



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de  
centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022**

**AUTORA**

Bornáz Castillo, Karen Eliana (ORCID: 0000-0001-7596-0530)

**ASESOR**

Mg. Dámaso Flores, Jesús Liborio (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Tengo el gusto de dedicar esta tesis a mi familia que me han apoyado en cada momento de mi vida, en especial a mi madre que siempre ha creído en mí y es mi más grande ejemplo para salir adelante, a mi novio que con amor me ha acompañado en este proceso y a mi pequeña inspiración que es mi segundo corazón latiente.

## **Agradecimiento**

Mi gratitud está dirigida a todos quienes me ayudaron al cumplimiento de esta meta tan anhelada como es mi título profesional, primeramente a Dios por darme la voluntad y la fuerza para seguir adelante en todo este proceso de realización personal, agradezco a mis padres por darme la vida y la educación, a mis docentes que me guiaron en cada paso académico en esta hermosa carrera de Psicología y a los profesionales de salud de la Micro Red de San Martín de Socabaya, quienes me apoyaron en este proyecto con su colaboración.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población Muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución según sexo de los trabajadores .....	23
Tabla 2 Distribución según Rango de edad .....	23
Tabla 3 Distribución según Profesión.....	24
Tabla 4 Distribución según Condición laboral .....	24
Tabla 5 Distribución según tiempo de servicio .....	25
Tabla 6 Niveles de Bienestar psicológico.....	25
Tabla 7 Niveles de Satisfacción Laboral .....	26
Tabla 8 Prueba de normalidad de SW de los datos recabados según dimensiones y de manera global .....	27
Tabla 9 Correlación entre Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral.....	28
Tabla 10 Correlación entre Bienestar Psicológico y significancia de la tarea.....	29
Tabla 11 Correlación entre Bienestar Psicológico y condiciones de trabajo .....	30
Tabla 12 Correlación entre Bienestar Psicológico y reconocimiento personal y social .....	31
Tabla 13 Correlación entre bienestar psicológico y beneficios económicos.....	32
Tabla 14 Baremos del BIEPS-A .....	56
Tabla 15 Baremos del Cuestionario de Satisfacción laboral de Palma (2005)...	56
Tabla 16 Validez del BIEPS-A.....	64
Tabla 17 Alfa de Cron Bach del BIEPS-A .....	64
Tabla 18 Validez del Cuestionario de satisfacción laboral de Palma .....	65
Tabla 19 Alfa de Cron Bach del Cuestionario de satisfacción laboral de Palma.....	65

## RESUMEN

La presente investigación fue de tipo aplicada y de nivel correlacional y tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022. Asimismo, el estudio fue de tipo no experimental y de corte transversal.

Participaron 150 trabajadores sanitarios, a quienes se aplicó la Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A) de Casullo et al. (2002) y validada en Perú por Domínguez (2014); también se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma (2006).

Se encontró una predominante de niveles bajos de bienestar psicológico (BP) con un 94%, seguido por los niveles medios de BP con un 6% y no se encontró incidencia de participantes con niveles altos. El 0.7% están muy satisfecho; el 1.3% están satisfechos; el 42% presentan un nivel promedio; el 39% está insatisfecho y 17% está muy insatisfecho.

No se encontró correlación entre las variables de bienestar psicológico (BP) y satisfacción laboral (SL) ya que se obtuvo un valor  $p = 0.38$  según coeficiente de Spearman. Se obtuvo un  $Rho = 0.37$ , indicando así una relación directa y de intensidad moderada entre BP y significancia de la tarea. No se encontró correlación entre condiciones de trabajo y BP. También se obtuvo un  $Rho = 0.45$ , indicando así una relación directa y significativa entre BP y reconocimiento personal/social. Existe una correlación directa significativa entre BP y los beneficios económicos con un  $Rho = 0.20$ .

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, Bienestar psicológico, personal sanitario

## ABSTRACT

This research was of an applied type and correlational level and aimed to determine the relationship between psychological well-being and job satisfaction of health center workers in the district of Socabaya, Arequipa, 2022. Likewise, the study was non-experimental and cross section.

A total of 150 health workers participated, to whom the Psychological Well-Being Scale for Adults (BIEPS-A) by Casullo et al. (2002) and validated in Peru by Dominguez (2014); The Palma Job Satisfaction Questionnaire (2006) was also applied.

A predominance of low levels of psychological well-being (BP) was found with 94%, followed by medium levels of BP with 6% and no incidence of participants with high levels was found. 0.7% are very satisfied; 1.3% are satisfied; 42% have an average level; 39% are dissatisfied and 17% are very dissatisfied.

No correlation was found between the variables of psychological well-being (BP) and job satisfaction (SL) since a value of  $p = 0.38$  was obtained according to Spearman's coefficient. A  $Rho = 0.37$  was obtained, thus indicating a direct relationship of moderate intensity between BP and significance of the task. No correlation was found between working conditions and BP. A  $Rho = 0.45$  was also obtained, thus indicating a direct and significant relationship between BP and personal/social recognition. There is a significant direct correlation between BP and economic benefits with a  $Rho = 0.20$ .

**Keywords:** Job satisfaction, psychological well-being, health personnel

## I. INTRODUCCIÓN

La súbita aparición del COVID-19 a fines de 2019, revolucionó al mundo, sin previo aviso llevo a toda la humanidad a un aislamiento obligatorio que se anunció y difundió por todos los medios de comunicación, deteniendo las actividades laborales consideradas no vitales y prohibiendo las reuniones sociales, difundiendo así temor y confusión a la población, lo cual supuso un gran desafío de la capacidad psicológica para la población en general pero especialmente en el personal de salud, siendo ellos quienes se enfrentaron en primera línea a la pandemia y han estado expuestos a posibles contagios y exponiendo su salud física, mental y su bienestar psicológico en general.

En el mundo actualmente existen 495 millones de personas que se han contagiado de COVID-19 y son 6.17 millones los fallecidos por la enfermedad (OMS, 2020). Ante tal elevado número de contagiados se requiere de un capital humano capacitado para dar respuesta a la demanda de atención especializada, así como una gran cantidad de camas UCI, EPPS y hospitales acondicionados para dar tratamiento a dichos pacientes. Sin embargo, según la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019) a nivel mundial el 38% de los empleados del sector salud trabajan más de 48 horas semanales, lo cual transgrede la jornada legalmente establecida en la mayoría de países occidentales. Esta práctica pone en riesgo la salud y seguridad en el trabajo, los trabajadores de la salud poseen una gran carga laboral y se ven expuestos a extensas y arduas jornadas laborales, situación que se ha visto incrementada a raíz de la pandemia del coronavirus.

Parte de la praxis de la medicina implica el proceso de luto ante casos de pacientes a los cuales se atendió y con los que inevitablemente se forma un vínculo profesional-paciente, ello sumado al dolor de los familiares de las víctimas puede terminar por generar sentimientos de desánimo, tristeza, etc. Son 560 millones los trabajadores que han visto afectada su salud mental, lo cual repercute negativamente en el desempeño de sus labores; debido al elevado índice de trabajadores con psicopatologías, se espera que éstos no tengan un buen rendimiento laboral, alto índice de rotación, burnout y niveles bajos de bienestar psicológico (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017).

De acuerdo con Carol Ryff, el bienestar psicológico es un constructo multidimensional que implica factores: sociales, psicológicas y comportamentales, si se alcanzan niveles óptimos de desarrollo en dichas áreas, entonces la persona experimentará sentimientos positivos respecto a sí mismo y hacia el resto, desenvolviéndose adecuadamente en sociedad y experimentando sentimientos de autorrealización. Dicho estado permite afrontar adecuadamente los retos de la vida, estableciendo estrategias de afrontamiento adecuadas y efectivas ante las dificultades, aprendiendo de ellos y alcanzando el sentido de la vida (Ryff 1995, como se citó en Ruiz & Blanco, 2019). Es decir que el bienestar psicológico no se trata de un proceso estático, si no que quiere la actualización constante del individuo, el fijarse nuevas metas y el exigirse mejorar en distintos ámbitos de la vida.

Ante la situación de pandemia y de carencias materiales y de personal en el sector salud, el personal sanitario ha sido considerado como población vulnerable para desarrollar psicopatologías como: depresión, ansiedad, burnout, TEPT, etc. (OMS, 2020), dado que se han visto sometidos a trabajo bajo presión, sobretiempos (turnos consecutivos), condiciones de trabajo precarias y el tener que atender a las familias de los enfermos quienes también han ejercido presión sobre el personal y ha disminuido su satisfacción laboral.

En relación con las psicopatologías en personal sanitario tras la pandemia, un estudio realizado en China con 1257 profesionales sanitarios demostró que: 50% tenía depresión, 45% ansiedad, 72% estrés y 34% insomnio. En Canadá, 47% del personal sanitario indicó necesitar apoyo psicológico durante la pandemia porque se sentían realmente agotados y desbordados emocionalmente (OMS, 2020). Jude Mary Cénat de la Universidad de Ottawa llevo a cabo un estudio con más de 190.000 participantes, realizado en enero y mayo del 2020 de 55 estudios internacionales de china, Estados Unidos, Perú, España, Irán y otros países que dio a relucir las afecciones del Covid-19 en los trabajadores de la sanidad, hallando síntomas de insomnio con un 24%, trastorno por estrés postraumático con un 22%, depresión con un 16% y ansiedad con 15% para lo cual es necesario crear una red de apoyo y una plan de respuesta

efectiva para estos trabajadores para esta y futuras pandemias. (Periodico El Pais, 2020)

La (Organización Panamericana de la Salud [OPS] ,2022) entrevisto a 14.502 trabajadores sanitarios de once países de América Latina entre ellos Perú, con un cuestionario llamado The COVID-19 Health Care Workers Study (HEROES) que evidencio que el 14,7% y 22% de personal presento síntomas depresivos y un 5 y 15% dijo que pensó en suicidarse, con el estudio también se supo que en algunos países solo el tercio de quienes necesitaban atención psicológica lo recibieron. Cambios en las funciones laborales habituales, la falta de apoyo emocional, la preocupación por contagiar a sus familias y los conflictos con los familiares de los pacientes, fueron puntos que afectaron la salud mental del personal. Por los hechos descritos se puede apreciar el desgaste del personal de salud en países donde el sistema a colapso por no desarrollar políticas para proteger la salud mental de este sector, por ello es importante cuidar de quienes velan por nuestra salud. (OPS, 2022)

Un estudio realizado en Perú con 526 enfermeras (234 de primera línea y 292 de segunda línea), indagaron el trauma vicario o indirecto experimentado por los trabajadores, quienes bajo determinadas condiciones terminan desarrollando síntomas similares al de sus pacientes, generan trauma, pierden el apetito, experimentan fatiga, insomnio, irritabilidad, atención deficiente, miedo y desesperación; el estudio demostró que las enfermeras encuestadas desarrollaban un trauma vicario de intensidad baja en las enfermeras de primera línea y se encontraron niveles mayores en las demás enfermeras. (Li et al., 2020)

El Ministerio de Salud del Perú (MINSa, 2021), implementó una Guía Técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en contexto de COVID-19 con RM N° 180-2020-MINSa. Para tratar una serie de factores psicosociales y biológicos como el miedo, frustración, culpa, falta de apetitivos, agotamiento, desmotivación y desesperanza que puede concluir en ansiedad, depresión, perjudicando su labor y tener repercusiones negativas a largo plazo en la salud integral.

A nivel local la (Gerencia Regional de Salud [GERESA], 2020), alega que la salud mental del personal sanitario se encuentra comprometida, presentando un malestar psicológico que pueden llegar a somatizarse: en molestias gastrointestinales, taquicardias o insomnio. Por tanto, cuidar la salud mental del personal sanitario es prioridad. Condori (2020), en una muestra de 395 médicos arequipeños encontró que 56,7% presentan síntomas de depresión, 37,7% ansiedad y 31,9% insomnio prioritariamente en la población femenina (54%).

Se debe promover la satisfacción laboral, entendida como aquella carga afectiva positiva que se experimenta ante el trabajo y las repercusiones del mismo (Weinert, 1985), ya que ello influirá positivamente en la calidad de atención de los profesionales. Catacora y Rivera (2021), definen la satisfacción laboral como un sentimiento de bienestar que experimenta el ser humano respecto a su trabajo.

Estudiar dicho constructo es de especial relevancia en el personal de salud, el cual día a día se enfrenta a diferentes desafíos y muchas veces ante situaciones adversas, en especial durante la pandemia del COVID-19. En el contexto vivido se comprobó que el sector salud es unos de los pilares más importantes para la sociedad, por ello que mantener una salud físico-mental de estos trabajadores es necesario para evitar problemas de salud, ya que es reconocida como una pieza esencial para el desarrollo asistencial relacionado estrechamente con la prestación de servicios (Catacora & Rivera, 2021).

Por todo lo expuesto se puede inferir que las situaciones que afectan el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores ha sido debido de la pandemia y la exigencia de los usuarios por ser atendidos, situación que ha puesto en manifiesto la poca importancia del cuidado de la salud mental de los galenos, pues estos se han visto expuestos a fallecimientos (de pacientes, amigos, familiares, colegas, etc.), sobrecarga laboral, infraestructura inadecuada, escasez de materiales y falta de preparación física y psicológica para un momento tan crítico como fue la presencia del coronavirus, lo cual en su conjunto mina el bienestar psicológico en estos trabajadores y repercute negativamente en su labor diaria.

Por ello la problemática del estudio fue: ¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022?

Con el estudio se pretende aportar conocimiento científico acerca de la relación entre BP y SL en personal de salud durante un contexto atípico como es la pandemia de COVID-19.

En el ámbito práctico es justificable puesto que los resultados obtenidos pueden ayudar a crear intervenciones orientadas a desarrollar estrategias para mejorar aspectos implícitos con las variables del estudio en los trabajadores sanitarios en futuras situaciones similares al contexto de pandemia. Asimismo, existe evidencia científica que señala que al medir la SL puede constituir una meta en sí mismo ya que permitirá detectar oportunidades de mejora, las cuales pueden repercutir positivamente en la calidad de los servicios prestados.

Socialmente los beneficiarios directos de esta investigación será el personal sanitario (médicos, enfermeras, biólogos, etc.) del distrito de Socabaya, Arequipa. Así mismo los beneficiarios indirectos serán toda la población en general que necesita de la atención médica.

El OG: Determinar la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022, Oe1: Describir el nivel de bienestar psicológico y la satisfacción laboral; Oe2: Analizar la relación de bienestar psicológico y significancia de la tarea; Oe3: Evaluar la relación entre bienestar psicológico y condiciones de trabajo; Oe4: Identificar la relación de bienestar psicológico y reconocimiento personal y social; Oe5: Analizar la relación entre bienestar psicológico y beneficios económicos en los trabajadores.

Como hipótesis general: El bienestar psicológico se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022.

Hi1: Existe una relación directa entre el bienestar psicológico y significancia de la tarea; Hi2: Existe una relación directa entre el bienestar psicológico y condiciones de trabajo; Hi3: Existe relación directa entre bienestar psicológico y reconocimiento personal y social; Hi4: Existe una relación significativa entre bienestar psicológico y beneficios económicos.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente nacional, Quispe (2019), quien desde el enfoque cuantitativo y con un corte transversal, estudió cómo se relacionaba el BP con los estilos de afrontamiento del estrés. Participaron 246 enfermeros (hombres y mujeres) que tenían entre 18 a 64 años y laboraban en un hospital ubicado en Comas, Lima. La recolección de datos se dio mediante una ficha sociodemográfica, el CAE de Sandi y Chorot y el BIEPS-A de Casullo. Se encontró que el 54% aplicaba la reevaluación positiva y el 58% tenía un nivel alto en BP. En relación con las estrategias más empleadas según grupo etario: auto focalización negativa fue predominante en los jóvenes (58%); En los adultos jóvenes predominó la reevaluación positiva (62%); En los adultos, predominó la solución focalizada en el problema (48%); En los adultos mayores, la reevaluación positiva fue predominante (58%). Se determinó que las variables se relacionaban positivamente, aunque con una intensidad débil.

Ruesta (2021), en su estudio cuantitativo, correlacional y transversal estudió la relación entre las estrategias cognitivas de regulación emocional y el BP en 140 internos hospitalarios de Chiclayo en 2020. Se aplicó el CERQ-18 y la Escala BIEPS-A a través de un programa Google Forms. Se encontró que el BP se relacionaba directamente con las estrategias: reinterpretación positiva, focalización en los planes y focalización positiva. Se determinó que el BP se relacionaba negativamente con las estrategias: culpar a otros, meditar y catastrofismo, siendo dichas relaciones de baja intensidad.

Mariano (2021), estudio la relación entre CAE y BP en personal de salud de un hospital de Lima, 2021. El estudio fue cuantitativo, tuvo un nivel correlacional de corte transversal. Participaron 176 trabajadores hombres y mujeres a quienes se aplicó el CAE y el BIEPS-A. Determinó que no existe relación entre las variables. Se encontró que los hombres tendían a tener altos niveles de BP mientras que las mujeres tendían un mejor afrontamiento al estrés.

Catacora & Rivera (2021), estudió la relación entre SL y estrés laboral en el personal de salud de la micro red de Andagua – Arequipa desde un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional y corte transversal. Se aplicó

el cuestionario de SL de Palma (SL-SPC) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT y la OMS a 48 galenos. 58.3% presentó niveles bajos de estrés; 54.2% indica un nivel de satisfacción laboral promedio; 39.6% se sentía insatisfecho. Se encontró que las variables se relacionaban inversamente.

Salazar (2021), analizó desde el enfoque cuantitativo cómo se relacionaba la inteligencia emocional y la SL en trabajadores de un centro de salud de Bellavista Lima. Participaron 90 trabajadores a quienes se aplicó el inventario de inteligencia emocional de Bar-On y la SL-SPC. Se determinó un coeficiente de .57 de correlación, concluyendo que a mayor inteligencia emocional mejor será la SL.

Crivillero et al. (2020), estudiaron cómo se relacionaban los estresores laborales con la SL en 60 enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID19. Se aplicó dos cuestionarios tipo Likert. Se encontró que el 83.3% informó la presencia de estresores ambientales: 83.3% estresores laborales y 51.7% de estrés personal. Asimismo, se encontró una relación inversa entre SL y los estresores ambientales.

Como antecedentes Internacional, Montoya et al. (2020), analizaron cómo se relacionaba la calidad de vida laboral y SL en 71 personas quienes trabajan como personal de salud de atención primaria de Chile. Con la aplicación de las escalas "CVT-GOHISALO" y S20/23, con un estudio transversal correlacional, de los cuales la correlación evidencio que todas las dimensiones de CVT se relacionaban directamente con las dimensiones de la SL.

Pereira & Palucci (2021), estudiaron la correlación entre SL, factores de estrés laboral y burnout en 122 enfermeros de Brasil. Se aplicó una ficha sociodemográfica, la Escala de Estrés Laboral, una escala de burnout y el CSL-S20/23. 32% tenía niveles altos de estrés y burnout. La SL con las condiciones materiales del ambiente de trabajo no se relacionaba con el burnout. La SL se relacionaba inversamente con el burnout.

Jorquera y González (2021), en su postulado de investigación en Chile sobre bienestar psicológico (BP) y sentimiento de individuación laboral en 314 trabajadores del sector minero, educación y salud contaron con una metodología de nivel correlacional de tipo probabilístico intencional. Los datos se recolectaron mediante la escala de BP de Ryff y el Cuestionario de Evaluación de Sentimiento de Individuación Laboral. Se encontró que el bienestar psicológico se relacionaba positivamente con el sentimiento de individuación laboral. Las dimensiones auto aceptación y propósito en la vida se relacionaban con todos los factores del sentimiento de individuación laboral.

Delgado et al. (2020), estudiaron la relación entre BP y empatía con los pacientes, en 139 médicos residentes mexicanos. Se aplicó la escala de BP de Ryff y la EEMJ de Jefferson. Se determinó que las variables se relacionaban positivamente ( $r=.460$ ;  $p<.001$ ).

Pérez et al. (2021), estudiaron cómo la violencia hacia el personal de enfermería se relacionaba con y la SL. Además, se propuso establecer el papel mediador del apoyo social en esta relación. Participaron 1,357 enfermeros, a quienes se les administró la Healthcare-Workers Aggressive Behaviour Scale-Users, el NAQ, el Brief Perceived Social Support Questionnaire y la Overall Job Satisfaction. Se *encontró* que la violencia y acoso por parte de compañeros, usuarios y acompañantes o familiares influía negativamente en la satisfacción laboral interna y externa. Una variable mediadora fue el apoyo social percibido.

A continuación, se desarrolla los enfoques teóricos empleados para abordar cada variable objeto de estudio.

En lo que refiere a las teorías de bienestar psicológico: Siendo el primer enfoque teórico consultado el de Ryff (1995), el cual se ubica dentro de la corriente modelo *eudaimónico* de la felicidad. La autora plantea que el BP es un estado de completo bienestar, implica la consecución regular de metas, es decir, no es un estado estático si no, se trata de un estado dinámico que requiere de actualización constante; es una variable multidimensional y multicausal que a su vez dota al individuo de un sentido de vida.

El modelo teórico de Ryff, plantea 6 dimensiones de análisis para entender el BP: 1) *Auto-aceptación*: se refiere a los sentimientos y concepto positivos que se tiene acerca de uno mismo, aceptando también sus limitaciones; 2) *Relaciones positivas con otros*: relacionada con la capacidad de establecer relaciones estables con los demás, teniendo como base la confianza y el amor; 3) *Autonomía*: es el control de su propio comportamiento a pesar de la presión social; 4) *Control del entorno*: se refiere a la capacidad de manipular al medio en que se desenvuelve de acuerdo a sus necesidades, de tal modo que le resulte favorable; 5) *Sentido de vida*: abarca las metas fijadas y que sirven como motivación; 6) *Crecimiento personal*: hace referencia a las estrategias de la propia capacidad y potencial concluyente de un crecimiento y madurez personal (Ryff & Keyes, 1995). Para medir las dimensiones teóricas Ryff desarrollo el instrumento “Escala de bienestar psicológico” y su versión en castellano con valides y fiabilidad fue hecha por el estudio realizado por Díaz en el 2006.

Se consultó también la teoría de Seligman (2000) (citado por Meneses et al., 2017), se enmarca dentro de la psicología positiva. La idea de BP implica poseer cualidades no solo para sobrevivir sino también para florecer en la vida, tiene como efecto secundario como reducir y prevenir enfermedades físicas y mentales (Meneses et al., 2017). Dichos sentimientos positivos, deben ser abordados en diferentes niveles de análisis:

- 1) Subjetivo: sentimientos y emociones positivas como alegría, satisfacción, optimismo, etc. relacionadas con la consecución de un objetivo.
- 2) Individual: capacidad de amar, vocación, sensibilidad estética, coraje, habilidades interpersonales, perseverancia, perdón, espiritualidad y la sabiduría.
- 3) Grupal: virtudes cívicas, ciudadanía, altruismo, educación, tolerancia y trabajo ético.

Adicionalmente, un estado de ánimo positivo se relaciona con emociones positivas y longevidad (Danner et al. 2001, citado por Barak, 2006). Se ha

encontrado una relación inversa entre pesimismo y longevidad (Peterson et al., 1998, citado por Barak, 2006).

Como lo menciona Seligman (2019) el BP ha sido parte de la denominada psicología positiva, en la que existen dos modelos teóricos que abordan la felicidad: el primer enfoque, es el denominado *hedonista*, basados en la concepción filosófica de que la felicidad implica la maximización del placer y a su vez, minimizar el dolor; supone también la satisfacción cognitiva y afectiva. Así mismo está el modelo *eudaimónico*, el cual prioriza el aspecto subjetivo del BP y plantea como fin último la autorrealización, es decir que el ser humano debe estar en constante actualización fijándose metas recurrentes, entonces, el BP es un estado dinámico que requiere de cuidado activo para mantenerse (Seligman, 2019).

Se considera también la teoría de Alarcón (2009), estudia la felicidad y los alcances de la corriente psicológica denominada psicología positiva mediante el análisis de tres componentes: primero, determinó los dominios de estudio (sentimientos relacionados con experiencias positivas: optimismo, gratitud, amor, risa, felicidad, etc.); segundo, el método de investigación científico con el fin de producir conocimientos científicos sólidos y fiables; tercero, la concepción o idea de hombre. El autor basándose en las doctrinas filosóficas de: Sócrates, Platón, Aristóteles y Epicuro, concibe al BP un sentimiento de satisfacción relativamente duradero que se tiene lugar cuando se alcanza una meta o se obtiene un bien deseado.

Casullo & Brenlla (2002) considera que el BP implica el aceptarse a sí mismo, tener un propósito de vida, propiciar el crecimiento personal y establecer vínculos adecuados. Desarrollando una nueva adaptación del instrumento BIEPS-A, el cual se compone de 13 ítems tipo Likert. Con 4 dimensiones: 1) *Aceptación de uno mismo – Control de situaciones*, capacidad de manejar adecuadamente situaciones desfavorables, manteniendo el autocontrol y siendo consciente de sus virtudes y defectos; 2) *Autonomía*, capacidad para valerse por cuenta propia y tomar decisiones; 3) *Vínculos psicosociales*, relaciones interpersonales, poseen un componente afectivo; 4) *Proyectos*, fijarse un

propósito de vida, establecer metas (Casullo & Brenlla, como se citó en Domínguez, 2014).

Adicionalmente, García (2017), señala que las experiencias, pensamientos, sentimientos, actitudes y eventos de la vida dan una gratificación instantánea y son imperativos para el bienestar del individuo, a pesar de que existe el miedo, la tristeza y el dolor que son considerados aspectos negativos, si estas emociones son canalizadas correctamente, se puede salir fortalecido y con un crecimiento personal. Es decir, el BP está relacionado estrechamente con variables como resiliencia y estilos de afrontamiento adaptativos.

Por todo lo expuesto se considera que estudiar la variable de bienestar psicológico es de gran importancia ya que niveles altos de BP se relacionaría con mayor felicidad en la vida, lo cual puede tener una repercusión en todas las dimensiones personales. Ello sumado a que el personal de salud pasa muchas horas al día en su centro laboral, es de vital importancia el poseer niveles altos de BP que permita ofrecer una buena calidad de servicio a que tengas un nivel de bienestar psicológico saludable para que pueden brindar una mejor atención a los usuarios.

En lo que refiere a las teorías que respaldan la variable de Satisfacción laboral (SL) se menciona lo siguiente:

La SL es una variable referida al grado de bienestar y de intensidad de las emociones positivas que pueda experimentar un individuo en relación con su trabajo (Boada y Tous, 1993 citado en Guevara & Godoy, 2018). Pérez (2011), refiere que la SL se ha convertido en una de las principales prioridades corporativas de los últimos años, según la autora las organizaciones no pueden aspirar a niveles competitivos si su personal no está satisfecho. Por ello, mantener niveles elevados de SL debe ser un objetivo central de la organización ya que ésta se relaciona con una mejor calidad de servicio, mayores niveles de productividad, engagement, menor rotación de personal y burnout (Pérez, 2011)

Por otro lado, Hash (2000) indica que la satisfacción en el trabajo es una actitud general así la labor que desempeña e incluye respuestas afectivas, apreciaciones valorativas y cierta tendencia a tener comportamientos determinados. Asimismo, de acuerdo a diversos estudios la SL se relaciona con variables como engagement y con niveles altos de productividad. Al respecto, Orgambidez et al. (2015), señalan que los empleados con niveles altos de engagement, creen que su labor es importante y demuestran mejor desempeño en sus tareas, valoran más positivamente la labor que realizan y mayores niveles de SL.

Sánchez y García (2017), la SL es un sentimiento positivo relacionado con el trabajo, dicho sentimiento de bienestar puede estar relacionado con la totalidad del trabajo o con algunos aspectos específicos del mismo. Algunos factores relacionados son: salarios elevados, expectativas personales realizadas, condiciones de trabajo adecuadas, clima laboral cálido, capacitaciones y oportunidad de ascensos (Sánchez & García, 2017)

Tenemos la teoría de discrepancia de Locke (1976), señala que la SL se obtiene al comparar las expectativas del trabajador con aquello que realmente recibe de éste, siendo que entre menor sea la discrepancia entre lo que quiere y lo que obtiene, mayor sería la satisfacción laboral. La misma es producto de la diferencia entre lo que el trabajador realiza como parte de sus funciones y los incentivos o reforzadores que obtiene a cambio, si la evaluación es positiva, entonces el trabajador poseerá niveles elevados de SL (Pujol & Dabos, 2018). De esta forma el trabajador experimentará su labor como satisfactorio o insatisfactorio, agradable o desagradable (García, 2018).

(Locke, 1984, como se citó en García, 2018), plantea también que la SL es resultado de la diferencia percibida entre las recompensas esperadas y aquellas que realmente alcanzan de acuerdo a su desempeño. Además, Locke presenta tres componentes que ayudan a tener claro el proceso de la discrepancia:

1. Se aborda la satisfacción que proporciona el realizar el trabajo, en sus diferentes dimensiones.

2. Se aborda los afectos relacionados con el trabajo.
3. Importancia que se le asigna a las diferentes dimensiones del trabajo

Palma (2006), propone un modelo teórico, el cual concibe a la SL como una variable multidimensional, siendo sus dimensiones las siguientes: desarrollo personal, utilidades económicas, política administrativa, relaciones con los compañeros y autoridades, las condiciones físicas y materiales. La autora propone que la SL se compone de 4 dimensiones:

1. Significancia de la tarea, atribución subjetiva que se realiza respecto a la labor y que juega el rol de motivación para su realización y perfeccionamiento.
2. Condiciones de trabajo, relacionado con la valoración que realizan los trabajadores respecto a la existencia o disponibilidad de los materiales, instrumentos y recursos a los que tienen acceso mientras se desempeñan en su puesto. Así como disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.
3. Reconocimiento personal / social, referido a la percepción del trabajador acerca de los indicadores y frecuencia con que la organización reconoce a sus mejores trabajadores. Se refiere al reconocimiento propio y el de los pares por sus logros laborales. El reconocimiento sirve como reforzador y motiva mantener niveles elevados de productividad.
4. Beneficios económicos, sueldo, retribuciones o incentivos económicos percibidos por el trabajo realizado (Neciosup, 2020).

Se debe considerar también, factores sociodemográficos como la edad ya que se ha encontrado que la edad se correlaciona inversamente con la SL en la población trabajadora del sector salud en general; se encontró por otro lado que aquellos trabajadores del sector salud que adicionalmente ejercen la docencia, ésta actividad se relacionaba positivamente con el status y SL (Sobrequés et al., 2003). Garazi et al. (2013), señalan que la promoción de factores organizacionales positivos como: una cultura organizacional flexible y basada en el apoyo y la innovación son valores organizacionales valiosos, los cuales tienen efectos positivos en las actitudes de los trabajadores.

Por lo citado anteriormente se considera de gran importante hacer un estudio más profundo sobre la satisfacción laboral en el contexto de pandemia en profesionales de salud, quienes interactúan directamente con el paciente para poder brindar una atención integral y oportuna en salud ya que los mismos ponen en riesgo día a día su vida al no contar con los implementos necesarios para enfrentar la pandemia lo cual influye en la satisfacción laboral ya que el profesional no puede desarrollar plenamente su labor.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El estudio fue de tipo aplicada dirigida a cubrir una necesidad específica por medio de conocimientos científicos. (Concytec. 2019).

El diseño fue no experimental, no se manipuló las variables y de corte transversal ya que la recolección de datos se dio en un momento único, con un alcance correlacional, porque los hechos se relacionan entre sí (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).

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

**Bienestar Psicológico:** Conceptualmente Casullo (2002), refiere que es un conjunto de afectos positivos y sentimiento de bienestar en todas las áreas vitales. Dichos afectos son constantes en el tiempo, aunque su duración es limitada y requiere actualización constante. Dicho estado se alcanza mediante la aceptación de uno mismo, contar con un objetivo vital, fomentar constantemente el crecimiento personal y procurando buenas relaciones sociales.

En forma operacional la variable fue medida mediante la escala de bienestar psicológico, que se compone de 4 dimensiones: aceptación de sí mismo/ control de situaciones (2,11 y 13); autonomía (4,9 y 12); vínculo psicosocial (5,7 Y 8) y Proyectos (1,3 ,6 y 10). La variable se encuentra en escalada de medición de tipo ordinal.

**Satisfacción Laboral:** Palma (2006) refiere que como una actitud y sentimiento positivo de carácter duradero y de intensidad moderada a alta respecto a su labor, ello va acompañado de creencias y valores atribuidos hacia su trabajo.

En forma operacional fue medido mediante el cuestionario de satisfacción laboral, instrumento conformado por cuatro dimensiones: Significancia de la tarea (3,4,7,18,21,22,25,26), Condición de trabajo (1,8,12,14,15,17,20,23,27), Reconocimiento personal y/o social (6,11,13,19,24) Beneficios económicos (2,5,9,10,16). La variable se encuentra en escalada de medición de tipo ordinal.

### **3.3. Población Muestra y muestreo**

La población, se entiende como un conjunto de componentes o elementos que será objeto de un estudio en concreto (Cabezas Mejía et al., 2018). Se consideró como población, a la totalidad de trabajadores que laboran tanto en la modalidad remota, virtual como presencial de los Centros de Salud de la Micro Red San Martín de Socabaya, siendo un total de 243 de acuerdo al área de RRHH de la Micro Red del distrito de Socabaya, 2022.

Se entiende por muestra, a una parte representativa de la población de la cual se recolectan datos y es sometida a análisis (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018). El muestreo fue de tipo no probabilístico y por conveniencia, este método permite al investigador seleccionar a los sujetos por accesibilidad y proximidad según los criterios de inclusión que considere, los cuales van a estar relacionados con el contexto del estudio. (Cabezas Mejía et al., 2018). Asimismo, teniendo en cuenta las características de la muestra y los recursos de la investigación, se determinó que la muestra debía estar constituida por 150 profesionales ya que de acuerdo con Kline (1994), este sería el tamaño de muestra mínimo y representativo para llevar a cabo un estudio de tipo cuantitativo siendo éste el fundamento teórico del muestreo aplicado.

Se plantearon las siguientes características de inclusión: Profesionales de salud de todas las áreas y SERUMS; profesionales que se encuentran trabajando en modalidad presencial y asistían regularmente a sus labores en el momento de la recolección de datos; dar su consentimiento para participar del estudio; no tener dificultad o una discapacidad que no le permita completar las encuestas.

Las características de exclusión fueron: Los profesionales de salud que se encontraban en modalidad remoto y virtual; El personal que estuvo de licencia por vacaciones, permisos médicos o por alguna situación especial (maternidad o fallecimiento) y el personal que tenga algún tipo de dificultad para responder a los instrumentos de recolección.

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

El estudio se llevó a cabo empleando la técnica de la encuesta, ya que permite la recolección sistematizada de datos mediante la presentación de un cuestionario que debe ser llenado por los participantes (Supo, 2014).

Los instrumentos aplicados fueron: para la primera variable la Escala de Bienestar Psicológico versión para adultos (BIEPS-A) y para segunda variable un Cuestionario sobre Satisfacción Laboral (SL-SPC)

A continuación, se presentan ambas fichas técnicas:

#### Ficha técnica instrumento 1

El cuestionario fue creado por Casullo y Brenlla en 2002 tomando como base los postulados teóricos de Carol Ryff.

<b>Nombre del instrumento:</b>	Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A)
<b>Autores:</b>	Casullo y Brenlla (2002)
<b>Procedencia:</b>	Argentina
<b>Tipo de aplicación:</b>	Individual o colectivo
<b>Duración de aplicación:</b>	7 min.
<b>Edades:</b>	18 años en adelante
<b>Estructuración:</b>	4 dimensiones, 13 ítems
<b>Consigna de aplicación:</b>	Los ítems son tipo Likert con tres alternativas de respuestas.
<b>Reseña histórica:</b>	La escala fue creada basándose en la teoría de Ryff y Keyes (1995), se compone de 13 ítems que se distribuyen en cuatro dimensiones: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

**Propiedades psicométricas:** El instrumento fue validado en Argentina Por Casullo et al. (2002) con una muestra de 359 personas adultas de Buenos Aires, quienes obtuvieron un alfa de Cron Bach de 0.70 a nivel global. Según dimensiones se obtuvo la denominación a continuación expresada: Aceptación/control de situaciones (.46), Autonomía (.61), Vínculos Sociales (.49) y Proyectos (.59).

**Adaptación en Perú:** Domínguez (2014), realizó la validación peruana obteniendo un alfa de Cron Bach de .96 a nivel general y valores de: Aceptación/Control de situaciones (.884), Autonomía (.836), Vínculos sociales (.871) y Proyectos (.908).

**Propiedades psicométricas del estudio:** Se aplicó la prueba KMO para determinar la validez de constructo y se obtuvo un valor de .90 y un valor de que presentó un valor de 24596,095 y  $p=0.00$  en la prueba de esfericidad de Bartlett, por tanto, posee altos niveles de validez. La confiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente de alfa de Cron Bach obteniendo un valor de 0,69 por tanto, el instrumento fue aplicado con un alto nivel de confiabilidad (Reguant et al., 2018).

## **Ficha técnica instrumento 2**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

**Autora:** Sonia Palma Carrillo (2005)

<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Tipo de aplicación:</b>	Personal / formato físico
<b>Aplicado en:</b>	15 min.
<b>Edades entre:</b>	Adultos 18 a más
<b>Estructura:</b>	4 dimensiones, 27 ítems
<b>Consigna de aplicación:</b>	Los ítems son tipo Likert con 5 opciones de respuesta.
<b>Reseña histórica:</b>	Esta escala fue creada en Perú en 2005 con el fin de crear un instrumento que permita realizar un diagnóstico organizacional orientado a medir la satisfacción laboral. Se compone de 27 distribuidos en 4 indicadores: significancia del trabajo, condiciones laborales, reconocimiento personal y/o social, salario.
<b>Propiedades psicométricas:</b>	La validez fue corroborada mediante el análisis Factorial exploratorio, obteniendo un valor de .85 de KMO. En relación con la confiabilidad, se obtuvo un valor de .84 en la prueba alfa de Cron Bach y con una denominación de ,81 Según el método de mitades y con el coeficiente De Guttman (.81) (Palma Carrillo, 2005)
<b>Propiedades psicométricas del estudio:</b>	Se aplicó la prueba KMO para determinar la validez de constructo y se obtuvo un valor de .79 y un valor de que presentó un valor de 2495 y $p=,01$ en la prueba de esfericidad de Bartlett, por tanto, posee altos niveles de validez. La confiabilidad fue evaluada mediante el

coeficiente de alfa de Cron Bach obteniendo un valor de 0,76 demostrando entonces, altos niveles de confiabilidad (Reguant et al., 2018).

### **3.5. Procedimientos**

Para empezar, se eligió los instrumentos de medición según las variables propuestas, tomando en cuenta puntuaciones adecuadas de validez y confiabilidad, también se solicitó la autorización de uso de cada instrumento a los autores de las adaptaciones respectivamente.

Se continuó elaborando el consentimiento informado para obtener los datos, así mismo se pidió los permisos correspondientes a las entidades donde se realizó el estudio, en este caso los centros de salud del distrito de Socabaya.

Ya obtenidos los permisos del uso de los instrumentos y la autorización de los centros de salud, se procedió a sacar las copias de los instrumentos correspondiente a la cantidad de los trabajadores de cada uno de los centros de salud.

Siguiendo con los procesos de recolección de datos, se apersono a los centros de salud estratégicamente empezando de las postas más cercanas a las más alejadas, aplicando así las encuestas de manera presencial siempre guardando los protocolos de bio-seguridad necesarios debido a la coyuntura del Covid-19. Los datos recabados se presentan bajo anonimato y respetando la confidencialidad.

Posteriormente, las encuestas fueron digitadas y se elaboró una matriz de datos en un paquete estadístico.

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

Una vez realizada la base de datos se utilizó un paquete estadístico para el análisis descriptivo y de correlación. Mediante estadística descriptiva se presentaron las variables y sus dimensiones. Se aplicó la prueba de normalidad con Shapiro – Wilk (SW) para confirmar el tipo de distribución de los datos según dimensiones y de manera global, así se confirmó la distribución no paramétrica

haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman, para determinar la relación entre las variables y se usó el  $r^2$  para calcular el tamaño del efecto.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio respeto estrictamente el Código de Ética de investigación de la UCV del año 2020, considerando el artículo 3 que refiere la autorización libre y voluntaria, salvaguardando la dignidad, anonimato y procurando su bienestar e integridad física y mental. Y el artículo 4 que hace referencia al respeto por la investigación con seres humanos.

Asumiendo el Código nacional de integración científica (Concytec, 2019) referido a la integridad científica, el estudio estuvo basado en la honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, veracidad y transparencia. A su vez considero el derecho de autoría y publicación de los resultados de este estudio. y el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) el cual indica que se debe respetar la normativa que regula los estudios en personas y contar con el consentimiento informado que se les proporciona a los participantes que deseen ser parte del estudio.

En el ámbito internacional se tomó en cuenta los principios básicos de ética e investigación médica en seres humanos de Helsinki de la Asociación Americana Mundial (AMM) (2017) en el cual el grupo de estudio se beneficiará de los conocimientos de la investigación, con la cautela de resguardar los datos personales y contar con la participación voluntaria de los participantes, brindándoles un consentimiento informado.

Finalmente se revisó el estándar APA última edición para respetar el derecho de autoría y las referencias de autores.

#### IV. RESULTADOS

En el presente apartado, se denotan los resultados obtenidos de los aspectos sociodemográficos de la muestra:

**Tabla 1**

*Distribución según sexo de los trabajadores*

Sexo	Fr	%
Mujeres	104	69
Hombres	46	31
Total	150	100

La tabla 1 muestra que el 69 % de la muestra son mujeres y el 31% son hombres, lo cual demuestra una mayor representatividad de la población femenina sobre la masculina.

**Tabla 2**

*Distribución según Rango de edad*

Rango	Fr	%
24-30 años	30	20
31-40 años	29	19
41-50 años	37	25
51-60 años	44	29
61-70 años	10	7
Total	150	100

En la Tabla 2 se expone que el 20% están en el rango de edad de 24-30 años; 19% están entre 31-40 años; 25% entre 41 y 50 años; 29% entre 51-60 años y 7% entre 61 y 70 años.

**Tabla 3** Distribución según Profesión

Profesión	Frecuencia	%
Enfermería	58	39
Médico	25	17
Odontología	16	11
Biología	13	9
Obstetricia	12	9
Trabajo social	12	6.5
Psicología	8	4
Administrador	4	3
Farmacia	2	1.5
Total	150	100

En la tabla 3 se encontró que 39% enfermera(o) s; 17% médicos; 11% eran odontólogo(a) s; 9% biólogo(a) s; 9% obstetricia; 6,5% eran trabajadora (e) s sociales, 4% psicólogo(a) s; 3% administrador(a) s 1.5% farmacéutico(a)s.

**Tabla 4** *Distribución según Condición laboral*

condición laboral	Frecuencia	%
Nombrado	52	35
Contratado	45	30
CAS	42	28
SERUM	8	5
CAS COVID	3	2
Total	150	100

En la tabla 4 se aprecia que el 35% es nombrado; el 30% es contratado; el 28% es CAS; el 5% es SERUM; el 2% es CAS COVID.

**Tabla 5** Distribución según tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	%
6-11 meses	40	27
1-10 años	39	26
11-20 años	45	30
21-35 años	26	17
Total	150	100

En la tabla 5, se aprecia que el 27% trabaja hace 6-11 meses; el 26% de 1-10 años; el 30% de 11-20 años; el 17% de 21-35 años.

A continuación, se presenta los resultados de los objetivos descriptivos, iniciando con aquellos relacionados con el primer objetivo específico:

**Tabla 6** Niveles de Bienestar psicológico

Niveles	Frecuencia	%
Alto	0	0
Medio	9	6
Bajo	141	94
Total	150	100

En la tabla 6, se expone los niveles de bienestar psicológico, predominando los niveles bajos de bienestar psicológico (BP) con un 94%, seguido por los niveles medios de BP con un 6% y no se encontró incidencia de participantes con niveles altos.

**Tabla 7** Niveles de Satisfacción Laboral

Niveles	Fr	%
Muy satisfecho	1	0.7
Satisfecho	3	1.3
Promedio	63	42
Insatisfecho	58	39
Muy insatisfecho	25	17
Total	150	100

En la tabla 7, se expone que el 0.7% están muy satisfecho; el 1.3% están satisfechos; el 42% presentan un nivel promedio; el 39% está insatisfecho y 17% está muy insatisfecho.

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para determinar el tipo de distribución que poseen los datos recabados:

**Tabla 8** Prueba de normalidad de SW de los datos recabados según dimensiones y de manera global

Bienestar psicológico	Statis	p	n
Aceptación/control de situaciones	.52	.00	150
Autonomía	.89	.00	150
Proyectos	.63	.00	150
Vínculos sociales	.83	.00	150
Calificación global	.91	.00	150

  

Satisfacción laboral	Statis	p	n
Significancia de la tarea	.91	.00	150
Condiciones de trabajo	.98	.00	150
Reconocimiento	.99	.00	150
Beneficios económicos	.97	.00	150
Calificación global	.93	.00	150

Nota. Statis. = valor del coeficiente shapiro wilk; p = significancia asintótica; N = tamaño de muestra.

En la tabla 8, se expone que se obtuvo valores  $p < 0.05$  en todas las dimensiones evaluadas, así como de manera general en ambas variables. Dado que los valores  $p$  no superan el .05, podemos afirmar que los datos recabados tienen una distribución no paramétricos por lo que se hace uso del coeficiente de correlación de Spearman.

A continuación, se presenta los resultados de los objetivos correlacionales, comenzando por el objetivo general:

**Tabla 9** Correlación entre Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral

n=150	Satisfacción laboral	
	Rho	-0.07
Bienestar psicológico	r <sup>2</sup>	0.00
	p	0.38

Nota. Rho. = coef. De Spearman; r<sup>2</sup>=Tamaño del efecto; p=significancia asintótica bilateral; n=muestra

La tabla 9, se observa que no existe correlación entre bienestar psicológico (BP) y satisfacción laboral (SL) ya que se obtuvo un valor  $p = 0.38$ ; dado que dicho valor es mayor a 0.05 podemos afirmar que no existe una correlación entre las variables (Supo, 2014). Mediante coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor  $Rho = -0.07$ . Se obtuvo un tamaño del efecto de 0.00 o nulo (Cohen, 1988).

Continuamente, se presenta los resultados referidos al segundo objetivo específico:

**Tabla 10**

*Correlación entre Bienestar Psicológico y significancia de la Tarea*

n=150	Significancia de la tarea	
	Rho	0.37
Bienestar psicológico	r <sup>2</sup>	0.14
	p	0.03

Nota. Rho. = coef. De Spearman; r<sup>2</sup>=Tamaño del efecto; p=significancia asintótica bilateral; n=muestra

La tabla 10 expone que se obtuvo un p=.03 según coeficiente de correlación de Spearman. Dado que el valor p obtenido es inferior a 0.05, podemos afirmar que existe una correlación positiva entre bienestar psicológico y significancia de la tarea. Asimismo, se obtuvo un Rho= 0.37, indicando así una relación directa y de intensidad moderada (Reguant et al., 2018), es decir, niveles altos de BP se relaciona con niveles altos de significancia de la tarea.

Encontramos también un r<sup>2</sup> de 0.14, indicando así un tamaño de efecto pequeño de acuerdo con (Cohen, 1988).

En relación al tercer objetivo específico, se halló que:

**Tabla 11** Correlación entre Bienestar Psicológico y condiciones de trabajo

n=150	Condiciones de trabajo	
		Rho
Bienestar psicológico	r <sup>2</sup>	0.00
	p	0.40

Nota. Rho. = coef. De Spearman; r<sup>2</sup>=Tamaño del efecto; p=significancia asintótica bilateral; n=muestra

La tabla 11, se expone que se obtuvo un valor  $p = 0.40$  al relacionar el BP con la dimensión de condiciones de trabajo según Supo (2014), señala que un valor  $p$  mayor a 0.05 sería indicador de que no existe relación entre las variables analizadas. Con un tamaño de efecto nulo de 0.00.

En relación al cuarto objetivo específico, se obtuvo que:

**Tabla 12** *Correlación entre Bienestar Psicológico y reconocimiento personal y social*

n=150	Reconocimiento personal/social	
	Rho	0.45
Bienestar psicológico	r <sup>2</sup>	0.20
	p	0.04

Nota. Rho. = coef. De Spearman; r<sup>2</sup>=Tamaño del efecto; p=significancia asintótica bilateral; n=muestra

La tabla 12, se expone que se obtuvo un p= 0.04 al relacionar el bienestar psicológico (BP) y reconocimiento personal/social; Dado que el valor p obtenido es inferior a 0.05, podemos afirmar que existe una correlación positiva entre bienestar psicológico y significancia de la tarea. También se obtuvo un Rho= .45, indicando así una relación directa y significativa entre BP y reconocimiento personal/social. Es decir, niveles altos de BP se relaciona con niveles altos de satisfacción con respecto al reconocimiento personal/social.

Se determinó el tamaño del efecto mediante coeficiente de determinación r<sup>2</sup> y se obtuvo un valor de .20 que indica la correlación hallada posee un tamaño de efecto mediano (20%) (Cohen, 1988).

En relación al quinto objetivo específico, se observa que:

**Tabla 13** *Correlación entre bienestar psicológico y beneficios económicos*

n=150	Beneficios económicos	
	Rho	0.20
Bienestar psicológico	r <sup>2</sup>	0.04
	p	0.02

Nota. Rho. = coeficiente de correlación de Spearman; r<sup>2</sup>=Tamaño del efecto;  
p=significancia asintótica bilateral; n=muestra

La tabla 13, expone que se obtuvo un  $p=0.02$  al relacionar el bienestar psicológico (BP) y los beneficios económicos; De acuerdo con Supo (2014), un valor  $p$  inferior a  $.05$  indica que existe una correlación positiva entre las variables. También se obtuvo un  $Rho= 0.20$ , indicando así una relación directa y significativa entre BP y la dimensión beneficios económicos de la variable SL. Es decir, niveles altos de BP se relaciona con niveles altos de satisfacción con respecto a los beneficios económicos y viceversa. Dicha relación es de intensidad moderada de acuerdo con Reguant et al. (2018).

Se determinó el tamaño del efecto mediante coeficiente de determinación  $r^2$  y se obtuvo un valor de  $.04$  que indica la correlación hallada posee un tamaño de efecto pequeño (4%) (Cohen, 1988).

## V. DISCUSIÓN

El propósito del presente trabajo consistió en determinar la relación entre bienestar psicológico (BP) y la satisfacción laboral (SL) en una muestra de 150 trabajadores sanitarios del distrito de Socabaya en la ciudad de Arequipa, 2022. Debido a que, a raíz de la pandemia, los servicios de salud se han visto rápidamente saturados y el sistema sanitario peruano no se encontraba preparado para hacer frente a tal situación, por eso, de manera improvisada y acelerada se implementó una serie de medidas en busca de reforzar el sistema y el proveer de mano de profesionales de la salud que actúen en primera línea atendiendo a los pacientes positivos.

A nivel descriptivo se encontró una predominancia de niveles bajos de bienestar psicológico (94%), se infiere que ello se debería al contexto de pandemia de COVID-19, contexto adverso y atípico al cual se tuvo que enfrentar el personal sanitario sin haber tenido una preparación física y psicológica previa y que, aunado a ello en la mayoría de ocasiones, han debido ejercer sus funciones sin contar con las condiciones y materiales necesarios, también indicaría que el personal sanitario no se siente bien en el presente que vive y el contexto que lo rodea, pues no hay una valoración positiva ni una satisfacción por la vida por el momento que se vive debido a la pandemia. Dicha situación es natural teniendo en cuenta que la pandemia fue abordada de manera improvisada y con déficits en muchos aspectos, es relativamente poco lo que se conoce hoy en día acerca de la enfermedad y es aún menos lo que se conoce acerca de su tratamiento, debido a ello no existe consenso científico acerca de ninguna de estas cuestiones.

Debido a la problemática señalada, Ruesta (2020), señala que el contexto de pandemia provocó emociones desagradables en la población en general, pero sobre todo en el personal sanitario. La OMS (2020), reconoce como población vulnerable a los profesionales de la salud durante la pandemia, ya que: se han visto sobrecargados de trabajo, han estado expuestos al contagio, se han desenvuelto en climas laborales muchas veces hostiles. Debido a las extenuantes jornadas laborales, el dilema trabajo-hogar se ha visto más remarcado en estos trabajadores durante la pandemia (OIE, 2020). Se debe considerar también que previo a la pandemia dicho sector se encontraba ya en un estado deficitario y que las condiciones materiales no eran las óptimas y dichas carencias quedaron de

manifiesto con los brotes masivos de COVID-19, en los que se evidenció la carencia de personal, maquinaria, camas UCI y sobre todo, vacunas que permitan que la población no sature los servicios de salud y poder reanudar sus actividades con normalidad. Si bien se han adoptado distintas medidas para reforzar el sistema sanitario de atención primaria, secundaria y terciaria, lo cierto es que, durante el inicio de la pandemia se suspendió también la atención en múltiples especialidades, lo que contribuyó con el incremento de casos y con el agravamiento de la sintomatología de casos previamente diagnosticados.

En relación con el análisis descriptivo de los niveles de satisfacción laboral, se encontró que la mayor parte de trabajadores (42%) se ubicaba en el nivel promedio. Salazar (2020), reportó resultados similares, 44% de los trabajadores informaron estar más o menos satisfechos con su labor durante la pandemia. Lo cual significaría pueden estar experimentando una carga afectiva negativa ante su trabajo por los diferentes desafíos que ha enfrentado ante esta pandemia. El medir la satisfacción laboral del personal resulta ser una actividad primordial en cuanto a la gestión del capital humano ya que, trabajadores satisfechos suelen tener niveles elevados de productividad, baja rotación de personal y altos índices de motivación los cuales pueden ser transmitidos a sus compañeros mediante el ejemplo o la interacción con ellos.

Se encontró que el 39% de los trabajadores encuestados estaban insatisfechos. Resultados similares fueron informados por Catacora (2021), encontrando que el 40% de los trabajadores estaba insatisfecho. Dicha similitud refuerza el hecho que el personal sanitario está con demasiado presión laboral por las largas horas de trabajo sin contar con los recursos como equipos de protección, medicamentos y la falta de personal ha aportado que le personal sanitario experimenten una insatisfacción laboral. De acuerdo con Sánchez y García (2017) el sentimiento positivo de satisfacción laboral puede estar relacionado con algunos aspectos especiales de su misma labor como las condiciones de trabajo adecuadas, el clima laboral, capacitación y las expectativas realizadas y al no contara con dichos factores daría como resultado niveles de insatisfacción en el trabajo. En suma, el tener trabajadores insatisfechos tiene consecuencias realmente negativas para la organización ya que ello se suele relacionar con: niveles altos de rotación, baja productividad, etc.

Respecto al objetivo general, no se encontró correlación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral lo cual, indicaría que el personal sanitario no se siente bien en el presenta con la labor que desarrolla pues están experimentando sentimientos de incertidumbre y temor antes cada día de trabajo por contagiarse y transmitirlos a su seres cercanos, así como por no poder enfrentar adecuadamente los nuevos retos que presenta la evolución del virus ya que es algo novedoso y están aprendiendo en la marcha sobre el control y tratamiento de la misma por lo cual se sientes agotados y desbordados emocionalmente. Según el MINSA (2020) los galenos están experimentando emociones negativas como temor, tristeza, ansiedad, etc. Además de presentar condiciones físicas como insomnio, hambre, fatiga. Y una insatisfacción laboral negativa ya que estuvo en un constante reto la aptitud de estos profesionales ante su labor lo cual podría deberse a la presencia de factores psicosociales, muchas de los cuales ya se encontraban presentes en algunos centros de salud, que se han visto agravados debido a la pandemia. Según Weinert (1985) y Olivar (2007), el BP interactúa con el ambiente organizacional, si dicha interacción es negativa, entonces el trabajador experimentará niveles bajos de SL.

Si bien existen antecedentes investigativos que han analizado la relación entre las dimensiones de Bienestar psicológico y Satisfacción laboral, el presente estudio es pionero en analizar la relación entre Bienestar Psicológico y las dimensiones de Satisfacción Laboral y aún más en el personal de salud en un contexto de pandemia, por lo tanto, los resultados presentados se constituyen como antecedentes investigativos.

En relación al segundo objetivo específico, se apreció una relación positiva y de intensidad moderada entre bienestar psicológico y significancia de la tarea, lo que indicaría una valoración positiva así la labor de la tarea que realizan los profesionales sanitarias cuando tratan con casos por coronavirus lo cual genera a nivel psicológico nuevas metas e ideas para mejorar su conducta creativa en diversas situaciones de su trabajo. Así mismo según la teoría de Palma (2005) esto indicaría el efecto que tuvo el trabajo del personal sanitarios sobre su propia vida, pues tuvieron que presentar un sentido de esfuerzo, una gran motivación y perfeccionamiento en su labor al enfrentar paciente que presentaba

el virus de sars cov 2, aun con sus propios temores y poniendo en riesgo su integridad personal. Al respecto, Orgambidez et al. (2015) señalan que los empleados con niveles altos de engagement (compromiso), creen que su labor es importante y demuestran mejor desempeño en sus tareas.

En relación con el tercer objetivo específico, no se halló correlación entre bienestar psicológico y condiciones de trabajo, lo que hace referencia a las condiciones materiales precarias como la instrumentaría, la falta de medidas de protección personal, la escases de medicamentos y la modificación de la infraestructura para evitar más contagios han dificultados la labor de los médicos y enfermeras y todo ello ha influenciado a que desarrollen un bienestar psicológico negativo y han dejado de sentirse bien con su puesto laboral. Pereira y Palucci (2021), refieren que condiciones físicas adversas o de carencia se relaciona con un elevado índice de insatisfacción laboral, depresión, estrés y burnout.

Referido al cuarto objetivo específico indica una relación directa y significativa entre bienestar psicológico y reconocimiento personal/social. Lo cual indicaría que la gratitud y realce de la labor que desempeñan los profesionales sanitarias al enfrentar en primera línea la pandemia del COVID-19 proporciona altos niveles de bienestar psicológico en estos trabajadores, ya que esto los motiva a sentirse bien y funcionar de manera positiva afrontando día a día los retos que se les presente. Como se pudo apreciar en el contexto vivido se comprobó que el sector salud es unos de los pilares más importantes para la sociedad y es una pieza esencial para el desarrollo asistencial relacionado estrechamente con la prestación de servicios. Pujol & Dabos (2018), refieren que la satisfacción laboral es producto de la diferencia entre lo que el trabajador realiza y los incentivos o reforzadores que obtiene a cambio, si dicha diferencia es positiva, entonces el trabajador poseerá niveles elevados de bienestar psicológico. Palma (2005), indica que el reconocimiento sirve como reforzador motivador para mantener niveles elevados de productividad. García (2017), enfatiza que el BP es esencial para que una persona experimente felicidad, señalando que las experiencias, pensamientos y eventos de la vida dan una gratificación instantánea a pesar de que existe el miedo, la tristeza y el dolor que son considerados aspectos negativos, estos pueden generar resultados positivos como el

crecimiento personal, la trascendencia, la flexibilidad y la resiliencia, por lo cual García indica que se debe promover la diversidad emocional con apertura a experimentar diferentes emociones lo cual propicia que el ser humano disfrute cada aspecto de la vida, tanto positivos y negativos.

Finalmente, en cuanto al quinto objetivo específico, se encontró una correlación positiva entre bienestar psicológico y beneficios económicos. Es decir, que los refuerzos económicos e incentivos de bonificación que se ha proporcionado por la detección de casos Covid, y las jornadas de vacunaciones ha generado niveles altos de bienestar psicológico en los trabajadores de salud, ayudando que este sector continúe con más entusiasmo en el desempeño de su trabajo. A ello se considera a Garazi et al. (2013) que señala que la promoción de factores organizacionales positivos como el apoyo e incentivos son valiosos pues tiene un efecto positivo en las actitudes de los trabajadores. A ello Locke (1976) en su teoría de discrepancia señala que si la evaluación entre lo que el trabajador hace como parte de sus funciones y los incentivos o reforzadores positivos que obtienen a cambio de su trabajo son positivos estos refuerzan el bienestar psicológico. Como Sánchez & García (2017) la satisfacción laboral es un sentimiento de bienestar que se relaciona con aspectos específicos como el salario adecuado, expectativas personales y oportunidades de ascensos.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera, se determinó que no existe correlación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en la muestra de estudio.

Segunda, se observó que la mayor parte de trabajadores experimentan niveles bajos en bienestar psicológico, una minoría de trabajadores experimentan niveles medios de bienestar psicológico. En lo que respecta a satisfacción laboral se halló que la mayoría se encuentra en niveles promedio, asimismo, se encontró una alta incidencia de trabajadores insatisfechos y muy insatisfechos.

Tercera, bienestar psicológico y la dimensión significancia de la tarea de la variable satisfacción laboral se relacionaban positivamente en la muestra del estudio.

Cuarta, se encontró que el bienestar psicológico no se relaciona con la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores sanitarios de la muestra de estudio.

Quinta, se encontró que el bienestar psicológico se corresponde con niveles altos de satisfacción en la dimensión reconocimiento personal en la muestra de estudio.

Sexta, se ha observado que el bienestar psicológico y la dimensión beneficios económicos se relacionan significativamente en la muestra de estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera, por los resultados obtenidos se recomienda en futuras investigaciones realizar estudios comparativos en cada centro de salud para ver de manera independiente los niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral que posee cada centro.

Segunda, teniendo en cuenta los resultados se recomienda realizar capacitaciones del reconocimiento y manejo de las emociones y el auto cuidado psicológico en el personal sanitario.

Tercera, se recomienda hacer investigaciones cuasi experimentales para fomentar la creatividad expresiva, la validación y el manejo de los problemas emociones que deja como secuela la pandemia del Covid-19.

Cuarta, en el presente estudio se encontró una correlación negativa entre bienestar psicológico y condiciones de trabajo por ello se recomienda realizar charlar motivaciones y realizar intervenciones grupales que fomenten la identificación con el puesto de trabajo y realce la importancia de su labor.

Quinta, según los resultados de correlación directa significativa entre bienestar psicológico y reconocimiento personal/social se recomienda la dinámica constante de programas de reforzadores y reconocimiento del progreso de cada trabajador, de esta manera se promover el compromiso y niveles elevados de rendimiento en los profesionales de la salud.

Sexta, se recomienza realizar futuros estudios comparativos sobre el bienestar y satisfacción como resultado los incentivos económicos como motivadores para la realización de las labores.

## REFERENCIAS

Aires García, G. P., & Palucci Marziale, M. H. (2021). Satisfaction, stress and burnout of nurse managers and care nurses in Primary Health Care.

*Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 55.

<https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019021503675>

Alarcón. (2009). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología*.

Universitaria. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829515008>

Barak, Y. (2006). The immune system and happiness. *Autoimmunity Reviews*, 5(8), 523-527.

<https://doi.org/10.1016/j.autrev.2006.02.010>

Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018).

*Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/15424>

Casullo, M. M., & Brenlla, M. E. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.

<https://www.redalyc.org/pdf/3331/333127392003.pdf>

Catacora, M., & Rivera, D. (2021). *ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE PANDEMIA. MICRORRED ANDAGUA, CASTILLA - AREQUIPA, 2021*. Título profesional. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA,

Arequipa, Perú. Obtenido de

[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13233/ENC\\_apomk\\_rividl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13233/ENC_apomk_rividl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Catacora Pomaleque, M. K., & Rivera Villanueva, D. L. (2021). *Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia*. Micro red Andagua, Castilla—Arequipa, 2021 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3028310>

Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329.

<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>

Chiang, M. M., Salazar, M., Martin, M. J., & Núñez, A. (enero-junio de 2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. *Salud de los trabajadores*, 19(1), 5-16.

<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). L. Erlbaum Associates.

<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. Adaptado al Estatuto Nacional y a la Ley 30702 del 21 de diciembre de 2017.

[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica

(CONCYTEC). (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*.

CONCYTEC. Código Nacional de la Integridad Científica. CONCYTEC.

<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridadcientifica.pdf>

Crivillero, O. P. C., Saavedra, E. F. C., Sánchez, R. M. S., & Alfaro, C. E. R.

(2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. En *Scielo preprints*.

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>

Delgado, C., Rodríguez , A., Lagunes , R., & Domingo , F. (2020). Licencia de

Médicos. *Relación entre bienestar psicológico y empatía en médicos residentes en una universidad pública en México*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina, México. Obtenido de

<https://www.medigraphic.com/pdfs/invedumed/iem-2020/iem2034c.pdf>

Diario El Comercio (2019, 18 de abril). *Un 36% de los empleados trabajan en exceso, según informe de la OIT*

<https://www.elcomercio.com/actualidad/exceso-riesgos-laborales-oit.html>

Domínguez Lara, S. A. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar

psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: Un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia*, 8(1), 23-31.

<https://doi.org/10.21500/19002386.1211>

- Garazi Azanza, Mariano, J. A., & Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(2), 45-50.  
<https://doi.org/10.5093/tr2013a7>
- García Reyes. (2018). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima—2017* [Universidad Ricardo Palma].  
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Siancas, J. E. (2017). *Bienestar psicológico y felicidad en adultos mayores víctimas de violencia albergados en Instituciones de Lima Norte, 2017* [Universidad César Vallejo].  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2952650>
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: Factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2), 71-75.  
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Hernández Arteta, R. G. (2020). *Psicología de la felicidad y bienestar* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2792460>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Pilar Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37, 327-334.

<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

Jorquera Gutiérrez, R., & González Rodríguez, S. (2021). Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista de Investigación Psicológica*, 25, 25-36.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100004&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100004&lang=es)

Kline, P. (1994). (Primera). <https://www.routledge.com/An-Easy-Guide-to-Factor-Analysis/Kline/p/book/9780415094900>

Mañas, Salvador, Boada, González, & Agulló. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *sicothema*, 395-400.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>

Mariano de la Cruz, N. (2021). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal del Hospital Octavio Mongrut Muñoz del distrito de San Miguel, 2021*.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3015400>

Meneses, Ruiz, & Sepúlveda. (2017). *Revisión de las principales teorías de bienestar psicológico. Grado para el título de Psicólogo*. [Universidad de Antioquia].

[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14523/1/MenesesMariana\\_2016\\_RevisiónPrincipalesTeorías.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14523/1/MenesesMariana_2016_RevisiónPrincipalesTeorías.pdf)

Ministerio de Salud. (2020) Cuidado de la Salud mental del personal de la salud en el contexto Covid-19 MINSA.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Neira, J., Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229.

<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>

Narváez, J. H., Obando-Guerrero, L. M., Hernández-Ordoñez, K. M., Cruz Gordon, E. K. D. la, Narváez, J. H., Obando-Guerrero, L. M., Hernández Ordoñez, K. M., & Cruz-Gordon, E. K. D. la. (2021). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento frente a la COVID-19 en universitarios. *Universidad y Salud*, 23(3), 207-216.

<https://doi.org/10.22267/rus.212303.234>

Neciosup Suárez, G. L. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19* [Universidad César Vallejo].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2981461>

Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Role stress and job satisfaction: Examining the mediating role of work engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77.

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>

Organización Mundial de la Salud. (2020, Abril 24). *COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS*. COVID-19: cronología de la actuación de la OMS.

<https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Pacheco Salazar. (2020). *Asociación entre la exposición al covid-19 y la presencia de síntomas de depresión, ansiedad e insomnio en el personal médico que labora en los hospitales de la región Arequipa* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11070/MCcoary1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Palma. (1999). Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana (Clima Organizacional). *Revista Teoría e Investigación en Psicología, IX*.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a06v21n2.pdf>

Pérez, P. S. (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación hasta un modelo integrador*.

Maestría.

Universidad abierta interamericana, Chile.

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales, 34*(146), 3-18.

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-14600003.pdf>

Quispe Paz, L. E. (2019). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Comas, 2019*  
[Universidad Cesar Vallejo].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2971568>

Reguant-Álvarez, M., Vilà-Baños, R., & Torrado-Fonseca, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS.

*REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60.

<https://doi.org/doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>

Ruesta Espinoza, A. C. (2021). *Estrategias cognitivas de regulación emocional y bienestar psicológico en practicantes pre profesionales en la modalidad de internado hospitalario, Chiclayo 2020*.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2802304>

Ruiz-Domínguez, & Blanco-González. (2019). Psychological well-being and means of cognitive intervention in the elderly. *Revista AVFT*.

[https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft\\_5\\_2019/12\\_bienestar\\_psicologico.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_5_2019/12_bienestar_psicologico.pdf)

Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.

<https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *J Pers Soc Psychol* ., 69(4), 9. [https://doi.org/10.1037//0022-](https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719)

[3514.69.4.719](https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719)

Sánchez, M. G., & García, M. D. (2 de junio de 2017). *Scientia ET Technical*.

<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Salazar Collavino, Y. (2021). *Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Bellavista – Abancay, 2020* [Universidad César Vallejo].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2952702>

Seligman, M. E. P. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Review of Clinical Psychol.*, XV, 1-23.

<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-clinpsy-050718095653>

Silva, W. A. D., Brito, T. R. de S., & Pereira, C. R. (2021). Anxiety associated with COVID-19 and concerns about death: Impacts on psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 176, 110772.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110772>

Sobrequés, J., Cebrià, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M., & Juncosa, S. (2003). Job satisfaction and burnout in general practitioners. *Atención Primaria*, 31(4), 227-233. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12681162/>

Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis – El ritual de la significancia estadística*. Médico Bioestadística.

[www.bioestadistico.com](http://www.bioestadistico.com)

Villarreal-Zegarra, Reátegui-Rivera, Sabastizagal Vela, Burgos, Cama, & Rosales. (s. f.). *Políticas sobre salud mental en el contexto laboral durante la pandemia por COVID-19 Una revisión sistemática*. Ministerio de Salud del Perú (MINSa). <https://www.gob.pe/institucion/ins/informes->

[publicaciones/2132837politicassobresaludmentalenelcontexto-laboral durante la pandemia por covid-19 una revision sistematica](#)

Villca Villegas, J., Moreno Choque, R., Gómez Verduguez, C., & Vargas Aguilar, A. (Junio de 2021). *Influencia de la pandemia del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores en salud*. Gaceta Médica Boliviana, 44(1), 7.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-29662021000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-29662021000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Weinert, A. (1985). *Manual de Psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones*. Herder.

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14955/2E%20610.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

<b>TÍTULO</b> : Bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022						
<b>AUTOR</b> : Karen Eliana Bornaz Castillo						
<b>FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Describir el nivel de bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022. OE2: Analizar la relación de bienestar psicológico y significancia de la tarea de los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El bienestar psicológico se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H1: Existe una relación directa entre el bienestar psicológico y significancia de la tarea en los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022 H2: Existe una relación directa entre el bienestar psicológico y condiciones de trabajo en los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022</p>	<b>Variable 1: Bienestar psicológico</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas de medición</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aceptación de sí mismo/ control de situaciones.</li> <li>▪ Autonomía.</li> <li>▪ Vínculo psicosocial.</li> <li>▪ Proyectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Control y aceptación de su persona.</li> <li>▪ Independiente y asertividad</li> <li>▪ Confía en los demás y empatía</li> <li>▪ Metas a futuro</li> </ul>	2,11,13 4,9,12 5,7,8 1,3 ,6,10	<b>Ordinal</b>
			<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Significancia de la tarea.</li> <li>▪ Condición de trabajo.</li> <li>▪ Reconocimiento personal y/o social</li> <li>▪ Beneficios económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación para la realización de labor</li> <li>▪ Disposición de materiales e instrumentos</li> <li>▪ Reconocimiento propio y de los pares.</li> <li>▪ Incentivos económicos.</li> </ul>	3,4,7,18,21,22,25,26 1,8,12,14,15,17,20,23,27 6,11,13,19,24 2,5,9,10,16	<b>Ordinal</b>

OE3: Evaluar la relación entre bienestar psicológico y condiciones de trabajo de los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022

OE4: Identificar la relación de bienestar psicológico y reconocimiento personal y social de los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022

OE5: Analizar la relación entre bienestar psicológico y beneficios económicos de los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022

H3: Existe relación directa entre bienestar psicológico y reconocimiento personal y social en los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022

H4: Existe una relación significativa entre bienestar psicológico y beneficios económicos en los trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa, 2022

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos para utilizar
<p><b>Tipo:</b> Es de tipo básica – aplicada (Concytec. 2019).</p> <p><b>Diseño:</b> El diseño fue no experimental porque no se manejaron las variables y se</p>	<p><b>Población:</b> Trabajadores que laboran en los centros de salud de la Micro Red San Martin de Socabaya, con un total de 243 personas de acuerdo a los datos facilitados por área de RRHH de la</p>	<p><b>Variable 1: Bienestar psicológico</b></p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A) de Casullo y Brenlla (2002) adaptada en Perú por Domínguez (2014)</p>	<p><b>Métodos de análisis de datos:</b></p> <p>Al realizar la base de datos se utilizó un paquete estadístico para el análisis descriptivo y de correlación. Mediante estadística descriptiva se presentaron las variables y sus dimensiones. Se aplicó la prueba de normalidad con Shapiro – Wilk (SW) para confirmar el tipo de distribución de los datos según dimensiones y de manera global, así se confirmó la distribución no paramétrica haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman, para determinar la relación entre las variables y se usó el <math>r^2</math> para calcular el tamaño del efecto.</p>

---

analizaron los fenómenos dentro de su contexto natural. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 176)

Micro Red del distrito de Socabaya, 2022

**Muestra:**

Se consideró una muestra de 150 trabajadores.

**Tipo de Muestreo:**

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, por la característica de la muestra, los recursos de la investigación y de acuerdo con Kline (1994) es el tamaño mínimo y representativo.

---

**Variable 2:**  
**Satisfacción laboral**

**Instrumento:**

Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma (2005)

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Bienestar Psicológico</b>	El bienestar psicológico es un conjunto de afectos positivos y sentimiento de bienestar en todas las áreas de vida del individuo. Dichos afectos son constantes en el tiempo y se alcanza mediante la aceptación de uno mismo, tener un objetivo vital, fomentar el crecimiento personal, y procurar buenas relaciones sociales (Casullo, 2002)	El bienestar psicológico fue medida mediante la escala de bienestar psicológico, que se compone de 4 dimensiones	-Aceptación de sí mismo/Control de las situaciones (2,11 y 13) -Autonomía (4,9 y 12) -Vinculo Psicosocial (5,7 Y 8) -Proyectos (1,3 ,6 y 10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Escala ordinal</b></li> <li>• Estoy de acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>• Estoy en desacuerdo</li> </ul>
<b>Satisfacción Laboral</b>	La Satisfacción Laboral es la capacidad o aptitud permanente de un trabajador hacia su labor, apoyado en sus creencias y valores de la vivencia en su trabajo (Palma, 2005)	La satisfacción laboral fue medido mediante el cuestionario de satisfacción laboral, conformado por 4 dimensiones	-Significancia de la tarea (3,4,7,18,21,22,25,26) -Condiciones de trabajo (1,8,12,14,15,17,20,23,27) -Reconocimiento personal y/o social (6,11,13,19,24) -Beneficios económicos (2,5,9,10,16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Escala ordinal</b></li> <li>• Total desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Indeciso</li> <li>• Desacuerdo</li> <li>• Total acuerdo</li> </ul>

### Anexo 3. Instrumentos

#### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (BIEPS- A)

Casullo María Martina (2002)

Adaptado a Perú por Sergio Domínguez Lara (2014)

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

A= De Acuerdo

NN=Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

D=En Desacuerdo

<b>N</b>	<b>ENUNCIADO</b>	<b>A</b>	<b>NN</b>	<b>D</b>
<b>1</b>	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
<b>2</b>	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
<b>3</b>	Me importa pensar que haré en el futuro.			
<b>4</b>	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
<b>5</b>	Generalmente le caigo bien a la gente.			
<b>6</b>	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
<b>7</b>	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
<b>8</b>	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
<b>9</b>	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			
<b>10</b>	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
<b>11</b>	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
<b>12</b>	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
<b>13</b>	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			

## CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

Sonia Palma Carrillo (2005)

Examine la siguiente lista e indique en la casilla que corresponda con un X o aspa la frecuencia con que se le ocurrido cada una de estas molestias durante el último año.

**TA= Total Desacuerdo (1)**

**D= En desacuerdo (2)**

**I= Indeciso (3)**

**D= De Acuerdo (4)**

**TD = Total Acuerdo (5)**

N	ENUNCIADOS	TA	D	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

#### Anexo 4: Baremos de interpretación:

**Tabla 14** Baremos del BIEPS-A

Alto	31-39
Medio	22-30
Bajo	13-21

Fuente: Casullo (2012)

**Tabla 15** Baremos del Cuestionario de Satisfacción laboral de Palma (2005)

Niveles	DIMENSIONES				
	Significancia Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	TOTAL
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33-36	35-40	19-23	16-19	103-116
Promedio	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

Fuente: Sonia Palma Carrillo (2005)

## Anexo 5. Ficha Sociodemográfica

### DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

**Género:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Edad:** .....

**Profesión:** .....

**Correo:** .....

**Condición laboral:** .....

**Tiempo de trabajo en la institución:** .....

## Anexo 6. Carta de autorización del centro donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 24 de Enero de 2022

**CARTA INV. 0035-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

**DR. CD MIGUEL ÁNGEL LIZÁRRAGA UGARTE**  
Jefe de la Microred Socabaya  
C.S. SAN MARTIN DE SOCABAYA  
Av. Socabaya N° 300 Socabaya - Arequipa



Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **BORNÁZ CASTILLO KAREN ELIANA** con DNI N° **47366622** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **7002755760** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"BIENESTAR PSICOLOGICO Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO DE SOCABAYA, AREQUIPA, 2022"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del Instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de Investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Anexo 7.** Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento por la escuela de psicología dirigido al autor del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**CARTA N°0039- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 25 de Enero de 2022

**Autor:**

- Sergio Alexis Domínguez Lara

**Presente.-**

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BORNAZ CASTILLO, KAREN ELIANA** con DNI: 47366622 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002755760, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **"BIENESTAR PSICOLOGICO Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO DE SOCABAYA, AREQUIPA, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Bienestar Psicológico BIEPS -A**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°0040- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 25 de Enero de 2022

**Autora:**

- Sonia Palma Carrillo

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BORNAZ CASTILLO, KAREN ELIANA** con DNI: 47366622 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002755760, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: "**BIENESTAR PSICOLOGICO Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO DE SOCABAYA, AREQUIPA, 2022**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 8. Autorización del uso del instrumento por parte del autor original de la escala de bienestar psicológico BIEPS-A

 **Karen Eliana Bornaz Castillo** <yaquita2532@gmail.com> 13 mar 2022  
para bren ▾

Muy buenas noches Doctora Maria Elena Brenlla, ante todo reciba usted una cordial saludo,quién se comunica con su persona es Karen Eliana Bornaz Castillo alumna de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Perú, actualmente me encuentro realizando un proyecto de investigación sobre Bienestar Psicológico y Satisfacción salud en pandemia, para obtener la licenciatura en Psicología, por este motivo me comunico con usted para solicitarle su autorización y su permiso para hacer uso de Bienestar Psicológico BIEPS-A (versión adultos), para mi seria de gran ayuda su colaboración para la realización de este proyecto, de antemano muchisimas gracias: tiempo, saludos fraternos.

 **Maria Elena Brenlla** 14 mar 2022  
para mí ▾

Estimada Karen Eliana Bornaz Castillo,

Muchas gracias por su comunicación.  
Por el presente mail, se autoriza el uso de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A con fines académicos.  
Le deseo éxito en sus estudios.

Reciba un cordial saludo

## Anexo 9. Autorización del uso del instrumento por parte del autor de la adaptación a Perú la escala de bienestar psicológico de BIEPS-A

 **Karelita Boca** <yaquita2532@gmail.com> 28 dic 2021, 23:46 ★ ↶ ⋮  
para sdominguezmpcs ▾

Muy buenas noches Doctor Sergio Dominguez Lara, ante todo reciba usted una cordial saludos,quién se comunica con usted es Karen Eliana Bornaz Castillo alumna de Psicología de la Universidad César Vallejo, actualmente me encuentro realizando un proyecto de investigación para obtener la licenciatura, por este motivo me comunico con usted para solicitarle su autorización para hacer uso de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A, para mi seria de gran ayuda su colaboración para la realización de este proyecto, de antemano muchisimas gracias por su respuesta y su tiempo, saludos por las fiestas navideñas y los mejores deseos para este nuevo año.

 **Sergio Dominguez** <sdominguezmpcs@gmail.com> 6 ene 2022, 10:23 ★ ↶ ⋮  
para mí ▾

Estimada Karelita, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos.

Saludos cordiales.

-----

**Anexo 10.** Autorización del uso del instrumento por parte del autor original de la escala de satisfacción laboral SL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

**CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION**

Autorización exclusiva a: Karen Eliana Bornáz Castillo - DNI 47366622  
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte.  
Motivo: Tesis: "Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral en trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa 2022"  
Asesor: Mg. Jesús Dámaso Flores.  
Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)  
Muestra de investigación: 150 trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya, Arequipa.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora única en la tesis de referencia. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados en la muestra específica que se indica. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006) en su trabajo de investigación; y es de responsabilidad de la tesista, la calificación, análisis e interpretación de sus datos.

Enero 25, 2022

*Sonia Palma Carrillo, PhD*

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

## **Anexo 11. Consentimiento y/o asentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimada (o) participante:

Mi nombre es Karen Eliana Bornáz Castillo, integrante de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. Me encuentro realizando una investigación sobre “Bienestar psicológico y satisfacción laboral” para lo cual quisiera contar con su importante participación respondiendo a los cuestionarios que le tomará un tiempo aproximado de 15 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos de esta investigación.

Su participación es voluntaria y anónima, si decide aceptar ser parte de esta investigación le agradeceremos responda afirmativamente, como muestra de haber recibido la información de los procedimientos de la encuesta. Cualquier información adicional puede hacerla al correo: [jdamasof@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jdamasof@ucvvirtual.edu.pe)

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor marque el recuadro.

SI Acepto

Muchas gracias por su colaboración.

Fecha: .... /.... /....

## Anexo 12. Propiedades psicométricas Pruebas de validez y confiabilidad

Se aplicó la prueba KMO y de esfericidad de Bartlett para determinar la validez de constructo

Validez del BIEPS-A en el presente estudio:

**Tabla 16** *Validez del BIEPS-A*

KMO	.90
Esfericidad de Bartlett	.00

En la tabla 16, se expone que se obtuvo un valor de .90 y un valor de que presentó un valor de 24596,095 y  $p=.00$  en la prueba de esfericidad de Bartlett, por tanto, posee altos niveles de validez.

Confiabilidad del BIEPS-A en el presente estudio:

**Tabla 17** *Alfa de Cron Bach del BIEPS-A*

$\rho$	N
.69	13

En la tabla 17, se expone que se obtuvo un valor de 0,69 por tanto, el instrumento fue aplicado con un alto nivel de confiabilidad (Reguant et al., 2018).

Validez del Cuestionario de Satisfacción laboral de Palma (2005) en el presente estudio:

**Tabla 18** Validez del Cuestionario de satisfacción laboral de Palma

KMO	.79
Esfericidad de Bartlett	.01

Se aplicó la prueba KMO y de esfericidad de Bartlett para determinar la validez de constructo. En la tabla 18, se expone que se obtuvo un valor de .79 y un valor de que presentó un valor de 2495 y  $p=,01$  en la prueba de esfericidad de Bartlett, por tanto, posee altos niveles de validez.

Confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción laboral de Palma (2005) en el presente estudio:

**Tabla 19** Alfa de Cron Bach del Cuestionario de satisfacción laboral de Palma

$\alpha$	N
.76	27

En la tabla 19, se expone que se obtuvo un valor de 0,76 demostrando entonces, altos niveles de confiabilidad (Reguant et al., 2018).

## Anexo 13. Sintaxis del SPSS

```
FRECUENCIES VARIABLES=bar_bp bar_sl  
  /BARCHART FREQ  
 /ORDER=ANALYSIS.
```

```
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=PT_BP PT_SL_cond_trabajo  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.
```

```
NONPAR CORR  
  /VARIABLES=PT_BP PT_SL_benef_economicos  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.
```

```
* Estimación curvilínea.  
TSET NEWVAR=NONE.  
CURVEFIT  
  /VARIABLES=PT_BP WITH PT_SL  
  /CONSTANT  
  /MODEL=LINEAR  
 /PLOT FIT.
```

```
* Estimación curvilínea.  
TSET NEWVAR=NONE.  
CURVEFIT  
  /VARIABLES=PT_BP WITH PT_SL_cond_trabajo  
  /CONSTANT  
  /MODEL=LINEAR  
 /PLOT FIT.
```

```
NONPAR CORR  
  /VARIABLES=bar_sl bar_bp  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.
```

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=SL1 SL2 SL3 SL4 SL5 SL6 SL7 SL8 SL9 SL10 SL11 SL12 SL13  
 SL14 SL15 SL16 SL17 SL18 SL19  
 SL20 SL21 SL22 SL23 SL24 SL25 SL26 SL27  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA.
```

## Anexo 14. Pantallazo de base de datos en SPSS

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	C_trabajo	Numérico	8	0		{0, C.S. Mi t...	Ninguno	9	Derecha	Nominal	Entrada
2	Sexo	Numérico	8	0		{1, Hombre}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Edad	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Profesión	Numérico	20	0		{1, Trabajo ...	Ninguno	17	Derecha	Nominal	Entrada
5	Condicion_l...	Numérico	8	0		{1, Nombrad...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Tiempo_de_...	Cadena	8	0		{1, 1-11 me...	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
7	BP1	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	BP2	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	BP3	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	BP4	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	BP5	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	BP6	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	BP7	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	BP8	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	BP9	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	BP10	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	BP11	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	BP12	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	BP13	Numérico	8	0		{1, En Desa...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	SL1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	SL2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	SL3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	SL4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	SL5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 64 de 64 variables

	C_trabajo	Sexo	Edad	Profesión	Condicion_laboral	Tiempo_d_e_servicio	BP1	BP2	BP3	BP4
1	1	2	56	1	13	1	1	1	1	1
2	1	2	26	2	22	2	2	2	3	1
3	1	2	34	3	32	1	1	2	1	1
4	1	2	26	2	44	2	2	2	2	1
5	1	2	43	4	15	1	1	1	1	2
6	1	2	56	5	14	1	1	2	1	1
7	1	1	34	6	52	1	1	1	1	2
8	1	2	50	3	51	1	1	1	1	2
9	1	2	25	7	61	1	1	1	1	1
10	1	1	50	3	71	1	1	1	1	2
11	2	2	41	5	32	3	1	2	3	1
12	2	2	29	8	61	1	1	1	1	1
13	2	2	27	8	71	1	1	1	1	2
14	2	2	31	3	71	1	1	1	1	2
15	2	2	53	5	72	1	1	2	1	1
16	2	2	40	8	72	1	1	2	1	1
17	2	2	52	4	74	1	1	1	1	1
18	3	2	50	3	71	1	1	1	1	2
19	3	2	25	7	61	1	1	1	1	1
20	3	2	43	4	14	1	1	1	1	1
21	2	2	56	5	14	1	1	2	1	1
22	3	2	26	2	21	2	2	2	2	1

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON