finalmente las discusiones correspondientes.

Las investigadoras

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Determinación del problema

Los avances en cuanto a la administración nos hace conocedores que día a día nos enfrentamos a un mundo desafiante, en el cual nos exigen personas competentes para afrontar diferentes retos, aquellos profesionales capaces de transformar su entorno favorablemente, pero nos encontramos con una realidad distinta, en las empresas o instituciones existen colaboradores que padecen de apatía y desmoralización crónica, por diferentes razones una de ellas como resultado de la incapacidad de construir un objetivo de carrera viable, ni de disfrutar de ciertas oportunidades de desarrollo profesional, entre otros temas.

Actualmente, la imposición y el control aplicados por un liderazgo pragmático con enfoque en el logro de objetivos y en ambientes laborales tóxicos, están generando en muchos de los colaboradores niveles altos de estrés, desgaste emocional y posibles trastornos físicos, a consecuencia se está generando un pausado, pero sucesivo deslinde de dichos profesionales respecto a su organización, ocasionando al final su desvinculación emocional total.

Esto sucede por constantes actitudes negativas, depresión emocional, entre otros, disminuyendo de manera creciente y perceptible la identificación y el compromiso del colaborador hacia su organización. Afectándose la credibilidad, el compañerismo y el respeto que merece el líder por parte de sus colaboradores, es notable el deterioro de la autoestima del trabajador.

Ante ello, la felicidad siempre ha sido motivo de inspiración para el individuo y para la filosofía de vida. Así, en tiempos socráticos, se sostenía que la felicidad suma era el único valor final y suficiente de toda sociedad. En donde el comportamiento feliz, era fundamental para la felicidad de los individuos y sociedades en general a través de lo que más adelante, se llamaría; bienestar subjetivo.

Se denota así, que el bienestar subjetivo, se acerca a ser un constructo vinculado a la calidad de vida, que es explicado por la psicología positiva. En donde el ser humano, debe mantener de manera adecuada sus reacciones emocionales, en relación a sus posesiones y juicios que dinamicen la satisfacción personal.

Al respecto, (Bonafón, 2012), manifiesta que la conducta humana, discurre entre los aspectos internos y externos de la felicidad. Hablar de nivel de vida, es hablar de bienestar subjetivo y objetivo, respectivamente. Mientras que (Anguas, 1998) refiere que el bienestar subjetivo se relaciona con la percepción propia y personal que el hombre se hace sobre sí mismo, en concordancia con su situación física y psíquica. En ese mismo orden de ideas, (Ogregón, 2013) sustenta que el bienestar subjetivo es determinado por la evaluación que hacen las personas sobre sí mismas, desde lo cognitivo hasta lo profesional y afectivo.

Se han realizado sobre el tema significativos estudios como el de Vera (2001), Hernández (2008), Arcila (2011), Zubieta (2012), Pereira (2013), Millares (2013), Sotelo (2014), Grubits (2015) Ayala y Tacuri (2015).

El Hospital Félix Mayorca Soto de la Provincia de Tarma, es una institución pública del sector salud. Dicha institución tiene 80 trabajadores administrativos tanto nombrados y contratados.

En el área administrativa, tiene las siguientes categorías: Dirección, Oficina de Planeamiento Estratégico, Unidad de Epidemiología y salud Ambiental, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Administración, Coordinación Administrativa, Unidad de Logística, Unidad de Economía, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Servicios Generales, Unidad de Estadística e Informática, Unidad de Apoyo a la docencia e investigación, Unidad de seguros. La mayoría de los trabajadores en estas áreas presentan bajos niveles de bienestar subjetivo, desarrollando cuadros de estrés, preocupación e insatisfacción.

En dicha institución hospitalaria se presentan una serie de actitudes contrarias a las requeridas en este tipo de establecimientos, comportamientos incongruentes en el cumplimiento de funciones inherentes a cada una de las áreas, entre ellas el área administrativa. Asimismo, no existe un correcto manejo y difusión de normas y procedimientos de los sistemas de su competencia, pocos velan por la difusión y cumplimiento de los dispositivos Legales, Normas y Reglamentos existentes en la Unidad de Administración.

Por otro lado se observa comportamientos inadecuados en los trabajadores a la hora de emprender y supervisar la adecuada aplicación y cumplimiento de los procesos técnicos en los

sistemas administrativos de las Unidades Orgánicas del Hospital, o a la hora de asegurar en primer lugar el cumplimiento de metas y objetivos propuestos por la Dirección en el ámbito de su competencia y luego en el asesoramiento a la Dirección en lo que respecta a temas financiero – contables, sistema de personal, logística y de economía.

Finalmente, de acuerdo con la revisión bibliográfica, se aprecia un creciente interés por estudiar el bienestar subjetivo en diversos estamentos y tipo de organizaciones a nivel nacional e internacional; sin embargo poco o nada se ha investigado sobre el Bienestar Subjetivo en trabajadores administrativos de Instituciones hospitalarias por lo que es de interés estudiar el nivel de bienestar subjetivo en trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de la Provincia de Tarma.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?

1.2.2. Específicos

- ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido en la dimensión emociones positivas de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto- Tarma?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido en la dimensión compromiso de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto - Tarma?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto - Tarma?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto - Tarma?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo percibido en la dimensión de logro de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto- Tarma?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión emociones positivas de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto- Tarma.
- Describir el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión compromiso de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto – Tarma.
- Determinar el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto – Tarma.
- Describir el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto – Tarma.
- Determinar el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión de logro de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto- Tarma.

1.4. Justificación e importancia

La idea de investigación, surgió con el fin de conceptualizar y determinar el nivel de bienestar subjetivo de un conjunto de trabajadores del sector salud en el que la labor que desempeñan es a la vez exigente y empática. Asimismo, se destaca que el bienestar subjetivo es un enfoque psicológico actual en donde las

personas deben considerar su felicidad para desarrollar su lado profesional, afectivo y cognitivo, es allí donde radica la importancia de estudiar el tema.

Este trabajo permite analizar el nivel de bienestar subjetivo de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto, para en base a los resultados encontrados proponer planes o proyectos que permitan la inclusión del bienestar, como un eje fundamental en la política de salud psicológica.

La investigación incluye un importante aporte teórico que sirve de base para profundizar en el tema de bienestar subjetivo, permitiendo que las mismas sean consideradas como un medio por el cual puedan desarrollar procesos administrativos eficientes y acordes al desarrollo social, afectivo y cognitivo de la sociedad en general

Asimismo sirven como modelo, para futuras investigaciones en el campo psicológico del bienestar subjetivo, mediante la felicidad y en suma a futuras alternativas, enfoques, modelos o tendencias que desarrollen estos procesos en la administración en general ya sea pública o privada y de manera particular en la administración de negocios.

1.5. Delimitaciones y Limitaciones de la investigación

1.5.1. Delimitaciones

- a) **Delimitación temporal:** El estudio se realizó en el periodo 2016 buscando pertinencia respecto a la actualidad de los datos.
- b) **Delimitación espacial:** La investigación ha sido aplicada única y exclusivamente a los trabajadores administrativos del Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma.
- c) **Delimitación conceptual:** En este caso se entiende como bienestar subjetivo a “lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia”, concepto planteado por Diener et. al. (1999, p. 22)

1.5.2. Limitaciones

Desde la perspectiva de Ávila (2001), “una limitación consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido a alguna razón. Con esto se quiere decir que toda limitación debe estar justificada por una buena razón” (p.87).

La limitación más importante en este estudio está relacionada con la fidelidad y veracidad de los datos, ya que

se trata de una investigación con un componente subjetivo muy importante, como es la evaluación del bienestar subjetivo de los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. A nivel internacional

Ayala y Tacuri (2015), realizaron la investigación titulada *“Análisis del bienestar subjetivo en estudiantes universitarios en la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador”*, en la que concluyó que el perfil de PERMA es un instrumento casi reciente, aplicado en muy pocas investigaciones; sin embargo, en esta investigación se considera como un instrumento muy eficiente ya que comprende las diversas dimensiones del bienestar. Asimismo si evaluamos las áreas que incluye el Perfil de PERMA, existe relación muy estrecha entre salud y bienestar con puntajes equivalentes y con tendencia a concordar con las

otras dimensiones. La dimensión más resaltante es la de Sentido de Vida ya que alcanza alta puntuación, indicando que las personas con mayores niveles de emociones positivas, tienen menores emociones negativas. No obstante que las emociones negativas sean absolutas, no desaparecen definitivamente de las personas las emociones positivas.

Pereira (2013), en la Universidad Militar Nueva Granada, Colombia realizó el ensayo titulado "*Técnicas de medición de la felicidad y su relación entre la productividad y calidad de vida de los empleados en las organizaciones actuales*", en la que concluye que la felicidad es la disposición de vivir el presente sin toxinas mentales y emocionales para alcanzar una mejor calidad de vida, es la virtud de ver la vida positivamente. Ser feliz y estarlo es una disposición personal y el reto de las organizaciones está en motivar creando una cultura positiva, cimentada en valores y la gratitud hacia lo que recibimos y tenemos, aunado a la búsqueda del crecimiento profesional y personal de los colaboradores equilibrando la vida personal, familiar y laboral. Además, asevera que la gestión de la felicidad debe formar parte prioritaria de la agenda laboral, tanto de los gerentes del talento humano como del ápice estratégico, por el bienestar de los empleados y su efecto en la productividad. La gente feliz incrementa su compromiso con el trabajo, con los colaboradores y también con

los compañeros. Por otro lado un empleado feliz presenta menos niveles de riesgo, previene accidentes, encuentra el lado positivo de los problemas y toma decisiones que permiten emerger de las adversidades.

Por otro lado, Arcila (2011), realizó la tesis titulada *“Medición de niveles de bienestar subjetivo o felicidad, de una muestra a conveniencia, de los afiliados al programa para la salud psicofísica-PROSA”*, en la que concluye que el grupo de personas incluidas en el estudio tienen alta percepción de bienestar subjetivo encontrando cierta relación con la satisfacción en dimensiones como familia, libertad, relaciones afectivas, ingresos, pareja, entre otras. Ya que el 60,0% de la muestra evaluada, puntuaron “altamente satisfecho” con su vida. Consideran que no es perfecta, pero que la están aprovechando muy bien. El crecimiento y los retos actuales podrían alimentar su nivel de satisfacción. Asimismo para la mayoría la vida es sorprendente, y van muy bien en los diferentes ámbitos incluyendo trabajo, estudios, familia, amigos, ocio, y desarrollo personal.

Mientras que Undurraga (2007), realizó la tesis que lleva por título *“La Felicidad en Chile: Una aproximación a sus determinantes. En la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Nacional de Chile”*, buscando identificar mediante un

modelo probit los principales determinantes de la felicidad permanente en individuos. En ella se concluyó que ciertos factores económicos, entre los que se destaca la cesantía, reducen en el individuo hasta en 50 por ciento su probabilidad de ser feliz. Este resultado indica la necesidad de cambios en las políticas públicas. La infelicidad ocasionada por el desempleo se relaciona con la inseguridad para obtener ingresos, y el sentimiento de inutilidad social y rechazo laboral. Entre los instrumentos de política más eficientes para disminuir el desempleo de acuerdo con el autor están: “promover el uso de turnos adicionales de trabajo, reducir horas en vez de despidos, salarios participativos, impuestos variables contingentes al ciclo económico con discrecionalidad acotada, subsidios a la demanda con compromiso de capacitación a lo largo de la vida laboral”, entre otras. Asimismo concluye, que los varones presentan mayor probabilidad para ser felices que las mujeres, asimismo vivir en la ciudad afecta de manera negativa la probabilidad de ser feliz a diferencia de otras regiones. En ese sentido, las ciudades con mayor nivel de industrialización generan cierta presión sobre los individuos para llevar una vida más acelerada impidiendo que se disfruten plenamente de los éxitos alcanzados y donde la sensación de tranquilidad es amenazada por la necesidad de aprovechar las oportunidades.

Más adelante, Presentación (2011), realizó la tesis *“Percepción de Bienestar Subjetivo relacionado con el trabajo en el docente universitario de la Universidad Nacional de Guayana, Universidad de Guadalajara, México”*, en la que concluyó que se logró categorizar las percepciones de bienestar subjetivo relacionado con el trabajo del docente universitario, obteniéndose dieciséis categorías: atribución/ bienestar, concepción/salud mental, conocimiento/bienestar, desempeño/laboral, ejemplificación Significado de Vida/Trabajo docente, Emociones vividas, Evaluación/Bienestar, Implicación Bienestar/Salud Mental, Indicios/Sensación de Bienestar, logros y sufrimientos, percepción /Bienestar, Satisfacción Laboral, Significado de vida /trabajo docente, situaciones laborales/sentido Bienestar, Trayectoria de Vida Laboral. Todas ellas fueron identificadas y definidas en los hallazgos anteriores. En esta investigación, se pudo interpretar los hitos que le han proporcionado sensación de bienestar percibidos por el docente y los cuales representaron cambios significativos en su vida laboral. Los indicios de sensación de bienestar percibidos por el docente lo han expresado mediante una realidad externa tales como ser orador de orden, reconocimiento, recibir frases de agrado, participar en eventos científicos entre otros y con respecto a la realidad interna el hecho de sentirse feliz, tener exaltación de alegría, sentir satisfacción, tranquilidad y sentirse

poderoso han sido vivencias del docente en su trabajo. Lo cual ha representado un cambio en su vida laboral, en las relaciones con otras personas, compañeros e instituciones permitiéndoles crecer como profesional y como persona.

2.1.2. A nivel nacional

Gastañaduy, en el (2013) desarrolló la tesis titulada *“Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios. Pontificia Universidad Católica del Perú”*, en ella, concluye que para los científicos que siguen la línea de investigación de la teoría de la autodeterminación (TAD), “el comportamiento humano no es un acto casual, sino que proviene de las decisiones propias (...), mediante la realización de actividades que pueden tener un correlato intrínseco como extrínseco, orientándose hacia la consecución y logro de sus metas planteadas” (Reeve, 2001, Pintrich & Schunk, 2006). Además, pudo confirmar que algunas personas, ponen esfuerzo en su trabajo en general por razones personales (intrínsecas), considerando que su labor es importante para sí mismos, experimentando cierta sensación de disfrute y satisfacción una vez realizada. Si se habla de manera específica de su labor como voluntarios, la ayuda hacia otros parte de sí mismos, y es generada por el interés propio de la actividad.

Mientras que, Velázquez (2013) sostuvo una investigación titulada “*Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la Microred de Salud de San Juan de Miraflores-Villa María del Triunfo, 2014*”, en la que arribó a la conclusión que respecto al objetivo específico 2 de las características del bienestar psicológico: el grupo de varones, el grupo de 35 a 55 años y las enfermeras nombradas presentan ligeramente un mayor promedio en Bienestar Psicológico en relación con las contratadas. Además se confirmó que no existen diferencias según género, ni condición laboral. Existen diferencias significativas según edad con una significancia de $p < .05$, así como no existen diferencias significativas según género, edad ni condición laboral.

4.2. Teorías básicas

2.2.1. Teoría de la Psicología Positiva de Seligman

Para, Seligman (2010) “la psicología como ciencia ha generado aporte inmensos a los estilos de vida de las personas, a recuperar la capacidad de poder ser funcional y de recuperar un equilibrio que por ansiedad, depresión, fobias, baja autoestima, estrés, dependencia, etc., se había perdido” (p. 64).

Además, los problemas psicológicos tal como se mencionaron con anterioridad se relacionan con experiencias

negativas en el ser humano, experiencias insatisfactorias que deberían superarse para restituir una funcionalidad.

Así, la teoría de la Psicología Positiva, refiere que el bienestar subjetivo, ayuda a las personas a encontrar el equilibrio perdido. Optimizando la psicología tradicional, ostenta que las experiencias positivas, están vinculadas al bienestar externo e interno de una determinada población. Equilibrar la vida, entonces, desde ésta teoría, es pasar por el bienestar cualitativo, es decir; subjetivo, para luego desarrollar el bienestar cuantitativo, es decir; objetivo de la vivencia del ser humano.

En relación a lo anterior, Seligman (2010) sustenta que “los beneficios de estos nuevos estudios e investigaciones sobre las experiencias y emociones positivas del ser humano no sólo son poder recuperar nuestro equilibrio psicológico sino también poder en cada experiencia estar a la altura de las circunstancias” (p. 34).

Por ello que, Seligman y Csikszentmihalyi (2000), afirman que la psicología clásica estudia los aspectos positivos, solo en relación al contento, la satisfacción, la esperanza, el optimismo, el flujo y la felicidad. Ignorando y dejando de lado los beneficios que tienen éstos, para con las personas. Es, entonces, el momento en el que surge la Psicología Positiva que tuvo desde sus inicios el objetivo de investigar sobre las virtudes y fortalezas del ser

humano así como sus efectos en la vida de las mismas y en las comunidades sociales donde sobreviven.

En el nivel personal, investiga rasgos como la capacidad para amar y la disposición, los valores, las habilidades entre personas, la comprensión estética, la constancia, la compasión, la particularidad, la espiritualidad, el talento y la sapiencia. “En el nivel social explora las virtudes ciudadanas y las instituciones que instan a los individuos a ser mejores ciudadanos: la responsabilidad, el altruismo, la civilidad, la tolerancia y el trabajo ético” (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, p. 54).

2.2.2. Teoría del bienestar

Seligman (2011) sustenta que “el Bienestar es un constructo, y la felicidad es una cosa”. Una “cosa real” es una entidad que puede medirse directamente. Dicha entidad puede “expresarse en términos cuantitativos”, lo que significa que se define por un conjunto muy específico de medidas. Por ejemplo, la sensación térmica en meteorología se define por la combinación de temperatura y viento a la que el agua se congela (y aparecen los sabañones). La teoría de la felicidad auténtica es un intento por explicar una cosa real – la felicidad - que se define por la satisfacción con la vida, donde en una escala del 1 al 10, las personas califican cuán satisfechas están con su vida. Los seres

humanos que tienen alta dosis de emoción positiva, mayor nivel de compromiso y mayor sentido de la vida son mucho más felices y las que manifiestan satisfacción con su vida. La teoría del bienestar no acepta que la psicología positiva sea algo real; considera más bien, que es un constructo – el bienestar – que tiene, a su vez, varios elementos que pueden ser medidos, ya que cada uno en particular es una cosa real y todos contribuyen al bienestar, más ninguno logra definirlo.

En meteorología, el “tiempo” es un constructo parecido. El tiempo es en sí mismo, una cosa real. Diversos elementos, todos mensurables y, por ello, cosas existentes, favorecen al tiempo: entre ellas se tiene la temperatura, la humedad, la velocidad del viento, la presión barométrica, entre otras. Si por un momento consideráramos que nuestro tema no es la psicología positiva, sino la “Libertad”, ¿Cómo podemos estudiar la libertad en términos científicos? La libertad es un constructo, no una cosa real, y varios elementos diferentes contribuyen a ella: si los ciudadanos se sienten libres, la frecuencia con la que se crítica a la prensa, la periodicidad de las elecciones, el equilibrio de representantes en relación con la población, cuantos funcionarios son corruptos, entre otros factores. Cada uno de estos elementos, a diferencia del constructo de la libertad, es una cosa que se

puede medir, pero solo midiendo todos estos elementos obtenemos una idea general de cuanta libertad hay.

Bajo esa perspectiva el bienestar es igual que el “tiempo” y la “libertad” en su estructura: no existen medidas que por sí solas lo puedan definir con exactitud, es decir, “expresarlo en términos cuantitativos”), sin embargo diferentes entidades contribuyen a él; éstos son los factores del bienestar, y cada uno de ellos puede ser medido. Contrariamente, la satisfacción con la vida enuncia la felicidad en términos cuantificables de acuerdo con la teoría de la felicidad. Lo importante es que los elementos del bienestar son diferentes tipos de cosas; no son simples auto informes de pensamientos y sentimientos de emoción positiva, de lo comprometido que uno esta y cuanto sentido tiene la vida, como en la teoría original de la felicidad autentica. Por lo tanto, “el constructo de bienestar, y no la entidad de satisfacción con la vida, es el tema central de la psicología positiva” (p. 29-30).

2.2.3. Desarrollo de la Variable

2.2.3.1. Bienestar Subjetivo

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) refieren que el bienestar subjetivo se relaciona con la “calidad de vida, bienestar subjetivo, satisfacción vital, bienestar social, son todos parte de una terminología que se relaciona con la

felicidad, y que pretenden adquirir un status ontológico a través de la clarificación del concepto” (p. 74). Así, se puede afirmar que “el bienestar subjetivo, es un área general de interés científico y no una estructura específica que incluye las respuestas emocionales de las personas, satisfacciones de dominio y los juicios globales de satisfacción de vida” (Cuadra, 2003).

Por otro lado, Diener, et al. (1999) manifiestan que “el bienestar subjetivo se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia” (p. 22).

2.2.3.1.1. Felicidad

Según (Seligman, 2000) “la felicidad se lograría a través de tres vías: lo que podríamos denominar la buena vida (pleasant life), el compromiso (engagement life) y la vida plena de sentido (meaningful life)”.

2.2.3.1.2. Trabajo

Drenth (1991) plantea dos aproximaciones que complementan el concepto del trabajo, primero la aproximación teórica o conceptual: “consiste en el esfuerzo teórico que han

realizado los autores por definir el trabajo”. Y la aproximación empírica: “se basa en los resultados obtenidos en las investigaciones en las que se pide a las personas que definan que entienden ellas por el trabajo”.

2.2.3.1.3. Emociones Positivas

“Las emociones positivas trasladada a estados mentales y modos de comportamiento que de forma indirecta preparan al individuo para enfrentar con éxito dificultades y adversidades venideras” (Fredrickson, 2001). “Las emociones positivas pueden ser canalizadas hacia la prevención, el tratamiento y el afrontamiento de forma que se transformen en verdaderas armas para enfrentar problemas” (Fredrickson, 2000).

2.2.3.1.4. Compromiso

Meyer y Allen (1991) puntualizan el compromiso organizacional como un “estado Psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización”.

2.2.3.1.5. Relaciones Positivas

Myers (2000), sustenta que la felicidad y las relaciones afectivas cercanas se correlacionan. Así, “la necesidad de pertenencia y de relacionarse socialmente está dada por el

carácter de protección y de reconocimiento que necesita el ser humano” (p. 55). Es por ello, que el destierro y el aislamiento son los correctivos más difíciles que puede recibir una persona.

2.2.3.1.6. Sentido de la vida

Yalom (1984), refiere que el sentido de la vida debe vislumbrarse desde una configuración que admita evaluar su progreso a través del tiempo, pues los significados cambian a través del tiempo, produciéndose cambio de prioridades y de valores a lo largo de la vida pues no anhela obtener lo mismo un niño, un adolescente, un adulto o un anciano.

2.2.3.1.7. Logro

Csikszentmihalyi (1999) indica que “el bienestar estaría en la actividad humana en sí y no en la satisfacción o logro de la meta final. La actividad o el comportamiento, es decir, lo que el individuo hace, produce un sentimiento especial de flujo” (p. 821). La actividad que provoca este sentimiento, es lo referido al descubrimiento imborrable y constante que está inventando el individuo de lo que simboliza “vivir”, donde expresa su propia particularidad y al mismo tiempo reconoce y experimenta en diferentes niveles de conciencia lo complejo del mundo en el que vive.

4.3. Hipótesis de investigación

4.3.1. Hipótesis General

El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.

4.3.2. Hipótesis de trabajo

- El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión emociones positivas de los trabajadores de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.
- El Nivel de Bienestar subjetiva percibido en la dimensión compromiso de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.
- El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.
- El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.
- El nivel de Bienestar subjetivo Percibido en la dimensión logro de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.

4.4. Variables de investigación

4.4.1. Variable Única: Bienestar Subjetivo. Seligman (2011) concluye que “El Bienestar Subjetivo es una combinación de sentirse bien y de tener realmente sentido, buenas relaciones y logros.”(p.14)

4.4.2. Operacionalización

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>Bienestar Subjetivo Seligman (2011) concluye que “El Bienestar Subjetivo es una combinación de sentirse bien y de tener realmente sentido, buenas relaciones y logros.”(p.14)</p>	<p>Emociones positivas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Señala aspectos teóricos sobre el bienestar subjetivo. 2. Muestra estados mentales relacionados al comportamiento positivo. 3. Asocia su preparación personal con emociones positivas, mostrando éxito ante dificultades y adversidades. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Usted considera que el bienestar subjetivo laboral (Felicidad Laboral) incide significativamente en la motivación del personal de la institución? 2. ¿Al iniciar sus labores en su institución usted se siente positivo emocionalmente? 3. ¿Considera que los trabajadores administrativos desarrollan su propio Bienestar Subjetivo en función al Clima Organizacional de la institución? 4. ¿Considera que el personal administrativo de la institución se siente contento la mayor parte del tiempo? 5. ¿Considera que sus compañeros de trabajo inician la jornada laboral diaria con energía positiva y entusiasmo? 6. ¿Compartiría sus logros sean estos grande o pequeños con sus colegas? 7. ¿Siente usted que el ambiente laboral donde trabajo es toxico? 8. ¿Siente usted que en su trabajo progresara personal y profesionalmente? 9. ¿A menudo se siente bien trabajando en su institución? 10. ¿Siente que las labores que realiza se han distribuido equitativamente? 11. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?

			<p>12. ¿Tiene una percepción positiva frente al trabajo administrativo que desarrolla?</p> <p>13. ¿Percibe posibilidades de cambio y mejora periódica en la institución?</p> <p>14. ¿Percibe posibilidades de cambio y mejora periódica derivada de las políticas institucionales y de gestión?</p> <p>15. ¿Con frecuencia, establece soluciones al pasado y establece nuevas metas para su institución?</p> <p>16. ¿Con frecuencia, propone soluciones a los problemas actuales y establece nuevas metas para su institución?</p>
	Compromiso	<p>1. Señala que considera al compromiso organizacional como parte importante de su institución.</p> <p>2. Indica que la decisión está vinculada con el compromiso social, demostrando autonomía frente a las decisiones de la organización.</p>	<p>17. ¿De iniciativa propia organizaría programas de capacitación para el personal de la Institución?</p> <p>18. ¿Si se lo piden, se quedaría Usted dos horas más en su trabajo por los siguientes dos años?</p> <p>19. ¿Representaría a su Institución en Conferencias Locales, nacionales e internacionales por iniciativa propia?</p> <p>20. ¿Estaría dispuesto a financiar el 50% de una capacitación si la institución se lo propusiera?</p> <p>21. ¿Siente deseos de implementar aportes para el Desarrollo de la institución?</p> <p>22. ¿Usted comparte información o conocimiento de vanguardia con sus colegas de trabajo?</p> <p>23. ¿El área donde labora estimula la organización de programas y/o proyectos a favor de las metas de ésta?</p> <p>24. ¿Se involucra en la solución de solicitudes de problemas de los usuarios?</p> <p>25. ¿Es consciente de las decisiones que toma bajo un contexto de</p>

			<p>autonomía moral emocional y profesional?</p> <p>26. ¿Piensa usted que el trabajo que realiza diariamente contribuye a cumplir con los objetivos y metas que ha trazado la institución?</p> <p>27. ¿Usted se siente inmerso/a cotidianamente en lo que está haciendo?</p> <p>28. ¿Se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades laborales?</p> <p>29. ¿El tiempo transcurre muy rápido cuando está haciendo su trabajo?</p> <p>30. ¿Considera que los incentivos que recibe en la institución donde trabaja depende de lo bien que realizas el trabajo?</p> <p>31. ¿Si tuviera la oportunidad de realizar el mismo trabajo con el mismo sueldo y beneficios en otra institución lo haría?</p> <p>32. ¿Tiene la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado para ayudar a su institución a brindar un mejor servicio?</p> <p>33. ¿Está Usted satisfecho con el nivel de complejidad y desafío profesional que representa su trabajo?</p> <p>34. ¿Usted cree que el trabajo que realiza en la institución donde labora satisface al público Usuario?</p> <p>35. ¿Cree usted que el reconocimiento de colegas y superiores es importante para ser feliz en el trabajo?</p>
--	--	--	--

	Relaciones positivas	<p>1. Señala que en su labor se preocupa por las relaciones interpersonales y por establecer contacto profundo con las personas.</p> <p>2. Considera que la comunicación positiva aporta a la interacción social frente a un grupo.</p>	<p>36. ¿Mantiene relaciones positivas con sus colegas de trabajo la mayor parte del tiempo?</p> <p>37. ¿Usted cree que es preferible evitar una relación demasiado estrecha con las personas que labora?</p> <p>38. ¿Participa la institución donde trabaja, de jornadas de cooperación y colaboración frente a otras personas y/o grupos sociales y de interés?</p> <p>39. ¿Intenta fomentar la comunicación positiva conjuntamente con sus colegas?</p> <p>40. ¿Cuándo trabaja en equipo sus colegas suelen apoyarse mutua y positivamente?</p> <p>41. ¿Cuenta su área de trabajo con grupos de interacción y cooperación laboral de ayuda mutua?</p> <p>42. ¿Usted cree que forma parte del equipo de trabajo de su área?</p> <p>43. ¿Piensa que sus compañeros de trabajo y sus jefes superiores confían en sus conocimientos sobre el desarrollo de actividades que realiza dentro de la institución?</p> <p>44. ¿Cree usted que su trabajo es valorado en la justa medida?</p> <p>45. ¿Está satisfecho/a con las personas que laboran en su entorno?</p> <p>46. ¿Usted recibe ayuda y apoyo de sus compañeros cuando lo necesita?</p> <p>47. ¿Recuerdas alguna actividad que haya realizado a fin de mejorar la relación laboral con sus compañeros de trabajo?</p>
	Sentido de la vida	<p>1. Indica que sintetiza el uso del tiempo relacionado con el sentido de la vida, mostrando perseverancia ante las</p>	<p>48. ¿Considera usted que su lugar de trabajo y las personas que lo conforman podrían ser considerados como una familia expandida y significativa para su vida?</p> <p>49. ¿Considera que el aporte que realiza a su institución es</p>

		metas u objetivos.	<p>significativo y valorado por los demás?</p> <p>50. ¿Usted se siente identificado con la filosofía, propósito, misión y visión de la institución?</p> <p>51. ¿Considera que su trabajo le da sentido y significado a su vida?</p> <p>52. ¿Considera que el trabajo que realiza, contribuye a formar en usted una mejor persona y un mejor ciudadano?</p> <p>53. ¿Alguna vez se ha preguntado si la carrera profesional y el lugar donde labora le da sentido a su vida?</p> <p>54. ¿Usted va a trabajar a su institución porque le apasiona?</p> <p>55. ¿Siente usted que el trabajo que realiza en su institución satisface plenamente sus aspiraciones y expectativas?</p> <p>56. ¿Considera que su capacidad para encontrar un significado, un propósito o una misión en tu vida es nula?</p> <p>57. ¿Los aportes que ha ofrecido y consolidado en su trabajo dicen mucho de lo que eres como persona?</p> <p>58. ¿Considera usted que existe un balance equitativo entre el tiempo que pasas en tu trabajo y el tiempo que pasas en otros aspectos de tu vida?</p>
	Logro	2. Reconoce los logros de la actividad humana en lo personal y colectivo, expresando su singularidad y complejidad.	<p>59. ¿Considera usted que la institución lo ha formado en usted un mejor profesional?</p> <p>60. ¿considera que la organización genera espacios para poder realizarse como persona?</p> <p>61. ¿Cree que el haber obtenido el trabajo en su institución es un logro positivo en su vida?</p> <p>62. ¿Está satisfecho con las responsabilidades asignadas y sus logros?</p>

			<p>63. ¿Usted cree influir en las personas para lograr sus objetivos?</p> <p>64. ¿Usted cree que mantener un buen clima laboral conlleva al logro de objetivos en el área?</p> <p>65. ¿Se siente satisfecho con las oportunidades ofrecidas por la institución para participar en programas de mejoramiento?</p> <p>66. ¿Considera usted que la Tecnología con la que trabaja le permite evolucionar en sus conocimientos?</p> <p>67. ¿Considera Usted que el área donde trabaja le ha asignado hasta la fecha retos interesantes que le ha permitido desarrollarse como profesional?</p> <p>68. ¿Usted cree que la institución donde labora está incluyendo medidas relacionadas con el bienestar subjetivo laboral (felicidad laboral) con sus colegas de trabajo?</p>
--	--	--	--

CAPITULO III

MÉTODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación que se realizó, considerando su finalidad es de tipología aplicada. Ya que, como refiere Tamayo (2003), la investigación “busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren, depende de los avances y resultados de la investigación básica, lo que le interesa al investigador son las consecuencias prácticas”.

3.2. Nivel de investigación

La investigación corresponde al nivel descriptivo.

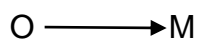
3.3. Métodos de investigación

En concordancia al tipo y nivel de investigación se utilizó el método descriptivo, que consiste en seguir los siguientes procedimientos: elegir el objeto a estudiarse, caracterizarlos y conceptualizar el objeto de acuerdo al contexto. Ya que como manifiesta Hernández (2010), “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 80).

3.4. Diseño de investigación

El diseño es no experimental - descriptivo simple, que consiste en recoger información sobre el bienestar subjetivo. Ya que, como refiere Octavio (2005), “cuando se conoce muy poco o nada de un tópico, la tarea del investigador es describirlo, utilizando el diseño descriptivo simple” (p. 178).

El esquema es lo siguiente:



Donde:

- **M:** Trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma.

- **O:** Aplicación de la encuesta sobre bienestar subjetivo.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población y muestra

Constituido por 80 trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. Asimismo dado que se trabajará con todos los integrantes de la población, este tipo de estudio es censal.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

De acuerdo a las características de la investigación, las técnicas y los instrumentos que se emplearon en el trabajo de investigación son:

Tabla 2. *Instrumento de recolección de datos*

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuestas	Cuestionario

3.7. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de información o datos de procesamiento de información

Se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial para procesar los datos lo cual constituye lo siguiente: Se elaborará tablas de frecuencias para datos agrupados para describirlos y así efectuar un examen estadístico para medir la relación de las variables, mediante el Programa SPSS en su versión 22.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento

El proceso operativo de la investigación se realizó en función a las características de la investigación. Una vez elaborado el instrumento, la interrogante es, si ¿mide realmente lo que debe medir?, poniendo en discusión el nivel de validez del instrumento de recolección de datos. La validez, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Dentro de la investigación, el proceso de validación del cuestionario se desarrolló optando la siguiente metodología: validación de contenido, la misma que permitió la elaboración de la matriz de instrumento en función a la revisión teórica, asimismo se aplicó la validación por "Jueces u Opinión de Expertos"; para ello se consideró la opinión de profesionales reconocidos en el área, quienes emitieron ciertos calificativos sobre: Claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología de los ítems del instrumento conforme a los anexos; resultado que se presentan a continuación.

Tabla 3. *Resultados comparativos de la Opinión de expertos*

Experto	Score
Ps. Ayala Miranda, Cesar Daniel	0.955
Mg. Paredes Pérez, Marco Antonio J.	0.775
Mg. Corilla Razhuamán, Nicolás	0.688
Dr. Fernández Bonilla, Lino Elías	0.733

Calculo de la media geométrica

$$\bar{X} = \sqrt[n]{X_1 \times X_2 \times X_3 \times X_n}$$

$$\bar{X} = \sqrt[4]{0.955 \times 0.775 \times 0.688 \times 0.733} = 0.77588$$

El resultado indica que el coeficiente de valoración asignado por los expertos alcanza una media geométrica de 0.778 lo cual es superior al 0.70 (mínimo aceptable) por lo tanto se concluye que el instrumento **es válido**.

Asimismo, se observa que las calificaciones emitidas por los expertos fluctúan entre 0.688 y 0.995. Resultado que obtiene una calificación de **aprobado**; por ello, se declara que el instrumento es válido para la recolección de datos de la presente investigación.

Por otro lado, otro factor importante es medir la confiabilidad de dicho instrumento, el cual se trabajó con el fin de valorar la estabilidad de la estructura básica del instrumento de recolección (el cuestionario), el cual se empleó para la recolección de la data, dentro de la ejecución de la presente investigación.

La confiabilidad de un instrumento de medición, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refiere al “grado en que su aplicación produce resultados consistentes y coherentes, así mismo se refiere a la percepción interna de las personas técnicas, sobre la mayor o menor ausencia de errores de medida” (p.200).

Uno de los métodos más utilizados por los investigadores en la sociedad científica es el COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH. Para cuyo efecto, se aplicó una encuesta piloto, de los cuales se tiene los resultados respecto a los ítems formulados en el cuestionario que a continuación se presenta.

Tabla 4. Encuesta piloto del instrumento de recolección de datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4
2	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	
4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
6	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
9	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	
10	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	

Fuente: Elaboración propia a partir de la prueba piloto

Tabla 5. Encuesta piloto del instrumento de recolección de datos (continuación)

	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
1	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	1	3	3	1
4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
7	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2
10	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	

Fuente: Elaboración propia a partir de la prueba piloto

Cálculo del Coeficiente.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

Con la ayuda del programa SPSS versión 22, una vez subido los datos de las (10) encuestas se determinó el Coeficiente Alfa de Cronbach como se muestra a continuación:

Escala: Bienestar Subjetivo

Tabla 6 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos ^a
,955	67

a : Número de ítems del cuestionario

En este caso se utilizó una medida de consistencia interna para evaluar la confiabilidad del instrumento. “La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados” (Welch & Comer, 1988). Cuanto más inmediato está el valor del alfa a 1 entonces más alta es la consistencia interna de las preguntas analizadas. La confiabilidad de la escala debe conseguirse siempre con la data de cada unidad muestral para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Por otro lado la mayoría de autores consideran que el valor debería ser mayor de 0.70.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Tabla 8. *Valoración del Alpha d Cronbach*

Coeficiente Alpha	Conclusión
> 0.90	Es excelente
> 0.80	Es bueno
> 0.70	Es aceptable
> 0.60	Es cuestionable
> 0.50	Es pobre
< 0.50	Es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Como se puede apreciar, el resultado de " α " tiene un valor de **0.955**; esto implica, que los resultados de la opinión de los 10 encuestados incluidos en la prueba piloto, están altamente correlacionados de manera confiable y también aceptable. Por lo tanto, este instrumento alcanza un alto nivel de confiabilidad (Excelente), resultado que hace válido su uso.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Descripción de variables

La descripción de variables se realiza tomando en cuenta varios criterios descriptivos, es así que en primer lugar se presenta la tabla de frecuencias por cada dimensión y su gráfico de sectores correspondiente, asimismo se incluye un análisis incluyendo estadísticos de tendencia central como la media, mediana, moda y desviación estándar. Por otro lado se realiza un análisis de cada dimensión tomando en cuenta algunos criterios demográficos como es el género, el tipo de relación laboral, la edad y el tiempo de servicios realizado en la institución hasta el momento de la encuesta para evaluar alguna asociación con el nivel de bienestar subjetivo percibido por los trabajadores.

6.1.1. Nivel de Bienestar Subjetivo Percibido por los trabajadores

6.1.1.1. Emociones Positivas:

Tabla 9. *Percepción de emociones positivas en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	77	96,3	96,3	96,3
	Siempre	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

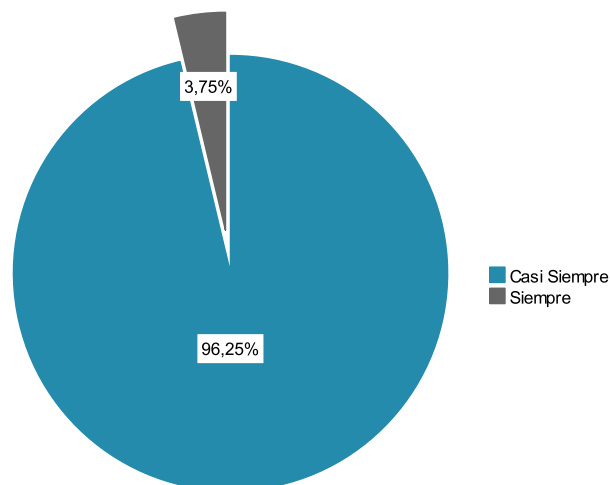


Figura 1. Porcentaje de trabajadores que perciben emociones positivas

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

De los resultados mostrados tanto en la Tabla 9 y Figura 1 puede observarse que el 96.3% de los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto casi siempre perciben emociones positivas, mientras el 3.8% percibe siempre este tipo de emociones.

Tabla 10. *Estadísticos sobre percepción de emociones positivas en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

N		Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Válido	Perdidos				
80	0	3,0375	3,0000	3,00	,19118

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Los estadísticos de tendencia central indican que los resultados para la dimensión *emociones positivas* presentan una media de 3.0375 con desviación estándar de 0.191118 a ambos lados de la misma. Asimismo el valor con mayor selección al momento de rellenar el cuestionario fue 3 (Casi Siempre) mientras el valor central es 3.

Tabla 11. *Percepción de emociones positivas por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Emociones positivas		
		Casi Siempre	Siempre	Total
Género	Masculino	43	3	46
	Femenino	34	0	34
Total		77	3	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Si se evalúa la dimensión *emociones positivas* tomando en cuenta el género encontramos que 43 de los 46 varones encuestados perciben casi siempre emociones positivas en su trabajo, mientras que el total de mujeres (34) están de acuerdo con el criterio evaluado.

Tabla 12. *Percepción de emociones positivas por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Emociones positivas		Total
		Casi Siempre	Siempre	
Condición Laboral	Nombrado	36	1	37
	CAS	41	2	43
Total		77	3	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Al evaluar la dimensión *emociones positivas* tomando en cuenta la condición laboral se encuentra que en su mayoría el personal administrativo nombrado casi siempre percibe emociones positivas en el trabajo, asimismo 41 de los 43 contratados mediante la modalidad CAS tienen la misma percepción. El restante Siempre percibe emociones positivas.

Tabla 13. *Percepción de emociones positivas por edad en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Emociones positivas		Total
		Casi Siempre	Siempre	
Edad	No responde	2	0	2
	Entre 18 - 28 años	8	1	9
	Entre 29 - 38 años	23	0	23
	Entre 39 - 48 años	9	1	10
	Entre 49 - 58 años	18	1	19
	Entre 59 - 68 años	17	0	17
Total		77	3	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Al incluir la edad de los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto en el análisis, se observa que en su mayoría, para todas las edades la percepción sobre emociones positivas es la misma ya que todos Casi siempre o Siempre perciben emociones positivas en el trabajo.

Tabla 14, *Percepción de emociones positivas por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Emociones positivas		Total
		Casi Siempre	Siempre	
Tiempo que labora	No responde	1	0	1
	De 1 a 5 años	35	2	37
	De 6 a 10 años	6	0	6
	De 11 a 15 años	2	0	2
	De 16 a 20 años	1	0	1
	De 21 a 25 años	17	1	18
	De 26 a 30 años	13	0	13
	Más de 30 años	2	0	2
Total		77	3	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Finalmente para esta dimensión se observa que en promedio no importando el tiempo que labora en el área administrativa del Hospital Félix Mayorca Soto Casi Siempre o Siempre observa en su trabajo emociones positivas.

6.1.1.2. Compromiso:

Tabla 15. *Percepción de compromiso en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi Siempre	65	81,3	81,3	83,8
	Siempre	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

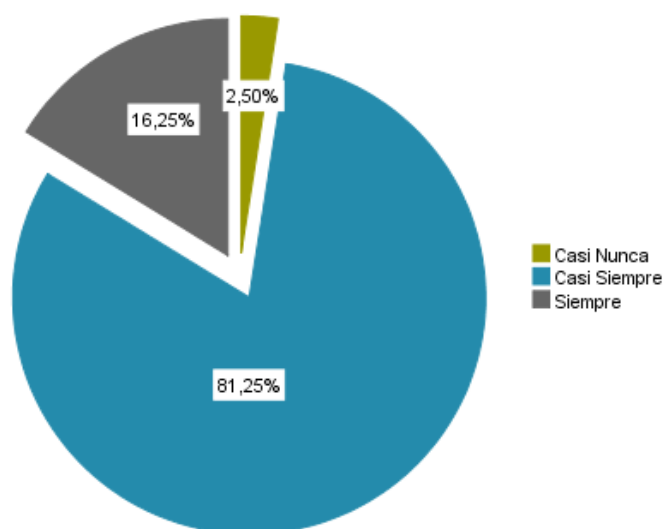


Figura 2. Porcentaje de trabajadores que perciben compromiso

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

De los resultados mostrados tanto en la Tabla 15 y Figura 2 puede observarse que el 81.3% de los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto casi siempre perciben compromiso en el trabajo, mientras un 16.3% adicional Siempre percibe compromiso; sin embargo el 2.5% de los trabajadores casi nunca perciben compromiso en el trabajo con la organización.

Tabla 16. *Estadísticos sobre percepción de compromiso en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

N		Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Válido	Perdidos				
80	0	3,1375	3,0000	3,00	,41319

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Los estadísticos de tendencia central indican que los resultados para la dimensión *compromiso* presentan una media de 3.1375 con desviación estándar de 0.41319 a ambos lados de la misma. Asimismo el valor con mayor selección al momento de rellenar el cuestionario fue 3 (Casi Siempre) mientras el valor central es 3.

Tabla 17. *Percepción de compromiso por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

	Género	Compromiso			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
	Masculino	1	37	8	46
	Femenino	1	28	5	34
	Total	2	65	13	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Si se evalúa la dimensión *compromiso* tomando en cuenta el género encontramos que 37 de los 46 varones encuestados perciben que casi siempre existe compromiso con el trabajo, 28 de 34 mujeres (34) están de acuerdo que casi siempre hay compromiso.

Tabla 18. *Percepción de compromiso por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Compromiso			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Condición Laboral	Nombrado	2	30	5	37
	CAS	0	35	8	43
Total		2	65	13	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Por otro lado los resultados evaluados desde la perspectiva de la condición laboral muestran que la percepción sobre el compromiso es muy similar si es nombrado o contratado, encontrándose pequeña variación en los contratados CAS que casi siempre tienen mayor compromiso.

Tabla 19. *Percepción de compromiso por edades en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Compromiso			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Edad	No responde	0	2	0	2
	Entre 18 - 28 años	0	9	0	9
	Entre 29 - 38 años	0	17	6	23
	Entre 39 - 48 años	0	7	3	10
	Entre 49 - 58 años	0	18	1	19
	Entre 59 - 68 años	2	12	3	17
Total		2	65	13	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

La percepción de compromiso tomando en cuenta la edad indica que los trabajadores administrativos con edades entre 29 – 38 y 59 -68 años siempre están comprometidos con la institución a diferencia de

aquellos que están comprendidos entre los 18 – 28 años de edad que tienen poco compromiso.

Tabla 20. *Percepción de compromiso por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Compromiso			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Tiempo que labora	No responde	0	1	0	1
	De 1 a 5 años	0	28	9	37
	De 6 a 10 años	0	6	0	6
	De 11 a 15 años	0	2	0	2
	De 16 a 20 años	0	1	0	1
	De 21 a 25 años	0	16	2	18
	De 26 a 30 años	2	10	1	13
	Más de 30 años	0	1	1	2
Total		2	65	13	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Finalmente al evaluar la percepción de compromiso incluyendo el tiempo de servicios en la institución indica que aquellos que están laborando entre 1 – 5 años se encuentran más comprometidos con su trabajo, asimismo aquellos que están laborando entre 20 – 30 años casi siempre están comprometidos a diferencia de aquellos que vienen laborando entre 16 y 20 años.

6.1.1.3. Relaciones Positivas:

Tabla 21. *Percepción de relaciones positivas en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	7,5	7,5	7,5
	Casi Siempre	68	85,0	85,0	92,5
	Siempre	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

El 85% de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto casi siempre perciben relaciones positivas en el trabajo, un 7.5% siempre lo percibe; mientras un 7.5% casi nunca percibe relaciones positivas en el trabajo.

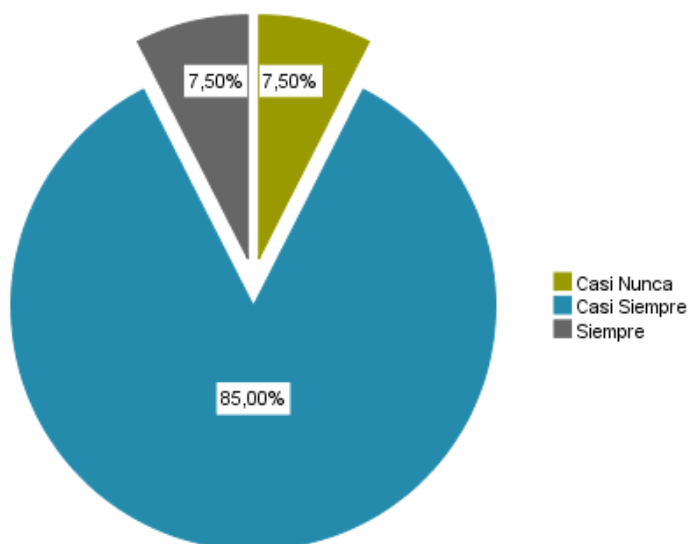


Figura 3. Porcentaje de trabajadores que perciben relaciones positivas

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Tabla 22. *Estadísticos sobre percepción de relaciones positivas en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

N		Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Válido	Perdidos				
80	0	3,0000	3,0000	3,00	,38974

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Los estadísticos de tendencia central indican que los resultados para la dimensión percepción de relaciones positivas presentan una media de 3 con desviación estándar de 0.38974 a ambos lados de la media. Asimismo el valor con mayor selección al momento de rellenar el cuestionario fue 3 (Casi Siempre) mientras el valor central también es 3.

Tabla 23. *Percepción de relaciones positivas por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Relaciones positivas			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Género	Masculino	4	36	6	46
	Femenino	2	32	0	34
Total		6	68	6	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Si se evalúa la dimensión *percepción de relaciones positivas* tomando en cuenta el género encontramos que 36 de los 46 varones encuestados perciben que casi siempre existen relaciones positivas

en el trabajo, asimismo 32 de las 34 mujeres están de acuerdo que casi siempre se percibe relaciones laborales positivas.

Tabla 24. *Percepción de relaciones positivas por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Relaciones positivas			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Condición Laboral	Nombrado	3	33	1	37
	CAS	3	35	5	43
Total		6	68	6	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Los resultados evaluados desde la perspectiva de la condición laboral muestran que la percepción de relaciones positivas es muy similar tanto en trabajadores administrativos nombrados como contratados.

Tabla 25. *Percepción de relaciones positivas por edad en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Relaciones positivas			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Edad	No responde	0	2	0	2
	Entre 18 - 28 años	1	7	1	9
	Entre 29 - 38 años	2	19	2	23
	Entre 39 - 48 años	0	8	2	10
	Entre 49 - 58 años	0	18	1	19
	Entre 59 - 68 años	3	14	0	17
Total		6	68	6	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

La percepción de relaciones positivas tomando en cuenta la edad indica que los trabajadores administrativos con edades entre 29 –

38, 49 – 58 y 59 -68 años siempre perciben relaciones positivas en la institución a diferencia de aquellos que tienen menor edad.

Tabla 26. *Percepción de relaciones positivas por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Relaciones positivas			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Tiempo que labora	No responde	0	1	0	1
	De 1 a 5 años	1	31	5	37
	De 6 a 10 años	2	4	0	6
	De 11 a 15 años	0	2	0	2
	De 16 a 20 años	0	1	0	1
	De 21 a 25 años	1	17	0	18
	De 26 a 30 años	2	11	0	13
	Más de 30 años	0	1	1	2
Total	6	68	6	80	

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Finalmente al evaluar la percepción de relaciones positivas en la institución tomando en cuenta el tiempo de servicios se observa que aquellos que están laborando entre 1 – 5 años perciben con mayor frecuencia relaciones positivas, asimismo aquellos que están laborando entre 20 – 30 años casi siempre perciben relaciones positivas a diferencia de aquellos que vienen laborando entre 6 y 20 años.

6.1.1.4. Sentido de vida:

Tabla 27. Percepción sobre el sentido de vida en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	7,5	7,5	7,5
	Casi Siempre	62	77,5	77,5	85,0
	Siempre	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

El 77.5% de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto casi siempre encuentran sentido de vida en el trabajo, un 15% adicional siempre lo percibe; sin embargo el restante 7.5% casi nunca percibe sentido de vida en el trabajo.

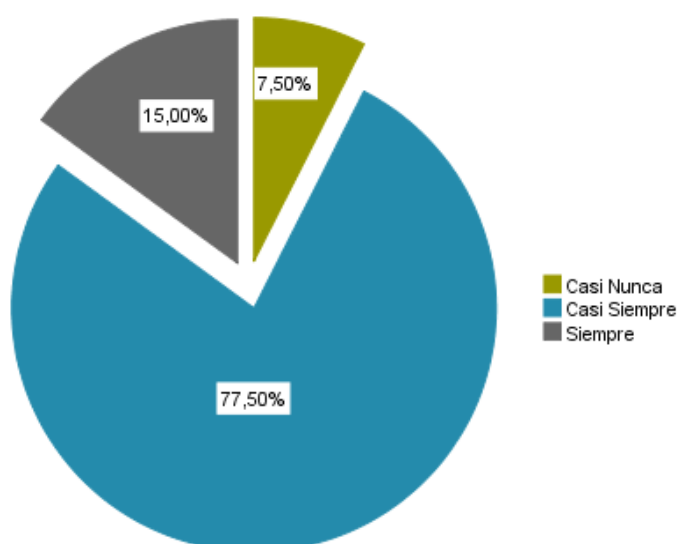


Figura 4. Porcentaje de trabajadores que encuentran sentido de vida

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Tabla 28. *Estadísticos sobre percepción de sentido de vida en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

N		Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Válido	Perdidos				
80	0	3,0750	3,0000	3,00	,47133

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Los estadísticos de tendencia central indican que los resultados para la dimensión percepción de sentido de vida presentan una media de 3.075 con desviación estándar de 0.47133 a ambos lados de la media. Asimismo el valor con mayor selección al momento de rellenar el cuestionario fue 3 (Casi Siempre) mientras el valor central también es 3.

Tabla 29. *Percepción de sentido de vida por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Sentido de vida			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Género	Masculino	4	34	8	46
	Femenino	2	28	4	34
Total		6	62	12	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Si se evalúa la dimensión *percepción de sentido de vida* tomando en cuenta el género encontramos que 34 de los 46 varones encuestados perciben casi siempre sentido de vida en el trabajo, asimismo 28 de las 34 mujeres están de acuerdo que casi siempre se percibe un adecuado sentido de vida.

Tabla 30. *Percepción de sentido de vida por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Sentido de vida			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Condición Laboral	Nombrado	3	31	3	37
	CAS	3	31	9	43
Total		6	62	12	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Por otro lado los resultados al incluirse la condición laboral muestran que la percepción de relaciones positivas es muy similar tanto en trabajadores administrativos nombrados como contratados.

Tabla 31. *Percepción de sentido de vida por edad en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Sentido de vida			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Edad	No responde	0	2	0	2
	Entre 18 - 28 años	1	8	0	9
	Entre 29 - 38 años	2	15	6	23
	Entre 39 - 48 años	0	8	2	10
	Entre 49 - 58 años	0	16	3	19
	Entre 59 - 68 años	3	13	1	17
Total		6	62	12	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

La percepción de sentido de vida por edades indica que los trabajadores administrativos con edades entre 29 – 38, 49 – 58 y 59 – 68 años casi siempre o siempre perciben una adecuado sentido de vida en el trabajo a diferencia de aquellos que tienen diferente edad.

Tabla 32. *Percepción de sentido de vida por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Sentido de vida			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Tiempo que labora	No responde	0	1	0	1
	De 1 a 5 años	2	27	8	37
	De 6 a 10 años	1	4	1	6
	De 11 a 15 años	0	2	0	2
	De 16 a 20 años	0	1	0	1
	De 21 a 25 años	1	15	2	18
	De 26 a 30 años	2	11	0	13
	Más de 30 años	0	1	1	2
Total	6	62	12	80	

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Finalmente al evaluar la percepción de sentido de vida en la institución tomando en cuenta el tiempo de servicios se observa que aquellos que están laborando entre 1 – 5 años perciben con mayor frecuencia sentido de vida en el trabajo, asimismo aquellos que están laborando entre 21 – 30 años casi siempre perciben relaciones positivas a diferencia de aquellos que vienen laborando entre 6 y 20 años.

6.1.1.5. Logro:

Tabla 33. *Percepción de logro en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	5,0	5,0	5,0
	Casi Siempre	60	75,0	75,0	80,0
	Siempre	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

El 75% de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto casi siempre perciben logro en el trabajo, un 20% adicional siempre lo percibe; sin embargo el restante 5% casi nunca percibe logro en el trabajo que realiza.

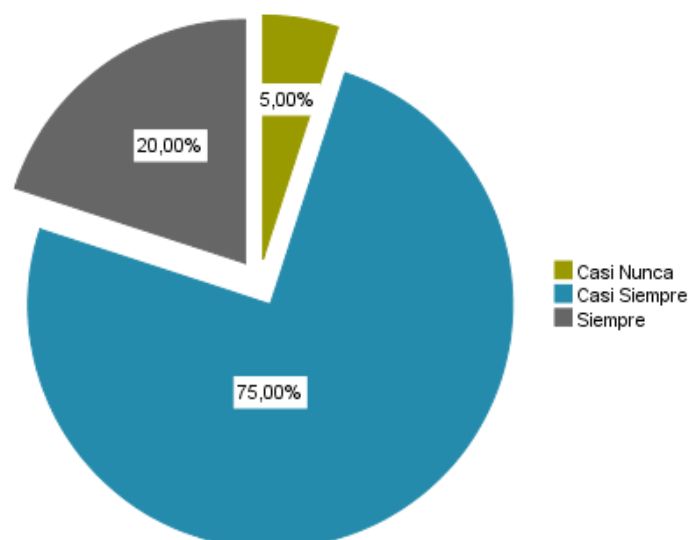


Figura 5. Porcentaje de trabajadores que perciben logro

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Tabla 34. *Estadísticos sobre percepción de logro en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

N		Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Válido	Perdidos				
80	0	3,1500	3,0000	3,00	,47998

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Los estadísticos de tendencia central indican que los resultados para la dimensión percepción de logro presentan una media de 3.15 con desviación estándar de 0.47998 a ambos lados de la media. Asimismo el valor con mayor selección al momento de rellenar el cuestionario fue 3 (Casi Siempre) mientras el valor central también es 3.

Tabla 35. *Percepción de logro de vida por género en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Logro			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Género	Masculino	1	34	11	46
	Femenino	3	26	5	34
Total		4	60	16	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Si se evalúa la dimensión *percepción de logro* tomando en cuenta el género encontramos que 34 de los 46 varones encuestados perciben logro casi siempre en el trabajo y 11 siempre, asimismo 26 de las 34 mujeres están de acuerdo que casi siempre se tiene logros, 5 de ellas afirman que siempre se percibe logro.

Tabla 36. *Percepción de sentido de vida por condición laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Logro			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Condición Laboral	Nombrado	3	28	6	37
	CAS	1	32	10	43
Total		4	60	16	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Si se evalúa considerando la condición laboral muestran que la percepción de relaciones positivas es muy similar tanto en trabajadores administrativos nombrados como contratados. Encontrando mayor logro los contratados CAS.

Tabla 37. *Percepción de sentido de vida por edad en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Logro			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Edad	No responde	0	2	0	2
	Entre 18 - 28 años	0	8	1	9
	Entre 29 - 38 años	1	17	5	23
	Entre 39 - 48 años	0	7	3	10
	Entre 49 - 58 años	0	17	2	19
	Entre 59 - 68 años	3	9	5	17
Total		4	60	16	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

La percepción de relaciones positivas tomando en cuenta la edad indica que los trabajadores administrativos con edades entre 29 – 38, 49 – 58 y 59 -68 años siempre perciben logro al trabajar en la institución a diferencia de aquellos que tienen edades diferentes a las mencionadas.

Tabla 38. *Percepción de sentido de vida por tiempo de servicios en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto - Tarma*

		Logro			Total
		Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	
Tiempo que labora	No responde	0	1	0	1
	De 1 a 5 años	1	27	9	37
	De 6 a 10 años	0	5	1	6
	De 11 a 15 años	0	2	0	2
	De 16 a 20 años	0	1	0	1
	De 21 a 25 años	1	14	3	18
	De 26 a 30 años	2	8	3	13
	Más de 30 años	0	2	0	2
Total		4	60	16	80

Fuente: Elaboración propia en SPSS v. 22 a partir de cuestionario aplicado

Finalmente al evaluar la percepción de logro al trabajar en la institución tomando en cuenta el tiempo de servicios se observa que aquellos que están laborando entre 1 – 5 años perciben con mayor frecuencia logro en el trabajo, asimismo aquellos que están laborando entre 21 – 30 años casi siempre perciben logro a diferencia de aquellos que vienen laborando entre 6 y 20 años o más de 30 años.

6.2. Prueba de hipótesis

6.2.1. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Emociones positivas	,540	80	,000	,188	80	,000
Compromiso	,468	80	,000	,552	80	,000
Relaciones positivas	,425	80	,000	,536	80	,000
Sentido de vida	,413	80	,000	,641	80	,000
Logro	,423	80	,000	,646	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

6.2.2. Prueba de hipótesis

Tabla 39. *Equivalencia de valores para la prueba de hipótesis*

Escala	Valor	Equivalencia
1	Nunca	Bajo
2	Casi Nunca	Medio – bajo
3	Casi Siempre	Medio – alto
4	Siempre	Alto

6.2.2.1. Hipótesis General

H Alternativa: El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.

H_{Nula}: El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, **no** es medio alto.

Dada la siguiente escala de valoración:

Valor	Descripción	Escala para prueba de hipótesis
1	Nunca	Bajo
2	Casi Nunca	Medio bajo
3	Casi Siempre	Medio alto
4	Siempre	Alto

Fuente: Elaborado por los investigadores

Hipótesis estadística:

$H_A: u = 3$ (Medio alto)

$H_0: u \neq 3$ (No es Medio alto)

Nivel de confiabilidad: 95%; Valor de $Z = \pm 1.96$ prueba a dos colas.

Estadístico de prueba: prueba Z

Regla de decisión:

Aceptar la hipótesis Nula si: $-1.96 \leq Z \leq 1.96$

Rechazar la hipótesis Nula si: $Z < -1.96$ o $Z > 1.96$

Estadísticos descriptivos sobre bienestar subjetivo percibido

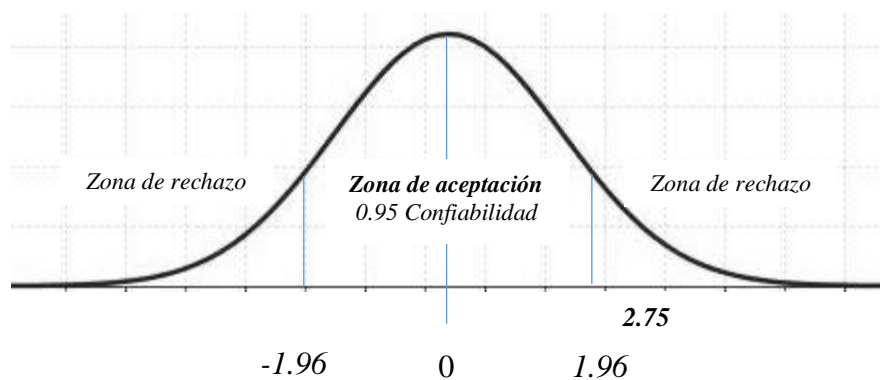
N		Mean	Mediana	Moda	Desviación estándar
Validos	Perdidos				
80	0	3,0875	3,0000	3,00	,28435

Fórmula de cálculo:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu_H}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Cálculo:

$$z = \frac{3,0875 - 3}{\frac{0,28435}{\sqrt{80}}} = 2,752325$$



Decisión: el resultado muestra que: $Z = 2.75$ es decir $Z > 1.96$ y cae en zona de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que **El nivel de Bienestar subjetivo percibido en los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.**

6.2.2.2. Hipótesis de trabajo

- **H Alternativa:** El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión emociones positivas de los trabajadores de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.

- **H_{Nula}**: El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión emociones positivas de los trabajadores de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, **no** es medio bajo.

Dada la siguiente escala de valoración:

Valor	Descripción	Escala para prueba de hipótesis
1	Nunca	Bajo
2	Casi Nunca	Medio - bajo
3	Casi Siempre	Medio - alto
4	Siempre	Alto

Fuente: Elaborado por los investigadores

Hipótesis estadística:

$H_A: u = 2$ (medio bajo)

$H_0: u \neq 2$ (No es Medio bajo)

Nivel de confiabilidad: 95%; Valor de $Z = \pm 1.96$ prueba a dos colas.

Estadístico de prueba: prueba Z

Regla de decisión:

Aceptar la hipótesis Nula si: $-1.96 \leq Z \leq 1.96$

Rechazar la hipótesis Nula si: $Z < -1.96$ o $Z > 1.96$

Estadísticos descriptivos sobre emociones positivas

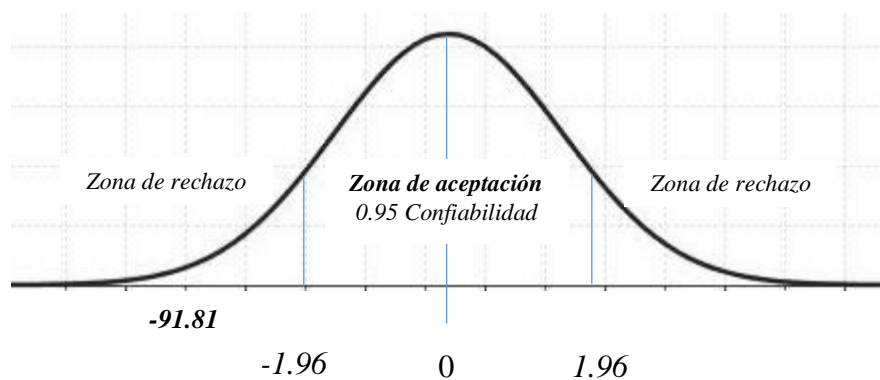
N		Mean	Mediana	Moda	Desviación estándar
Validos	Perdidos				
80	0	3,0375	3,0000	3,00	,19118

Fórmula de cálculo:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu_H}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Cálculo:

$$z = \frac{3,0375 - 2}{\frac{0,19118}{\sqrt{80}}} = -91,81$$



Decisión: el resultado muestra que: **Z = -91.81** es decir **Z < 1.96** y cae en zona de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula que **El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión emociones positivas de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.**

- **H Alternativa:** El Nivel de Bienestar subjetiva percibido en la dimensión compromiso de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.
- **H Nula:** El Nivel de Bienestar subjetiva percibido en la dimensión compromiso de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.

Dada la siguiente escala de valoración:

Valor	Descripción	Escala para prueba de hipótesis
1	Nunca	Bajo
2	Casi Nunca	Medio bajo
3	Casi Siempre	Medio alto
4	Siempre	Alto

Fuente: Elaborado por los investigadores

Hipótesis estadística:

$H_A: u = 3$ (medio alto)

$H_0: u \neq 3$ (no es medio alto)

Nivel de confiabilidad: 95%; Valor de $Z = \pm 1.96$ prueba a dos colas.

Estadístico de prueba: prueba Z

Regla de decisión:

Aceptar la hipótesis Nula si: $-1.96 \leq Z \leq 1.96$

Rechazar la hipótesis Nula si: $Z < -1.96$ o $Z > 1.96$

Estadísticos descriptivos sobre compromiso

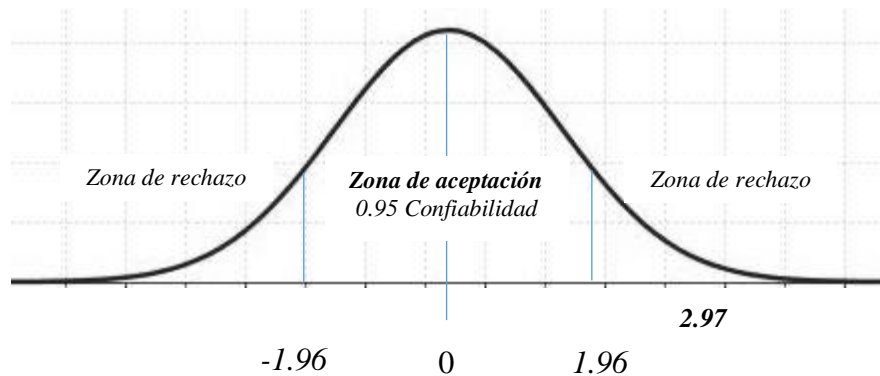
N		Mean	Mediana	Moda	Desviación estándar
Validos	Perdidos				
80	0	3,1375	3,0000	3,00	,41319

Fórmula de cálculo:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu_H}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Cálculo:

$$z = \frac{3,1375 - 3}{\frac{0,41319}{\sqrt{80}}} = 2,97644$$



Decisión: el resultado muestra que: $Z = 2.97$ es decir $Z > 1.96$ y cae en zona de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que **El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión en la dimensión compromiso de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.**

- **H Alterna:** El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.
- **H Nula:** El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, no es medio bajo.

Dada la siguiente escala de valoración:

Valor	Descripción	Escala para prueba de hipótesis
1	Nunca	Bajo
2	Casi Nunca	Medio – bajo
3	Casi Siempre	Medio – alto
4	Siempre	Alto

Fuente: Elaborado por los investigadores

Hipótesis estadística:

$H_A: u = 2$ (Medio bajo)

$H_0: u \neq 2$ (no es medio bajo)

Nivel de confiabilidad: 95%; Valor de $Z = \pm 1.96$ prueba a dos colas.

Estadístico de prueba: prueba Z

Regla de decisión:

Aceptar la hipótesis Nula si: $-1.96 \leq Z \leq 1.96$

Rechazar la hipótesis Nula si: $Z < -1.96$ o $Z > 1.96$

Estadísticos descriptivos sobre relaciones positivas

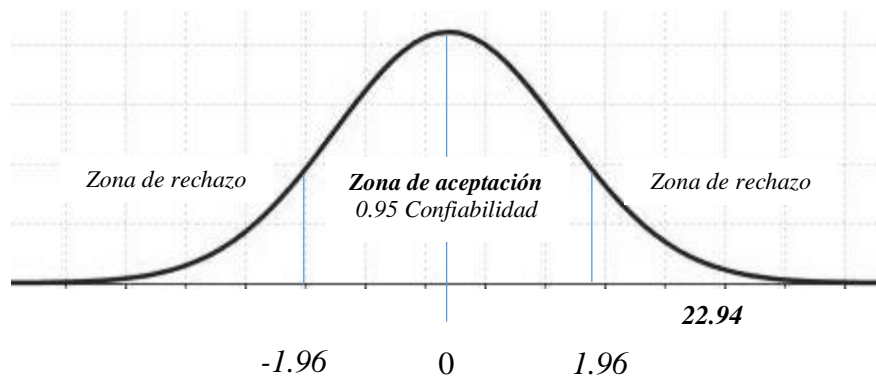
N		Mean	Mediana	Moda	Desviación estándar
Validos	Perdidos				
80	0	3,0000	3,0000	3,00	,38974

Fórmula de cálculo:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu_H}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Cálculo:

$$z = \frac{3,000 - 2}{\frac{0,38974}{\sqrt{80}}} = 22,94$$



Decisión: el resultado muestra que: $Z = 22.94$ es decir $Z > 1.96$ y cae en zona de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que **El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.**

- **H Alterna:** El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.
- **H Nula:** El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.

Dada la siguiente escala de valoración:

Valor	Descripción	Escala para prueba de hipótesis
1	Nunca	Bajo
2	Casi Nunca	Medio – bajo
3	Casi Siempre	Medio – alto
4	Siempre	Alto

Fuente: Elaborado por los investigadores

Hipótesis estadística:

$H_A: u = 2$ (Medio bajo)

$H_0: u \neq 2$ (No es medio bajo)

Nivel de confiabilidad: 95%; Valor de $Z = \pm 1.96$ prueba a dos colas.

Estadístico de prueba: prueba Z

Regla de decisión:

Aceptar la hipótesis Nula si: $-1.96 \leq Z \leq 1.96$

Rechazar la hipótesis Nula si: $Z < -1.96$ o $Z > 1.96$

Estadísticos descriptivos sobre sentido de vida

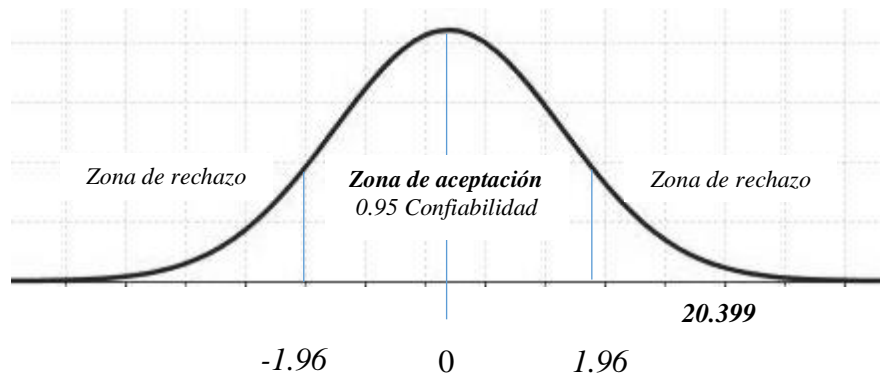
N		Mean	Mediana	Moda	Desviación estándar
Validos	Perdidos				
80	0	3,0750	3,0000	3,00	,47133

Fórmula de cálculo:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu_H}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Cálculo:

$$z = \frac{3,0750 - 2}{\frac{0,47133}{\sqrt{80}}} = 20,3999$$



Decisión: el resultado muestra que: **$Z = 20.399$** es decir **$Z > 1.96$** y cae en zona de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que **El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.**

- **H Alterna:** El nivel de Bienestar subjetivo Percibido en la dimensión logro de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.
- **H Nula:** El nivel de Bienestar subjetivo Percibido en la dimensión logro de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.

Dada la siguiente escala de valoración:

Valor	Descripción	Escala para prueba de hipótesis
1	Nunca	Bajo
2	Casi Nunca	Medio – bajo
3	Casi Siempre	Medio – alto
4	Siempre	Alto

Fuente: Elaborado por los investigadores

Hipótesis estadística:

$H_A: u = 3$ (Medio-alto)

$H_0: u \neq 3$ (No es medio alto)

Nivel de confiabilidad: 95%; Valor de $Z = \pm 1.96$ prueba a dos colas.

Estadístico de prueba: prueba Z

Regla de decisión:

Aceptar la hipótesis Nula si: $-1.96 \leq Z \leq 1.96$

Rechazar la hipótesis Nula si: $Z < -1.96$ o $Z > 1.96$

Estadísticos descriptivos sobre logro de los trabajadores

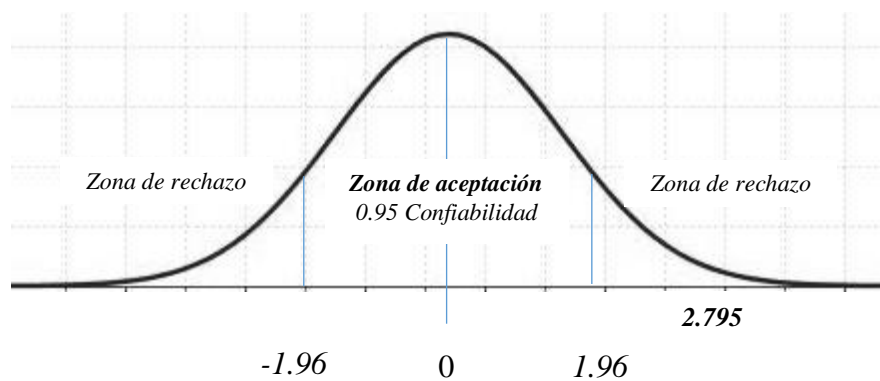
N		Mean	Mediana	Moda	Desviación estándar
Validos	Perdidos				
80	0	3,1500	3,0000	3,00	,47998

Fórmula de cálculo:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu_H}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Cálculo:

$$z = \frac{3,1500 - 3}{\frac{0,47988}{\sqrt{80}}} = 2,79578$$



Decisión: el resultado muestra que: $Z = 2.795$ es decir $Z > 1.96$ y cae en zona de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que **El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión logro de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.**

6.3. Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados de esta investigación se encontró que los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma presentan niveles de bienestar subjetivo medio-alto y medio-bajo en las

dimensiones: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido de vida y logro.

La discusión se realiza tomando en cuenta los resultados encontrados en investigaciones anteriores, para ello se comparó los resultados encontrados por los investigadores antecedentes y la presente investigación referida al Hospital Félix Mayorca Soto. Es necesaria una aclaración respecto a la metodología utilizada en esta y las demás investigaciones ya que en nuestro caso se hizo una investigación con alcance descriptivo y los antecedentes lo hicieron con alcance correlacional o explicativo.

Bajo las consideraciones anteriores se encontró que Ayala y Tacuri (2015), en su investigación *Análisis del bienestar subjetivo en estudiantes universitarios en la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador* encontraron que la relación existente entre salud y bienestar es muy estrecha, asimismo encontraron que la dimensión Sentido de Vida es la más resaltante. Dicho resultado es coherente con lo encontrado en el Hospital Félix Mayorca Soto, en el que existe media-alta percepción de bienestar subjetivo en el trabajo que realizan, y aún es mayor si se evalúa la dimensión sentido de vida por lo se considera que afectará su salud en cualquier momento.

Asimismo en el trabajo de investigación de Pereira (2013) denominado *Técnicas de medición de la felicidad y su relación entre la*

productividad y calidad de vida de los empleados en las organizaciones actuales, se concluye que la felicidad es la decisión de vivir tu presente sin toxinas mentales y emocionales para tener una mejor calidad de vida. Por otro lado reafirma que un empleado feliz tiene menos riesgos en el lugar donde labora, previene accidentes, ve las cosas buenas de los problemas o incidentes negativos que se presenten y ello hace que tome decisiones que ayudan a salir de las adversidades. Los resultados de dicha investigación ponen en tela de juicio el futuro de los establecimientos de salud como es el caso del Hospital Félix Mayorca Soto, en el que se encontró entre niveles medio-bajo y medio-alto de bienestar subjetivo en todas sus dimensiones, lo que podría generar daños colaterales en la población y en el mismo trabajador que se encuentra insatisfecho en su puesto de trabajo.

Por su parte Arcila (2011), al medir los niveles de bienestar subjetivo o felicidad de los afiliados al programa para la salud psicofísica-PROSA, encontró que las personas estudiadas presentan una alta percepción de bienestar subjetivo relacionado con la satisfacción en dominios como la familia, libertad, relaciones afectivas, ingresos, pareja, entre otras áreas vitales. Éste es uno de los trabajos que presenta resultados contrarios al común denominador que son los bajos niveles de bienestar subjetivo percibido, como el encontrado en los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto; sin embargo puede notarse claramente la relación

propuesta en su mayoría con factores no propios del lugar de trabajo, sino personales y familiares.

Undurraga (2007), concluye en su investigación que la infelicidad que produce el desempleo está asociada con la inseguridad en la obtención de ingresos para vivir, como también a un sentimiento de inutilidad social y rechazo laboral. Lo anterior podría explicar gran parte de los resultados encontrados en el Hospital Félix Mayorca Soto, entendiendo que el sector salud en estos días atraviesa por una crisis a nivel laboral e institucional afectando directamente en el nivel de satisfacción laboral y el bienestar subjetivo percibido o felicidad, dado que se considera que los beneficios laborales no están acorde con el nivel de responsabilidad asignado y el nivel de conocimientos exigidos en dicho sector.

Otro de los antecedentes relacionados con la investigación realizada en Tarma es el de Gastañaduy (2013) quien afirma que el comportamiento humano no es un acto casual, sino que proviene de las decisiones propias de las personas quienes, a través de la realización de actividades que pueden tener un correlato intrínseco como extrínseco, se orientan hacia la consecución y logro de sus metas planteadas, lo que deviene en el desarrollo de ciertas actitudes frente al trabajo, afectando directamente la calidad de atención al usuario en el caso de establecimientos de salud. Las decisiones asociadas al ambiente y clima

laboral están relacionadas con la percepción que un empleado de dicho sector pueda tener sobre el mismo, afectando su eficiencia y productividad.

CONCLUSIONES

1. El nivel de Bienestar Subjetivo percibido en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.
2. El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión emociones positivas de los trabajadores de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.
3. El Nivel de Bienestar subjetiva percibido en la dimensión compromiso de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.
4. El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.
5. El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio-alto.
6. El nivel de Bienestar subjetivo Percibido en la dimensión logro de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.

SUGERENCIAS

Dado que el nivel de bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma es medio alto, asimismo considerando que la institución hospitalaria es pública, entonces se sugiere mejorar las condiciones que favorezcan al bienestar subjetivo y encontrar formas de reducir la grieta existente entre los objetivos de desarrollo y bienestar de la política pública, por un lado, y el bienestar subjetivo de la población, por el otro, como resultado de una adecuada y mejor comprensión de las preferencias y comportamientos de los individuos (lo que incluye a los trabajadores del sector salud) y lo que afecta la satisfacción de las personas con su vida. Por lo que se sugiere que el tema sea tratado a nivel de políticas públicas y con un enfoque sistémico.

Como política pública se puede aprovechar los resultados y las herramientas analíticas que se han desarrollado desde el enfoque de bienestar subjetivo para mejorar la comprensión del comportamiento humano que busca transformar, considerar perspectivas no analizadas, ponderar decisiones e instrumentos de medición de mejor forma y tener más presente que el crecimiento, el desarrollo y el progreso están influidos tanto por la genética como por la interacción cotidiana y en apariencia errática o impredecible de los individuos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alarcón y Molina (2005), Análisis de la capacidad Emprendedora de los Microempresarios del sector turismo. Caso provincia de Coyhaique. Universidad Austral. Chile.

Alcaraz Rodríguez, R. (2015) El emprendedor de éxito. Mc Graw Hill, México.

Anguas, A. (1998). El significado del bienestar subjetivo. México: AMEPSO.

Ávila Acosta, R. (2001) *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Lima: ediciones R.A.

Barilari (2006), Análisis de las Capacidades Emprendedoras al interior de las organizaciones: el caso de los Graduados Universitarios, Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.

Bonafón, J. (2012). Conducta humana y bienestar subjetivo. México: Trillas.

Cabana, Cortes, Plaza, Castillo, Álvarez (2013), Análisis de las Capacidades Emprendedoras Potenciales y Efectivas en alumnos de Centros de Educación Superior. *Journal of Technology Management & Innovación*. 2013, Volumen 8, Issue I.

CEIN Emprender: ¿Qué capacidades se requieren? Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra.

Csikszentmihalyi, L. (1999). If we are so rich, why aren't we happy?
EE.UU: American Psychologist.

Díaz (2013), Factores que inciden en la capacidad emprendedora de los araucanos. Universidad Nacional de Colombia.

Diener, (1999). Subjective well-being. Three decades of progress. Psychological bulletin. vol. 125, nº 2, 276 – 302. Diener, e. (2000). Subjective well – being: the science of happiness and a proposal for a national index. American psychologist. 55; 34 – 43.

Diener, C. (1995). Factor predicting the subjective wellbeing of nations. Journal of personality and social psychology. 69; 653 - 663.

Diener, E., y Fujita, F., (1995). Resources, personal striving, and subjective well-being: a nomothetic and idiographic approach. Journal of personality and social psychology. 68; nº 5, 926 – 935.

Formichella (2004), El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. Argentina.

Fundación Romero (Grupo Romero), Manual de Capacidades Emprendedoras.

- Gómez, E. (2014). Psicología positiva y el bienestar humano. México: Colección 90.
- Grubits, S. (2015). Evaluación de bienestar subjetivo en estudiantes universitarios de México y Brasil. Brasil: Universidad Católica Dom Bosco.
- Guillén (2013), Guía Práctica del Emprendedor, el autoempleo como solución. Universidad Zaragoza .España.
- Harman (2012), Un estudio de los Factores de Éxito y fracaso en Emprendedores de un programa de incubación de empresas: caso del proyecto Ramp Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández, A. (2008). Bienestar subjetivo, orientación al logro y autoconcepto en una población de la Región Centro del Estado de Chiapas. Simaloa, México: Mochicahui.
- Mansilla (2005), Capacidades emprendedoras de la mujeres rurales para el desarrollo del agroturismo en la X región de los Lagos. Universidad Austral. Chile.
- Mavila, Tinoco, Campos (2009), Factores influyentes en la capacidad emprendedora de los alumnos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial, Vol. 12(2): pp 32-39 (2009) UNMSM, ISSN: 1560-9146(Impreso)/ISSN: 1810-9993(electrónico).

- Mejía (2015), Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Millares, P. (2013). Estudio cualitativo sobre bienestar subjetivo y psicológico del voluntariado de cooperación internacional para el desarrollo. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American psychologist*. 55; 56 – 67.
- Myers, D.G. (1993). *The pursuit of happiness*. New York: Avon. en: Myers, d.g. (2000)
- Octavio, R. (2005) *Teoría y metodología de la investigación*. Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Centro del Perú: Perú.
- Ogregón, L. (2013). *Sobre la felicidad y subjetividad del ser humano*. Madrid: Paidós.
- Román toro, R (2006) *Energía: Generando Emprendedores para el siglo XXI- Colección Tomo 1 ¿Qué significa emprender?- Capacidad Emprendedora cambio en el Siglo XXI. Colección Sevilla. España.*
- Román, R (2005), *Política de Capacidad emprendedora (en línea)*, en: <http://www.ricardoroman.cl/>

- Seligman, M. Y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. an introduction. American Psychologist. January 2000 vol. 55, n° 1, 5-14
- Seligman. (2000). Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist. New York: Cavern.
- Seligman. (2011). Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar.
- Solanes, Núñez, Rodríguez (2008), Elaboración de un Cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. Apuntes de Psicología 2008, Vol. 26, número 1, págs. 35-49.ISSN 0213-3334.
- Sotelo, A. (2014). Bienestar subjetivo, enfrentamiento y redes de apoyo social en adultos mayores. Quito: Centro de Investigación en Alimentos y Desarrollo.
- Tinoco (2008), Medición de la capacidad Emprendedora de ingresantes a la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial vol.11 (2): pp 18-23(2008) UNMSM.ISSM:1560-9146(Impreso)/ISSN: 1810-9993(Electrónico).
- Torres y Torres (2013), Capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes de una universidad privada de Lima, revista

IIPSI, Vol. 16-N°2-2013: pp 45-59. ISSN IMPRESA 1560-909X,
ISSN ELECTRONICA: 1609-7445-909X.

Vera, J. (2001). Bienestar subjetivo en una muestra de jóvenes universitarios. Lima, Perú: San Marcos.

Zubieta, E. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. Argentina: Universidad de Buenos Aires.

ANEXOS

Matriz de consistencia del proyecto

TÍTULO: *Bienestar Subjetivo en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma.*

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión emociones positivas de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto- Tarma?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión compromiso de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto - Tarma?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto - Tarma?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto - Tarma?</p> <p>e) ¿Cuál es el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión de logro de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto- Tarma?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>a) Describir el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión emociones positivas de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto- Tarma.</p> <p>b) Describir el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión compromiso de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto – Tarma.</p> <p>c) Determinar el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto – Tarma.</p> <p>d) Describir el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto – Tarma.</p> <p>e) Determinar es el nivel de bienestar subjetivo en la dimensión de logro de los trabajadores del hospital Félix Mayorca Soto- Tarma.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL El nivel de bienestar subjetivo en los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>a) El nivel de Bienestar subjetivo percibido en la dimensión emociones positivas de los trabajadores de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.</p> <p>b) El Nivel de Bienestar subjetiva percibido en la dimensión compromiso de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.</p> <p>c) El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión relaciones positivas de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.</p> <p>d) El nivel de Bienestar Subjetivo Percibido en la dimensión sentido de la vida de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio alto.</p> <p>e) El nivel de Bienestar subjetivo Percibido en la dimensión logro de los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, es medio bajo.</p>	<p>VARIABLE: BIENESTAR SUBJETIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emociones Positivas • Compromiso Positivas • Sentido de la Vida • Logro 	<p>Métodos Científico Descriptivo</p> <p>Tipo Aplicado</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Diseño Descriptivo simple</p> <p>Recolección de datos Como técnica a la encuesta y como su instrumento el cuestionario. Como técnica a la observación y como su instrumento a la guía de observación.</p> <p>Procesamiento de datos Se utilizará la estadística descriptiva y la estadística inferencial para el procesamiento de los datos, los cuales serán procesados con el Programa SPSS versión 22.</p> <p>Población y muestra Conformada por 80 trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

I. Operacionalización de variable “Bienestar Subjetivo ”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>Bienestar Subjetivo Seligman (2011) concluye que “El Bienestar Subjetivo es una combinación de sentirse bien y de tener realmente sentido, buenas relaciones y logros.”(p.14)</p>	<p>Emociones positivas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Señala aspectos teóricos sobre el bienestar subjetivo. 2. Muestra estados positivos mentales relacionados al comportamiento positivo. 3. Asocia su preparación personal con emociones positivas, mostrando éxito ante dificultades y adversidades. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Usted considera que el bienestar subjetivo laboral (Felicidad Laboral) incide significativamente en la motivación del personal de la institución? 2. ¿Al iniciar sus labores en su institución usted se siente positivo emocionalmente? 3. ¿Considera que los trabajadores administrativos desarrollan su propio Bienestar Subjetivo en función al Clima Organizacional de la institución? 4. ¿Considera que el personal administrativo de la institución se siente contento durante la permanencia en el trabajo? 5. ¿Considera que sus compañeros de trabajo inician la jornada laboral diaria con energía positiva y entusiasmo? 6. ¿Siente usted que el ambiente laboral donde trabajo es toxico (poco productiva)? 7. ¿Siente usted que en su trabajo progresara personal y profesionalmente? 8. ¿A menudo se siente bien realizando las funciones designadas a su área de trabajo? 9. ¿Muestra entusiasmo para celebrar el cumpleaños de sus colegas de trabajo o alguna celebración institucional? 10. ¿Siente que las labores que realiza se han distribuido equitativamente? 11. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución? 12. ¿Tiene una percepción positiva frente al trabajo administrativo que desarrolla? 13. ¿Percibe posibilidades de cambio y mejora periódica derivada de las políticas institucionales y de gestión? 14. ¿La institución incentiva el desarrollo de nuevas oportunidades y perspectivas de progreso laboral para el personal? 15. ¿Cree usted que el reconocimiento de colegas y superiores es importante para ser feliz en el trabajo?

	Compromiso	<p>1. Señala que considera al compromiso organizacional como parte importante de su institución.</p> <p>2. Indica que la decisión está vinculada con el compromiso social, demostrando autonomía frente a las decisiones de la organización.</p>	<p>16. ¿Daría iniciativa para la organización de programas de capacitación para el personal de la Institución?</p> <p>17. ¿Si se lo piden, se quedaría Usted dos horas más en su trabajo durante todo el año?</p> <p>18. ¿Con frecuencia, propone soluciones a los problemas actuales y establece nuevas metas para su institución?</p> <p>19. ¿Representaría a su Institución en Conferencias Locales, nacionales e internacionales por iniciativa propia?</p> <p>20. ¿Estaría dispuesto a financiar el 50% de una capacitación si la institución se lo propusiera?</p> <p>21. ¿Compartiría sus logros sean estos grande o pequeños con sus colegas?</p> <p>22. ¿Siente deseos de implementar aportes para el Desarrollo de la institución?</p> <p>23. ¿Usted comparte información o conocimiento de vanguardia (actuales) con sus colegas de trabajo?</p> <p>24. ¿El área donde labora estimula por promover la organización de programas y/o proyectos a favor de las metas de ésta?</p> <p>25. ¿Se involucra en la solución de solicitudes de problemas de los usuarios?</p> <p>26. ¿Es consciente de las decisiones que toma bajo un contexto de autonomía moral emocional y profesional?</p> <p>27. ¿Piensa usted que el trabajo que realiza diariamente contribuye a cumplir con los objetivos y metas que ha trazado la institución?</p> <p>28. ¿Usted se siente inmerso/a cotidianamente en lo que está haciendo?</p> <p>29. ¿Se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades laborales?</p> <p>30. ¿El tiempo transcurre muy rápido cuando está haciendo su trabajo?</p> <p>31. ¿Considera que los incentivos que recibe en la institución donde trabaja depende de lo bien que realizas el trabajo?</p> <p>32. ¿Si tuviera la oportunidad de realizar el mismo trabajo con el mismo sueldo y beneficios en otra institución lo haría?</p> <p>33. ¿Tiene la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado para ayudar a su institución a brindar un mejor servicio?</p> <p>34. ¿Está Usted satisfecho con el nivel de complejidad y desafío profesional que representa su trabajo?</p> <p>35. ¿Usted cree que el trabajo que realiza en la institución donde labora satisface al público Usuario?</p> <p>36. ¿Usted se siente identificado con la filosofía, propósito, misión y visión de la institución?</p>
	Relaciones positivas	<p>1. Señala que en su labor se preocupa por las relaciones interpersonales y por establecer contacto profundo con las personas.</p> <p>2. Considera que la</p>	<p>37. ¿Mantiene relaciones positivas con sus colegas de trabajo la mayor parte del tiempo?</p> <p>38. ¿Usted cree que es preferible evitar una relación demasiado estrecha con las personas que labora?</p> <p>39. ¿Participa la institución donde trabaja, de jornadas de cooperación y colaboración frente a otras personas y/o grupos sociales y de interés?</p> <p>40. ¿Intenta fomentar la comunicación positiva conjuntamente con sus colegas?</p> <p>41. ¿Cuándo trabaja en equipo sus colegas suelen apoyarse mutua y positivamente?</p> <p>42. ¿Cuenta su área de trabajo con grupos de interacción y cooperación laboral de ayuda mutua?</p> <p>43. ¿Usted cree que forma parte del equipo de trabajo de su área?</p>

		comunicación positiva aporta a la interacción social frente a un grupo.	<p>44. ¿Piensa que sus compañeros de trabajo y sus jefes superiores confían en sus conocimientos sobre el desarrollo de actividades que realiza dentro de la institución?</p> <p>45. ¿Cree usted que su trabajo es valorado en la justa medida?</p> <p>46. ¿Está satisfecho/a con las personas que laboran en su entorno?</p> <p>47. ¿Usted recibe ayuda y apoyo de sus compañeros cuando lo necesita?</p> <p>48. ¿Desarrolla alguna actividad con el fin de mejorar la relación laboral con sus compañeros de trabajo?</p> <p>49. ¿Considera usted que existe equilibrio entre el tiempo que pasas en tu trabajo y el tiempo que pasas en otros aspectos de tu vida?</p>
Sentido de la vida	1. Indica que sintetiza el uso del tiempo relacionado con el sentido de la vida, mostrando perseverancia ante las metas u objetivos.		<p>50. ¿Considera usted que su lugar de trabajo y las personas que lo conforman podrían ser consideradas como una familia expandida y significativa para su vida?</p> <p>51. ¿Considera que el aporte que realiza a su institución es significativo y valorado por los demás?</p> <p>52. ¿Considera que las labores que realiza en su área de trabajo le da sentido y significado a su vida?</p> <p>53. ¿Considera que el trabajo que realiza, contribuye a formar en usted una mejor persona y un mejor ciudadano?</p> <p>54. ¿Alguna vez se ha preguntado si la carrera profesional y el lugar donde labora le dan sentido a su vida?</p> <p>55. ¿Usted va a trabajar a su institución porque le apasiona las funciones que desarrolla en su área?</p> <p>56. ¿Siente usted que el trabajo que realiza en su institución satisface plenamente sus aspiraciones y expectativas?</p> <p>57. ¿Los aportes que ha ofrecido y consolidado en su trabajo dicen mucho de lo que eres como persona?</p>
Logro	1. Reconoce los logros de la actividad humana en lo personal y colectivo, expresando su singularidad y complejidad.		<p>58. ¿Considera usted que la institución ha permitido su realización profesional??</p> <p>59. ¿Considera que la organización genera espacios para poder realizarse como persona?</p> <p>60. ¿Cree que el haber obtenido el trabajo en su institución es un logro positivo en su vida?</p> <p>61. ¿Está satisfecho con las responsabilidades asignadas y sus logros?</p> <p>62. ¿Usted cree influir en las personas para lograr sus objetivos?</p> <p>63. ¿Usted cree que mantener un buen clima laboral conlleva al logro de objetivos en el área?</p> <p>64. ¿Se siente satisfecho con las oportunidades ofrecidas por la institución para participar en programas de mejoramiento?</p> <p>65. ¿Considera usted que la Tecnología con la que trabaja le permite evolucionar en sus conocimientos?</p> <p>66. ¿Considera Usted que el área donde trabaja le ha asignado hasta la fecha retos interesantes que le ha permitido desarrollarse como profesional?</p> <p>67. ¿Usted cree que la institución donde labora promueve estrategias de reconocer logros individuales o grupales para contribuir al Bienestar Subjetivo (felicidad)?</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



ENCUESTA – BIENESTAR SUBJETIVO PERCIBIDO	Nº DE FORMULAIREO	
<p>INFORMACIÓN: El objetivo de la presente encuesta es determinar el nivel de bienestar subjetivo Percibido. Con este fin estamos entrevistando a los trabajadores administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. El cuestionario abarca temas vinculados al bienestar subjetivo en relación a las emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido de la vida y logros. Sus respuestas son muy valiosas y serán tratadas con absoluta confidencialidad. Por ningún motivo se lo relacionará a usted con sus respuestas.</p>		

Género Masculino Femenino

Condición Laboral Nombrado CA

Edad

Tiempo que labora en la Años Meses

ÍTEMS	4	3	2	1
EMOCIONES POSITIVAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
1. ¿Usted considera que el bienestar subjetivo laboral (Felicidad Laboral) incide significativamente en la motivación del personal de la institución?				
2. ¿Al iniciar sus labores en su institución usted se siente con energía emocional positiva?				
3. ¿Considera que los trabajadores administrativos desarrollan su propio Bienestar Subjetivo en función al Clima Organizacional de la institución?				
4. ¿Considera que el personal administrativo de la institución se siente contento durante la permanencia en el trabajo?				
5. ¿Considera que sus compañeros de trabajo inician la jornada laboral diaria con energía positiva y entusiasmo?				
6. ¿Siente usted que el ambiente laboral donde trabajo es toxico (poco productiva)?				
7. ¿Siente usted que en su trabajo progresara personal y profesionalmente?				
8. ¿A menudo se siente bien realizando las funciones designadas a su área de trabajo?				
9. ¿Muestra entusiasmo para celebrar el cumpleaños de sus colegas de trabajo o alguna celebración institucional?				
10. ¿Siente que las labores que realiza se han distribuido equitativamente?				
11. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución?				
12. ¿Tiene una percepción positiva frente al trabajo administrativo que desarrolla?				
13. ¿Percibe posibilidades de cambio y mejora periódica derivada de las políticas institucionales y de gestión?				
14. ¿La institución incentiva el desarrollo de nuevas oportunidades y perspectivas de progreso laboral para el personal?				
15. ¿Cree usted que el reconocimiento de colegas y superiores es importante para ser feliz en el trabajo?				

ÍTEMS	4	3	2	1
COMPROMISO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
16. ¿Daría iniciativa para la organización de programas de capacitación para el personal de la Institución?				
17. ¿Si se lo piden, se quedaría Usted dos horas más en su trabajo durante todo el año?				
18. ¿Con frecuencia, propone soluciones a los problemas actuales y establece nuevas metas para su institución?				
19. ¿Representaría a su Institución en Conferencias Locales, nacionales e internacionales por iniciativa propia?				
20. ¿Estaría dispuesto a financiar el 50% de una capacitación si la institución se lo propusiera?				
21. ¿Compartiría sus logros sean estos grande o pequeños con sus colegas?				
22. ¿Siente deseos de implementar aportes para el Desarrollo de la institución?				
23. ¿Usted comparte información o conocimiento de vanguardia (actuales) con sus colegas de trabajo?				
24. ¿El área donde labora estimula por promover la organización de programas y/o proyectos a favor de las metas de ésta?				
25. ¿Se involucra en la solución de solicitudes de problemas de los usuarios?				
26. ¿Es consciente de las decisiones que toma bajo un contexto de autonomía moral emocional y profesional?				
27. ¿Piensa usted que el trabajo que realiza diariamente contribuye a cumplir con los objetivos y metas que ha trazado la institución?				
28. ¿Usted se siente inmerso/a cotidianamente en lo que está haciendo?				
29. ¿Se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades laborales?				
30. ¿El tiempo transcurre muy rápido cuando está haciendo su trabajo?				
31. ¿Considera que los incentivos que recibe en la institución donde trabaja depende de lo bien que realizas el trabajo?				
32. ¿Si tuviera la oportunidad de realizar el mismo trabajo con el mismo sueldo y beneficios en otra institución lo haría?				
33. ¿Tiene la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado para ayudar a su institución a brindar un mejor servicio?				
34. ¿Está Usted satisfecho con el nivel de complejidad y desafío profesional que representa su trabajo?				
35. ¿Usted cree que el trabajo que realiza en la institución satisface al público Usuario?				
36. ¿Usted se siente identificado con la filosofía, propósito, misión y visión de la institución?				

ÍTEMS	4	3	2	1
RELACIONES POSITIVAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
37. ¿Mantiene relaciones positivas con sus colegas de trabajo la mayor parte del tiempo?				
38. ¿Usted cree que es preferible evitar una relación demasiado estrecha con las personas que labora?				
39. ¿Participa la institución donde trabaja, de jornadas de cooperación y colaboración frente a otras personas y/o grupos sociales y de interés?				
40. ¿Intenta fomentar la comunicación positiva conjuntamente con sus colegas?				
41. ¿Cuándo trabaja en equipo sus colegas suelen apoyarse mutua y positivamente?				
42. ¿Cuenta su área de trabajo con grupos de interacción y cooperación laboral de ayuda mutua?				
43. ¿Usted cree que forma parte del equipo de trabajo de su área?				
44. ¿Piensa que sus compañeros de trabajo y sus jefes superiores confían en sus conocimientos sobre el desarrollo de actividades que realiza dentro de la institución?				
45. ¿Cree usted que su trabajo es valorado en la justa medida?				
46. ¿Está satisfecho/a con las personas que laboran en su entorno?				
47. ¿Usted recibe ayuda y apoyo de sus compañeros cuando lo necesita?				
48. ¿Desarrolla alguna actividad con el fin de mejorar la relación laboral con sus compañeros de trabajo?				
49. ¿Considera usted que existe un equilibrio entre el tiempo que pasas en tu trabajo y el tiempo que pasas en otros aspectos de tu vida?				

ÍTEMS	4	3	2	1
SENTIDO DE LA VIDA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
50. ¿Considera usted que su lugar de trabajo y las personas que lo conforman podrían ser considerados como una familia expandida y significativa para su vida?				
51. ¿Considera que el aporte que realiza a su institución es significativo y valorado por los demás?				
52. ¿Considera que las labores que realiza en su área de trabajo le da sentido y significado a su vida?				
53. ¿Considera que el trabajo que realiza, contribuye a formar en usted una mejor persona y un mejor ciudadano?				
54. ¿Alguna vez se ha preguntado si la carrera profesional y el lugar donde labora le da sentido a su vida?				
55. ¿Usted va a trabajar a su institución porque le apasiona las Funciones que desarrolla en su área?				
56. ¿Siente usted que el trabajo que realiza en su institución satisface plenamente sus aspiraciones y expectativas?				
57. ¿Los aportes que ha ofrecido y consolidado en su trabajo dicen mucho de lo que eres como persona?				

ÍTEMS	4	3	2	1
LOGRO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
58. ¿Considera usted que la institución ha permitido su realización profesional?				
59. ¿considera que la organización genera espacios para poder realizarse como persona?				
60. ¿Cree que el haber obtenido el trabajo en su institución es un logro positivo en su vida?				
61. ¿Está satisfecho con las responsabilidades asignadas y sus logros?				
62. ¿Usted cree influir en las personas para lograr sus objetivos?				
63. ¿Usted cree que mantener un buen clima laboral conlleva al logro de objetivos en el área?				
64. ¿Se siente satisfecho con las oportunidades ofrecidas por la institución para participar en programas de mejoramiento?				
65. ¿Considera usted que la Tecnología con la que trabaja le permite evolucionar en sus conocimientos?				
66. ¿Considera Usted que el área donde trabaja le ha asignado hasta la fecha retos interesantes que le ha permitido desarrollarse como profesional?				
67. ¿Usted cree que la institución donde labora promueve estrategias de reconocer logros individuales o grupales para contribuir al Bienestar Subjetivo (felicidad)?				



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: Lic. Mg o Dr. LINO FERNANDEZ BONILLA
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
- 1.3. Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: Encuesta "Bienestar Subjetivo Percibido"
- 1.4. Investigadores: - Bach. Adm. MORBLES LAUREANO YESSENIA RABEZ
- Bach. Adm. RODRIGUEZ VEGA JAVIERE SCARLETH

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la Tecnología Educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

73.3%

Tarma, Marzo del 2017.



Firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: Lic. Mg o Dr. Cayala Miranda Cesar David
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Psicólogo - Hospital "F.M.S."
- 1.3. Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: Encuesta "Bienestar Subjetivo Percibido"
- 1.4. Investigadores: - Bach. Adm.
- Bach. Adm.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la Tecnología Educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

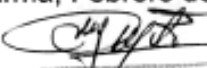
II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Instrumento VALIDO para ser aplicado

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95.5 %

Tarma, Febrero del 2017.


CESAR DAVID MIRANDA
 PSICÓLOGO
 C. P. P. 5207

Firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: Lic. Mg o Dr. PEREDES PÉREZ, HUGO ANTONIO JOSÉ
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE FACULTAD CIENC. APLIC./UNCP
- 1.3. Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: Encuesta "Bienestar Subjetivo Percibido"
- 1.4. Investigadores: - Bach. Adm.
 - Bach. Adm.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X(70)	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.				X(70)	
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.					X(81)
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X(75)	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad				X(70)	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X(80)	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la Tecnología Educativa.				X(90)	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X(81)
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X(81)

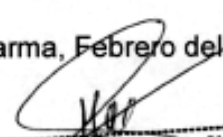
II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Muy Buena

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

77.5%

Tarma, Febrero del 2017.


 Mg. Marco Antonio José Peredes Pérez
 Lic. Administración de Empresas
 Instituto de Capacitación Nacional #1005
 Firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: Lic. Mg o Dr. Mg. Nicolas Corilla Razhuamán
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DEL ÁREA DE COMUNICACIÓN I.E "LA SAGRADA FAMILIA"
- 1.3. Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: Encuesta "Bienestar Subjetivo Percibido"
- 1.4. Investigadores: - Bach. Adm. MORALES LAUREANO, Yessenia Raquel
 - Bach. Adm. RODRIGUEZ VEGA, Janette Scarleth

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la Tecnología Educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

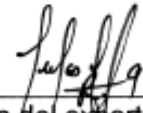
II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable, considerando las sugerencias.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

MUY
BUENO

Tarma, Febrero del 2017.


 Firma del experto
 Mg. Nicolas Corilla Razhuamán
 DNI. 21138100