



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD,
TACNA- 2023”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

Presentado por:

LUZMILA AGUILAR QUENTA

SHAMELY PAMELA ARUMBURU BOLÍVAR

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

DOCENTE ASESOR:

DRA. ELIZABETH LIZBEL JURADO ENRIQUEZ
Código ORCID N° 0000-0002-1605-1625

Chincha, 2023



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Decano(a) de la facultad de ciencias de la salud

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo(a) e informar que **Luzmila Aguilar Quenta y Shamely Pamela Arumburu Bolívar** estudiantes de la Facultad de ciencias de la salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, TACNA- 2023”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dra. Elizabeth Lizbel Jurado Enriquez

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1605->

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

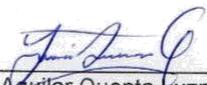
Yo, **Aguilar Quenta Luzmila**, identificado(a) con DNI N° **46363678**, en mi condición de estudiante del programa de estudios de **Tesis**, de la Facultad de ciencias de la salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "**SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, TACNA- 2023**", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 25. de 06. de 2023..


Aguilar Quenta Luzmila
DNI N° 46363678

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Aramburu Bolívar Sharmely Pamela**, identificado(a) con DNI N° **74427942**, en mi condición de estudiante del programa de estudios de **Tesis**, de la Facultad de **ciencias de la salud**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, TACNA- 2023"**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

16%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 25. de 06. de 2023..



Aramburu Bolívar Sharmely Pamela
DNI N° 74427942

DEDICATORIA

A mis padres Guido Aramburu y Miguelina Bolivar quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a una casa de Estudio Superior, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está siempre conmigo.

Sharmely

A Dios por darme fortaleza en los momentos difíciles, a mis padres Mariano Aguilar y María Quenta por haberme inculcado el valor de la lucha y perseverancia. A mi esposo Ruben, por su apoyo incondicional en el logro de mis metas y a mi hija Xiomara, por ser la inspiración y el motivo para seguir avanzando en lo profesional.

Luzmila

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer en primer lugar a Dios, por estar en nuestras vidas y por todas sus bendiciones para seguir avanzando en esta hermosa profesión; en segundo lugar, agradecer a nuestro asesor, Dra. Elizabeth Lizbel Jurado Enríquez, por sus orientaciones y apoyo constante para culminar con éxito, este trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023; para ello se empleó una metodología básica, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, y de diseño no experimental. Se obtuvo una muestra participante comprendida por 50 laboradores del Hospital metropolitano. Para recopilar la data requerida se empleó como técnica, la encuesta, y como instrumentos fue, la Escala de satisfacción laboral de Palma y la Escala de bienestar psicológico de Ryff. Los resultados hallados demostraron que el coeficiente de Rho de Spearman es de $r = ,537$, con una significancia bilateral de $p = ,000$ valor que es menor a ($p < 0.05$), por lo tanto, existe una correlación positiva moderada. Concluyendo que, existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Palabras claves: satisfacción laboral, bienestar psicológico y trabajadores de salud

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between job satisfaction and psychological well-being in workers of the Metropolitan Health Center, Tacna 2023; for this purpose, a basic methodology was used, with a correlational level, quantitative approach, hypothetical-deductive method, and non-experimental design. A sample of 50 workers from the Metropolitan Hospital participated in the study. The survey was used as a technique to collect the required data, and the Palma Job Satisfaction Scale and the Ryff Psychological Well-being Scale were used as instruments. The results showed that Spearman's Rho coefficient is $r=.537$, with a bilateral significance of $p=.000$, a value that is less than ($p < 0.05$), therefore, there is a moderate positive correlation. In conclusion, there is a moderate positive correlation between job satisfaction and psychological well-being in workers of the Metropolitan Health Center, Tacna 2023.

Key words: job satisfaction, psychological well-being and health care workers.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general	ix
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2.1. Descripción del problema	18
2.2. Pregunta de investigación general.....	21
2.3. Preguntas de investigación específicas	21
2.4. Objetivo general	22
2.5. Objetivos específicos	22
2.6. Justificación e importancia	23
2.6.1. Justificación	23
2.6.2. Importancia	24
2.7. Alcances y limitaciones	24
III. MARCO TEÓRICO	25
3.1. Antecedentes	25

	3.1.1. Internacionales	25
	3.1.2. Nacionales	27
	3.1.3. Locales	29
3.2. Bases teóricas		30
	3.2.1. Satisfacción laboral	30
	3.2.2. Bienestar psicológico	35
3.3. Marco conceptual.....		38
IV. METODOLOGÍA.....		40
4.1. Tipo de investigación.....		40
4.2. Diseño de investigación.....		40
4.3. Operacionalización de Variables.....		41
Matriz de operacionalización		43
4.4. Hipótesis general y específicas.....		45
4.5. Población – Muestra.....		46
	4.5.1. Población	46
	4.5.2. Muestra	46
	4.5.3. Muestro	48
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad.....		48
4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos.....		49
V. RESULTADOS.....		51
5.1. Presentación de resultados.....		51
5.2. Interpretación de resultados		66
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		68
6.1. Análisis inferencial.....		68
6.2. Prueba de normalidad.....		68
6.3. Prueba de hipótesis		69

6.3.1. Hipótesis general	69
6.3.2. Hipótesis específica 1:	70
6.3.3. Hipótesis específica 2:	71
6.3.4. Hipótesis específica 3:	72
6.3.5. Hipótesis específica 4:	73
6.3.6. Hipótesis específica 5:	74
6.3.7. Hipótesis específica 6:	75
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXOS.....	91
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	92
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	95
Anexo 3: Ficha de validación.....	101
Anexo 4: Autorización de aplicación de los instrumentos.....	104
Anexo 4: Evidencias fotográficas.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	43
Tabla 2. Población de estudio.....	47
Tabla 3. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	51
Tabla 4. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	52
Tabla 5. Resultados descriptivos de la dimensión beneficios laborales de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	53
Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	54
Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	55
Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	56
Tabla 9. Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo de tareas de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	57
Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	58
Tabla 11. Resultados descriptivos de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	59
Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión autoaceptación de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	60

Tabla 13. Resultados descriptivos de la dimensión relaciones positivas de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	61
Tabla 14. Resultados descriptivos de la dimensión autonomía de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	62
Tabla 15. Resultados descriptivos de la dimensión dominio de entorno de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	63
Tabla 16. Resultados descriptivos de la dimensión crecimiento personal de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	64
Tabla 17. Resultados descriptivos de la dimensión propósito de vida de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.	65
Tabla 18. Prueba de normalidad	68
Tabla 19. Relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023	69
Tabla 20. Relación entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023 ..	70
Tabla 21. Relación entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023	71
Tabla 22. Relación entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023	72
Tabla 23. Relación entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano	73
Tabla 24. Relación entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023	74
Tabla 25. Relación entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de la vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	51
Figura 2. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	52
Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión beneficios laborales de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	53
Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	54
Figura 5. Resultados descriptivos de la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	55
Figura 6. Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	56
Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo de tareas de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	57
Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	58
Figura 9. Resultados descriptivos de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	59
Figura 10. Resultados descriptivos de la dimensión autoaceptación de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	60
Figura 11. Resultados descriptivos de la dimensión relaciones positivas de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023	61

Figura 12. Resultados descriptivos de la dimensión autonomía de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud,	Tacna – 2023	62
Figura 13. Resultados descriptivos de la dimensión dominio de entorno de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de	salud, Tacna – 2023	63
Figura 14. Resultados descriptivos de la dimensión crecimiento personal de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de	salud, Tacna – 2023	64
Figura 15. Resultados descriptivos de la dimensión propósito de vida de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de	salud, Tacna – 2023	65

I. INTRODUCCIÓN

El presente investigación se consigna bajo el título “Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores de un Centro de Salud, Tacna-2023” planteando como propósito determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano en la región de Tacna 2023, considerado un estudio de fundamental importancia que busca otorgar información relevante para proponer soluciones de cara a la problemática, a efectos de mantener una correcta y esperada satisfacción laboral junto con un bienestar psicológico en el personal de salud.

La prestación de servicios de salud, a menudo son perjudicados a causa de diversos factores, destacándose la prestación de servicios e infraestructuras sanitarias y recursos humanos. Por tanto, debe existir una cantidad óptima de profesional, una combinación profesional de recursos humanos, en aras de disponer de una cobertura de calidad efectiva en la prestación de servicios previstos.

La satisfacción laboral constituye un tema idóneo para analizar, su conceptualización presenta una vinculación con los sentimientos y el fuero interno del ser humano, respecto de su desempeño laboral y componentes laborales, de tal manera, que en los profesionales del área de salud es relevante direccionar y producir una motivación en el personal, con el objetivo de impulsar una cooperación mutua entre colaboradores, mejorando su eficiencia, considerando que su incorporación en otras áreas laborales ha obtenido un fruto esperado y mejora el desempeño laboral. (Kosec et ál., 2022).

En esa línea argumentativa, el bienestar emocional a raíz de la atención médica resulta ser crítico, constituyendo un riesgo en el ámbito institucional y la persona individual; el personal médico se expone a consecuencias negativas que reducen su equilibrio psíquico, disminuyendo la calidad de atención brindada en la totalidad de servicios; los

desencadenantes más frecuentes son el estrés, agotamiento, depresión, ansiedad y trastornos del sueño. (Tang et ál., 2019).

Por su parte, la investigación presenta la siguiente estructura:

El capítulo I contiene la introducción que comprende una explicación sucinta de la realidad problemática; a su vez, la contextualización del desarrollo del estudio.

El capítulo II, se plasma el planteamiento del problema; desarrollándose la descripción del fenómeno respecto a la satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores; luego, se esbozan los objetivos generales y específicos al problema planteado: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?; y se expone la justificación e importancia, alcances y limitaciones.

El capítulo III, corresponde al Marco Teórico, recolectándose los antecedentes internacionales, nacionales y locales, bases teóricas; paralelamente la definición de términos de las variables “satisfacción laboral” y “bienestar psicológico”.

El capítulo IV, está integrado por la descripción de la metodología, su desarrollo comprendió un enfoque cuantitativo, operacionalización de las variables, hipótesis, diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos.

Finalmente, estos capítulos constituyen la última etapa de la investigación, donde el capítulo V, incluye los resultados obtenidos a raíz de la aplicación del instrumento, los principales hallazgos y la discusión. En el capítulo VI, se exponen las conclusiones, finalizando con el capítulo VII donde aparecen las recomendaciones.

Los autores

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En el ámbito laboral, es esencial para un correcto desempeño profesional, una salud psíquica y física adecuada; según el psicólogo Wundt, su ausencia está asociada a un trastorno mental o discapacidad psicosocial, generándose una afectación que impacta negativamente en plano individual por su efecto en el bienestar integral y una disminución en el desempeño del sistema de salud (Halawani et ál., 2021). Por otro lado, es fundamental determinar el entorno laboral derivada de la experiencia que yace en pacientes, siendo relevante en la medición la calidad sanitaria y óptimo desarrollo de funciones asignadas por el trabajador. (Temesgen et ál., 2018).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, en adelante) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) (OIT, posteriormente) plantearon propuestas de solución respecto a los problemas de salud mental suscitados en el entorno laboral. Anualmente, existe una pérdida de 12.000 millones de días de trabajo a causa de la depresión y la ansiedad, produciéndose una pérdida económica mundial de un billón de dólares. Según los resultados del Informe Mundial de Salud Mental de la OMS (2022), se determinó que de los mil millones de personas que padecieron un trastorno mental durante el periodo de 2019, el 15% de adultos que trabajaban experimentaron depresión.

Hacia el siglo XX, el trabajo padecía de determinados problemas sociales que impedían la participación de las mujeres, la inclusión de personas de tez morena, distinción entre clases sociales, donde un exclusivo grupo de personas eran concebidas como esclavos, equiparando su humanidad a un objeto; sin embargo, el trabajo es un vehículo que otorga oportunidades de crecimiento profesional; siendo el personaje más importante en la

organización, el trabajador. Por ende, si bien es cierto, paralelamente el trabajo constituye un factor intensificador de problemas sociales que repercuten gravemente en la salud mental, corresponde a la empresa elaborar medidas idóneas y efectivas, que permita la permanencia de su personal.

Por su parte, a través de una investigación médica de analistas de Delhi – La India, aplicó un instrumento a personal de salud de un Centro de Salud, se identificó comúnmente, que la satisfacción durante la jornada laboral corresponde a un momento esencial donde al personal le resulta conveniente trabajar; a su vez, concluyeron que la insatisfacción salarial no conjugaba con la presión laboral. No obstante, una proporción significativamente mayor de participantes masculinos consideró "falta de adaptación" ($P < 0,03$) y "detalle frecuente" ($P < 0.031$) representan problemas suscitados de la adaptación laboral en contraste con participantes femeninas (Anand et ál., 2022).

Los efectos de un escaso bienestar mental, en consecuencia, deficiente e insatisfacción laboral entre profesionales podría implicar un aspecto significativo negativo para el personal de salud y generar una reducción en la efectividad de la atención de la salud. Por tanto, la angustia mental, estrés percibido y agotamiento, es estimado como un problema creciente en los médicos. Las implicancias negativas de una insatisfacción y angustia mental influyen en la calidad de atención al usuario; de los estudios, la angustia mental presenta una mayor frecuencia.

Los profesionales de salud experimentan cambios continuos en sus condiciones de trabajo, causados por requerimientos enfocados en la población, solicitud de estudios constantes, nuevas tecnologías de salud y reorganización sanitaria. Adicionalmente, las preocupaciones sobre la fuerza laboral han producido una alteración en el bienestar mental y la satisfacción laboral entre los médicos (Evanoff et ál., 2020).

En Dinamarca, se ejecutó un estudio sobre la prevalencia de bienestar mental deficiente y baja satisfacción laboral precisando que la relación fue generalmente alta, particularmente entre los médicos de cabecera a mitad de carrera y los médicos de cabecera masculinos. Aproximadamente el 8% estaba sustancialmente angustiado y aproximadamente el 25% reportó un bienestar mental positivo y satisfacción laboral, lo que muestra una gran variación en el bienestar mental entre los médicos daneses (Noroxe, 2018).

Por otra parte, en Venezuela a partir de una investigación aplicado al personal administrativo de una institución privada, se evidenció que un 23% del personal presentó un nivel alto de satisfacción laboral, 26% moderado-alto, 24% medio y 27% bajo. Por otro lado, el bienestar psicológico, el 30% demostró un nivel muy alto, 16% moderado y 54% alto, sosteniéndose que, a mayor nivel de bienestar psicológico, mayor será el nivel de satisfacción laboral (Amasifuen et ál., 2022).

En el Perú, Zafra et ál. (2020) examinó el nexo entre el índice de ruralidad y la satisfacción laboral en médicos y enfermeras peruanos; en la metodología, ejecutó un análisis secundario de la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios de Salud, 2016; la encuesta se realizó a 5098 profesionales de la salud donde el porcentaje de médicos y enfermeras con satisfacción laboral fue de 75,1% y 76,7%, respectivamente. Entre los médicos no se encontró asociación entre el índice de ruralidad y la satisfacción laboral en el modelo crudo (1,01 IC 95 %: 0,96 1,05 a 1,05) ni ajustado (1,01 IC 95 %: 0,97 a 1,05). En enfermeras no se encontró asociación en el modelo crudo (98 IC 95 %: 0,95 a 1,00) ni en el ajustado (0,97 IC 95 %: 0,93 a 1,00); por último, se descubrió un nexo existente entre la satisfacción con ciertas características e índice de ruralidad.

El contexto local refleja una insuficiente cantidad del personal y una creciente demanda anexada al tema de salud; como perjudicados principales se consideran a los usuarios internos y

externos, que asisten frecuentemente a algún establecimiento de salud. Por lo tanto, dicho estudio exhibe la necesidad de conocer los índices de satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano.

Para diseñar un contexto que atienda las necesidades psíquicas de los trabajadores se deberá resaltar la importancia que engloba la satisfacción laboral considerando sus múltiples factores como, una excesiva carga laboral, relaciones intrapersonales y fuero laboral. En ese sentido, una deficiente gestión podrá desencadenar consecuencias e inconvenientes perjudiciales para el centro de salud, traduciéndose en una insatisfacción del personal de salud de las funciones desarrolladas. Por tanto, los factores, para ilustrar, estrés laboral y ansiedad, importan detonantes de ésta y, toman engorrosa la prestación del servicio.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna en el año 2023?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?

P.E.5: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?

P.E.6: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

O.E.2: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

O.E.3: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

O.E.4: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

O.E.5: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

O.E.6: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación

La justificación de la investigación, desde un aspecto teórico, implica resaltar el estudio de teorías relacionadas a satisfacción laboral y bienestar psicológico, a efectos de definir las dimensiones que contribuyan a la medición de la realidad problemática.

En cuanto a la justificación práctica, se focaliza en la consolidación de elementos negativos obtenidos de la revisión de resultados de estudio, con el objeto de profundizar sobre las deficiencias de un establecimiento de salud, el impacto en el personal de salud y la necesidad de perfeccionar la prestación de servicio a los usuarios, según corresponda.

Con relación a la justificación metodológica, su fundamento se concentra en el método científico con propósito a evaluar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de profesionales del Centro de Salud Metropolitano; debiendo efectuar los objetivos a través de los instrumentos de medición para obtener resultados idóneos.

Por último, la justificación social está determinada por una mejora en la satisfacción laboral y bienestar psicológico de los trabajadores del Centro de Salud que, elevará su capacidad de atención, respuesta rápida hacia los pacientes y los problemas conexos, regenerando el ambiente laboral, promoviendo la cooperación y asistencia recíproca. Asimismo, el presente estudio presentará una basta utilidad para investigaciones futuras que se

planteen fomentar la modernización y optimización del servicio de salud.

2.6.2. Importancia

Para destacar la importancia de la investigación, su principal objetivo está encauzado en la imperiosa necesidad de verificar el nexo sobre satisfacción laboral y bienestar psicológico que permita detallar la existencia de aspectos positivos o negativos a nivel organizacional en las instituciones de salud, con la finalidad de garantizar una cobertura de calidad ante una alta demanda de usuarios.

2.7. Alcances y limitaciones

Los alcances se han determinado a partir de la fenomenología de la realidad problemática, se consideró los siguientes:

- **Delimitación social:** Los involucrados de esta indagación fueron los laboradores del Centro de Salud Metropolitano.
- **Delimitación espacial o geográfica:** El estudio se ejecutó en Centro de salud Metropolitano, ubicado en el distrito de Tacna, Calle Federico Barreto N° 101 – Cercado, perteneciente a la Provincia de Tacna y Departamento de Tacna.
- **Delimitación temporal:** Se configuró en el año académico 2022.
- **Delimitación metodológica:** Este estudio se desarrolló en base a una estructura básica, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y diseño no experimental.

Las limitaciones del estudio se centran en el poco acceso de información sobre el tema en las bibliotecas físicas y repositorios virtuales, asimismo, de la predisposición de los participantes del estudio para la aplicación de los instrumentos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

El siguiente apartado versa sobre las investigaciones recolectadas a partir de la variable dependiente e independiente:

3.1.1. Internacionales

Capone et ál. (2022), en su investigación sobre “Los factores psicológicos y organizacionales que contribuyeron al bienestar de los médicos durante la pandemia, a través de un enfoque transversal”. En cuanto a la metodología, el instrumento empleado fue un cuestionario de autoinforme que consideró a una población de médicos italianos, determinando su muestra por 78; en cuanto a los hallazgos, se establece de la evaluación de las teorías sobre la eficacia de los médicos que, desarrollaron un sentido de pertenencia a su hospital, asociándose de manera positiva con la satisfacción laboral ($R^2 = 0,374$; $p = < 0,05$). Por el contrario, en apoyo organizacional y orientación hacia el usuario no se asociaron significativamente con la satisfacción por su trabajo. Concluyendo que, los niveles de bienestar psicosocial experimentados por los médicos hospitalarios fueron altos, al igual que los de satisfacción laboral.

Por su parte, Hood y Patton (2022) plantearon como investigación “La satisfacción sobre necesidades psicológicas en personal de hospital de salud mental”. En la metodología, la técnica fue la encuesta transversal, utilizando la escala de satisfacción aplicada en una muestra 102 trabajadores médicos de HCA de 10 salas en tres hospitales. Los resultados indicaron una correlación más sólida entre autonomía, relación y satisfacción laboral, tanto en los trabajadores de FT-NHS ($r = 0,79$, $p < 0,001$) como en el de TAW ($r = 0,42$, $p = 0,008$). En conclusión, las puntuaciones en las medidas de autonomía, competencia y relación (necesidades psicológicas

básicas definidas por SDT), el estrés y la intención de rotación no difirieron significativamente entre los grupos de personal de FT-NHS y TAW.

Por otro lado, Nguyen y Tran (2022) estudiaron “El nexo del bienestar psicológico y la satisfacción laboral en profesionales de medicina preventiva en Vietnam”. La metodología empleada fue transversal en 12 centros de medicina preventiva de Vietnam; su aplicación comprendió la participaron de 400 profesionales médicos. De modo que, los resultados sostuvieron que, la satisfacción con la supervisión y apoyo de la comunidad presentó una correlación inferior al bienestar (0,22 y 0,27), a comparación de la satisfacción de compañeros de trabajo y satisfacción general que obtuvo una correlación más fuerte (0,41 y 0,47) con el bienestar psicológico; después del control de factores personales, la correlación fue significativa. La satisfacción de los compañeros de trabajo y la satisfacción laboral general fueron los predictores más fuertes del bienestar psicológico ($\beta = 0,38$ y $0,45$). En conclusión, los trabajadores de salud presentan mayor satisfacción al relacionarse correctamente con sus compañeros de labores.

Según Bello et ál. (2021), en su investigación “Evaluación de la satisfacción laboral y su nexo sobre salud psicológica en personal del Hospital Docente de la Universidad Estatal de Lagos (LASUTH)”. El estudio contempló una encuesta descriptiva-transversal aplicada a 377 trabajadores de la salud en LASUTHL; los instrumentos consistieron en un cuestionario autoadministrado, la encuesta JSS y cuestionario de Salud General versión corta 12 (GHQ-12). Por otro lado, los hallazgos visibilizan una correlación negativa, débil, constante entre satisfacción laboral y las puntuaciones GHQ ($p < 0,001$). Asimismo, los encuestados que presentaron una satisfacción con su trabajo obtuvieron una menor probabilidad de morbilidad psicológica ($p < 0,001$) y; la satisfacción laboral entre encuestados

fue relativamente baja, asociado a un alto nivel de morbilidad psicológica.

Más aún, Noroxe et ál. (2018) en su estudio “Examinar el bienestar mental y satisfacción laboral sobre médicos daneses y posibles asociaciones con el género, la edad y la organización de la práctica” refiere que, la recopilación de datos se obtuvo a partir de la aplicación del cuestionario; a nivel nacional entre 3350 médicos selectos, respondieron 1697 (50,7%). En resultados, los médicos de atención primaria, de sexo masculino presentaban más probabilidades que las de sexo femenino de experimentar una baja satisfacción laboral (OR = 1,55 (IC del 95 %: 1,23–1,95)), un bienestar mental deficiente, incluido el síndrome de agotamiento total (OR = 1,50 (IC del 95 %: 1,08–2,07) y mala salud mental general (OR = 1,65 (IC 95 %: 1,16–2,36)). Por el contrario, los PCP de sexo masculino tenían más probabilidades de experimentar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida (OR = 1,31 (IC del 95 %: 1,07– 1,62)). Concluyendo que, la prevalencia de bienestar mental deficiente y baja satisfacción laboral fue generalmente alta, particularmente entre los PCP a mitad de carrera y PCP masculinos.

3.1.2. Nacionales

Bornáz (2022) se enfocó en precisar “Tipo de nexos sobre Bienestar Psicológico y la Satisfacción Laboral del personal médico de los Centros de Salud del Socabaya, Arequipa”. Esta investigación utilizó una metodología no experimental y transversal; los instrumentos seleccionados fueron escala BIEPS-A y cuestionario sobre Satisfacción Laboral (SATISFACCIÓN LABORAL-SPC) aplicados en una muestra conformada por 150 profesionales médicos. En cuanto a los resultados, existió una nula relación sobre dichas variables con un valor igual a 0.38, superior a 0.05 mediante el coeficiente de Spearman con un valor igual a -0.07. Concluyendo que, la mayoría del personal médico perciben un nivel bajo en el bienestar psicológico.

Malpartida (2021) planteó como propósito de su investigación “Verificar el nexo sobre satisfacción laboral y tipo de calidad de vida en profesionales de enfermería del área de emergencias del Centro hospitalario Hipólito Unanue, Lima”. El estudio empleó una metodología descriptiva-correlacional, obteniéndose una muestra comprendida por 85 enfermeros, a quienes se le aplicó 2 cuestionarios. Finalmente, como resultado se obtuvo una correlación de .864; concluyéndose que los trabajadores, que presentan un estilo de vida eficiente, presentan satisfacción en su ámbito laboral.

Delgado (2022) buscó en su estudio “Verificar el nexo existente sobre bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores”. La investigación empleó una metodología observacional, prospectiva, analítica y transversal; en función a la técnica, se trabajó con una psicométrica aplicada a la muestra comprendida por 90 trabajadores. Obteniéndose como resultado una nula correlación de $= -0.006$, entre variables que se investigaron, tomando como conclusión de que la satisfacción de los trabajadores no repercute en su bienestar.

Según Pérez y Rodríguez (2020) desarrollaron su estudio cuyo fin fue establecer el nexo de satisfacción laboral y el bienestar psicológico. A través de un enfoque descriptivo y correlacional. Como técnica de recopilación de información se utilizó dos escalas de: Satisfacción laboral y bienestar psicológicos, las cuales se aplicaron en una muestra constituida por 169 colaboradores de una empresa de Huacho. Los resultados determinaron que ambas variables se correlacionaron significativamente con un nivel menor a 0.5; $Rho = .542$. En conclusión, a mayor satisfacción, mayor será la salud mental.

Gutiérrez y Moya (2018) realizaron su estudio para precisar el nexo sobre satisfacción laboral y el bienestar psicológico. Esta indagación fue de enfoque básico y nivel correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la Escala SATISFACCIÓN LABORAL-

SPC y de Bienestar Psicológico, los cuales se aplicaron en una muestra constituida por 153 participantes. Se obtuvieron los siguientes resultados; una relación significativa sobre las variables investigadas ($r = 0.470$, $p=0.000$). En conclusión, cuando la persona logra un bienestar fomenta otras actitudes y acciones que mejoran su vida de manera positiva.

3.1.3. Locales

Suricallo y Doris (2021) en su estudio señalaron como finalidad de analizar el nexo existente entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud y el personal administrativo de una clínica de Tacna, 2021. Empleando un enfoque básico, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por 110 colaboradores. Se empleó los siguientes instrumentos: Cuestionario bienestar psicológico (BIEPS-A) y la Escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQOL). El estudio evidenció mediante el coeficiente de Spearman correlaciones significativas y positivas entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de bienestar psicológico: Bienestar general ($p=0.666$), Trabajo – hogar ($p=0.602$), Trabajo y satisfacción ($p=0.754$), Condiciones laborales ($p=0.539$), Control en el trabajo ($p=0.594$). En conclusión, a mayor satisfacción laboral, mayor bienestar psicológico.

Jiménez (2020) en su investigación planteó como propósito identificar el nivel de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores médicos de 1° y 2° línea al principio de la pandemia COVID-19 en el centro médico Daniel Alcides Carrión – EsSalud. Utilizando una metodología observacional, transversal, prospectivo y relacional, la cual fue ejecutada en confinamiento por la pandemia, se aplicó en 99 profesionales de la salud a través de instrumentos, un cuestionario por cada variable. Los resultados demostraron el valor de la media por cada variable, tanto de los profesionales de salud de 1° línea: bienestar mental (2.34) y satisfacción laboral

(3.47), de igual modo, los de la 2º línea muestran el bienestar mental (2.33) y satisfacción laboral (3.54).

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Satisfacción laboral

3.2.1.1. Definición de satisfacción laboral

Para Kosec et ál. (2022) la satisfacción laboral es concebida como resultado de la actitud de una persona enfocado a sus labores de trabajo sumado a los factores ambientales asociados a ello, además está estrechamente relacionada con el desempeño laboral, siendo que, cuando el trabajador encuentra un ambiente laboral que le causa satisfacción o sea agradable para él, esto repercutirá en su forma de trabajo, siendo más eficaz en cumplir con sus respectivas cargas laborales, por el contrario cuando este verifica que el ambiente es poco agradable, tomará actitudes de descontento e insatisfacción que afectará su rendimiento laboral e inclusive la de sus compañeros, afectando de manera general a la empresa.

Además, refleja un estado positivo de emocionalidad, producto de las percepciones y experiencias de los empleados con respecto a su ambiente de trabajo, es así que los empleados pueden sentir diversos grados de satisfacción o insatisfacción con relación al trabajo en el que se desempeñan; además el grado de satisfacción en el ámbito laboral es un factor clave en el bienestar de los trabajadores reduciendo el ausentismo, mejorando el rendimiento laboral y ayudando a que el empleado pueda crecer profesionalmente (Sigursteinsdottir y Karlsdottir, 2022).

En cambio, para Miu et ál. (2022) la conceptualiza como un estado de ánimo prolongado, placentero y positivo basado en las experiencias laborales de un individuo; por ello las organizaciones deben tener en cuenta, no solo las disposiciones físicas, así como sociales de los trabajadores, sino también a los aspectos

psicológicos, permitiendo que el entorno de trabajo sea adecuado y que no fomente problemas tanto para los colaboradores así como para la empresa.

Se puede evidenciar que hoy en día la satisfacción laboral ha pegado más por toda la coyuntura atravesada no obstante a ello las exigencias aumentaron he aquí donde las consecuencias provocan variaciones en el desempeño laboral.

3.2.1.2. Teoría de la satisfacción laboral

La teoría relacionada a esta variable se enfoca al trabajo de Herzberg en su teoría de los dos factores, debido a que, según esta teoría, aplicada al lugar laboral, se componen de dos tipos de factores motivadores, el primer factor conocido como satisfactores (motivadores), incluyen el cumplimiento de metas, la responsabilidad, el avance laboral, y el segundo factor está concentrado en los insatisfactorios (factores de higiene), suman factores como el aspecto económico, las relaciones entre colaboradores, las reducidas condiciones laborales, las malas políticas y una displicente supervisión (Alrawahi et ál., 2020).

Además, guarda relación con la teoría de Maslow, explicando que las necesidades inferiores son relevantes, para que se generen las necesidades superiores; comparando esta idea a la teoría de Herzberg anexada a sus factores, que refiere la priorización de determinados aspectos invaluable, por encima de aspectos de su ámbito de trabajo, en ese sentido, el profesional deberá puntualizar en las pautas que precisará para iniciar, así como con cuales desea finalizar, para no alterar el logro y el cumplimiento de sus metas, aunque dependerá de cómo el colaborador de la empresa vea relevante sus necesidades y les sea de manera urgente el satisfacerlas, alegando que desea un equilibrio así como una mejora en su bienestar físico y emocional (Alrawahi et ál., 2020).

3.2.1.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

Respecto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral los autores Bautista y Uriarte (2019), propusieron siete:

Condiciones Físicas: Está integrado por elementos relacionados a materiales, herramientas, infraestructura e instrumentos que permiten al trabajador ejecutar con mayor viabilidad funciones designadas, efectuándose de manera eficiente; es así que un ambiente de trabajo, que acredita el cumplimiento de condiciones óptimas como una correcta iluminación y ventilación, con los servicios en funcionamiento, que brinde seguridad, entre otros, permiten que el trabajador se desempeñe a toda su capacidad, por el contrario, cuando estas son deficientes e inclusive no se cuenta con ello, el colaborador presentará obstáculos para culminar su labor, generando incomodidad y desánimo por no cumplir sus funciones a cabalidad (Bautista y Uriarte, 2019).

Beneficios laborales: Se consignan como una gratificación o compensación otorgada a los trabajadores, independiente a su remuneración mensual. Conjunto de prestaciones de carácter laboral que incluyen un plan de seguro médico, seguro de vida, tiempo libre remunerado, participación en los beneficios, prestaciones de jubilación u otras prestaciones; en otras palabras, cualquier forma de pago indirecto proporcionado a un empleado, ya sea obligatorio o voluntario, puede clasificarse como prestación para empleados. Algunas prestaciones son obligatorias por ley, mientras que otras las determina el empresario. (Bernaes, et ál. 2022)

Políticas administrativas: Estas tienen como función brindar información sobre las normas de la empresa, las perspectivas, los valores y los asuntos relacionados con los recursos humanos, cubriendo un gran porcentaje de necesidades, además de servir como guía para su funcionamiento. Las políticas administrativas concisas pueden influir en gran medida en el éxito de una empresa,

debido a que se aseguran de que la administración y los empleados estén en sintonía creando uniformidad entre departamentos, procedimientos y culturas, logrando promover un ambiente de trabajo positivo y productivo (Deriba, et ál. 2017).

Relaciones sociales: Se definen como cualquier interacción entre dos o más individuos, en relación al ambiente de trabajo los empleados comparten ciertas similitudes con sus compañeros de trabajo, como asignaciones y responsabilidades, lo que facilita que pueda haber una comunicación constante por parte del colaborador hacia sus compañeros de trabajo e inclusive con sus superiores, las relaciones sociales son relevantes, en el progreso y permanencia del trabajador dentro de la empresa (Bautista y Uriarte, 2019).

Desarrollo personal: Estimado como una oportunidad que posibilita al trabajador ejecutar actividades significativas dentro de la organización con el objeto de alcanzar una plena autorrealización sumado a ello desea el ser reconocido por los demás, logrando desarrollar un estímulo que fomente su crecimiento personal y profesional (Deriba, et ál. 2017).

Desarrollo de tareas: Está enfocada a las asignaciones, carga laboral, tareas específicas, entre otros que debe cumplir el trabajador, dentro de su horario laboral correspondiente, cuando estas no se cumplen, generan retraso y pérdida de tiempo, así como económico para la empresa, visualizando además de la ineficacia del trabajador (Bernales, et ál. 2022).

Relación con la autoridad: Es el valor impuesto que dispone el empleador de sus respectivos jefes (supervisores, administrativos y gerenciales), siendo un aspecto relevante, ya que es el comportamiento y trato de sus superiores, cuando estos mencionan aspectos positivos de ellos, fomenta a que el trabajador mejore aún más en el cumplimiento de sus tareas, por el contrario al recibir

críticas negativas, genera a que el trabajador mantenga una actitud hostil hacia sus labores (Bautista y Uriarte, 2019).

3.2.1.4. Importancia de la satisfacción laboral

Resulta esencial en determinados aspectos, en tanto que, independientemente del puesto laboral designado, la compensación salarial, entre otros beneficios, los que cuentan con una alta satisfacción laboral tienden a producir mayores índices de productividad, de tanto, las empresas u organizaciones deberán procurar conservación de los trabajadores satisfechos, sumado a brindarles seguridad, debido a que esto puede generar resultados positivos tanto para la organización como para los empleados (Zygiaris et ál., 2022).

3.2.1.5. Beneficios de la satisfacción laboral

Baja rotación: Si los empleados se encuentran satisfechos con su función, se presenta una menor probabilidad que busquen empleo en otro centro laboral, que permita a la empresa ahorrar tiempo y dinero, buscando contratar además de capacitar al nuevo personal, especialmente en campos altamente técnicos donde los períodos de incorporación, así como de capacitación pueden llevar meses, además cuando el grupo de trabajo cuenta con un prolongado tiempo de laborar juntos, permite la construcción de buenas relaciones, aumenta la moral del ambiente laboral y la satisfacción en el trabajador (Amasifuen et ál., 2022).

Fidelización: El perfil, así como la marca de la empresa son vitales para encontrar y retener a los empleados cuyas funciones son vitales dentro de la empresa, este aspecto es invaluable para construir una reputación positiva enfocada en la empresa, lo que puede tener un impacto más allá de la contratación (Amasifuen et ál., 2022).

Mayores ganancias: Las empresas que cuentan en sus entornos con trabajadores satisfechos, alegan de una mayor productividad en

todos sus aspectos, generando un aumento en lo económico, aumentando de manera progresiva las ganancias para empresa, desarrollando una mayor rentabilidad (Bautista y Uriarte, 2019).

Mejor colaboración: Si la cultura laboral es saludable y equilibrada, es más probable que los empleados en general se encuentren satisfechos en su lugar de trabajo y por ende estén más dispuestos a colaborar. Por otro lado, si los empleados se sienten infelices, puede disminuir su productividad en todos los ámbitos, además de crear una cultura laboral difícil, por lo que una empresa funciona o fracasa dependiendo de cómo se relacionen sus colaboradores (Bautista y Uriarte, 2019).

3.2.2. Bienestar psicológico

3.2.2.1. Definición de bienestar psicológico

Es propuesta como una construcción compleja que se refiere al funcionamiento y la experiencia psicológica óptimos, además se incluye como la inclusión de la felicidad hedónica (disfrute, placer) y eudaimónica (es decir, realización), así como la resiliencia (afrentamiento ante adversidades, regulación de emociones); los elementos del bienestar psicológico incluyen una sensación de equilibrio en las emociones, los pensamientos, las relaciones sociales y las que requiere la participación activa de los procesos de autocontrol, como la regulación de las emociones (Tang et ál., 2019).

También se conceptualiza como el agrupamiento de estados afectivos positivos como la felicidad (la perspectiva hedónica) y el funcionamiento con una eficacia óptima sobre la vida social y unitaria (la perspectiva eudaimónica), además se enfoca en acoplar el sentirse bien, sumado al funcionamiento efectivo en diversos ambientes, por lo tanto, las personas con alto bienestar psicológico reportan sentirse felices, capaces, bien apoyadas, satisfechas con la vida (Saldaña et ál., 2020).

El bienestar psicológico permite llevar el trabajo cotidiano del día a día permitiéndonos afrontar las situaciones como las relaciones positivas interpersonales, autoaceptación, autonomía, dominio ambiental, propósito en la vida y crecimiento personal.

3.2.2.2. Teorías de bienestar psicológico

En cuanto a las teorías de la variable de bienestar psicológico, se toma en consideración a la teoría multidimensional de Ryff, quien propuso un modelo teórico que comprende seis aspectos diferentes del funcionamiento positivo, a saber, relaciones positivas con los demás, que es la participación en relaciones significativas que incluyen empatía recíproca, intimidad además de afecto; propósito en la vida, que se asigna como una fuerte orientación hacia las metas así como la convicción de que la vida tiene sentido; la autoaceptación, determinada como la actitud positiva hacia uno mismo; seguido del crecimiento personal, que se desarrolla continuamente, da la bienvenida a nuevas experiencias, además de reconocer la mejora en el comportamiento y en sí mismo con el transcurrir de los años (Sarriera y Bedin, 2017).

Correspondiente al dominio ambiental, hace un uso efectivo de las oportunidades, tiene un sentido de dominio en el manejo de los factores y actividades ambientales, incluyendo el manejo de los asuntos cotidianos, así como la creación de situaciones en beneficio de las necesidades personales; finalmente, exhibe independencia y regula su comportamiento independientemente de las presiones sociales. Este modelo se desarrolló a partir de un estudio integral del ser humano, ya que estos factores son relevantes en la conjugación del logro del bienestar personal y social en las personas, (Sarriera y Bedin, 2017).

3.2.2.3. Dimensiones de bienestar psicológico

En cuanto a las dimensiones de bienestar psicológico, Álvarez (2020) nos menciona las siguientes:

Autoaceptación: Esta dimensión se enfoca en el bienestar propio de la persona, destacando que cuando la persona posee una buena actitud de su persona, logra reconocer sus fortalezas y debilidades, perfeccionándose como un ser perfectible; por el contrario, cuando está insatisfecho consigo mismo, se debe a que no acepta sus errores, esto le impide tomar un crecimiento que le permita adquirir experiencia, elevando sus capacidades (Jorquera & González, 2021)

Relaciones positivas: Se considera como la sensación de bienestar que experimentan las personas, manifestando que cuando la persona tiene relaciones adecuadas, manifiesta acciones que permiten lograr confianza en otros, estableciendo compañerismo y amistad, pero cuando estas relaciones son negativas, la persona se ve impedida para expresarse, de manera abierta y despreocupada por los demás (Jorquera y González, 2021).

Autonomía: Se relaciona con la autorregulación de las personas, explicando que una persona que adecua sus emociones, sobrelleva la presión social, regula su comportamiento, precisando de elevadas normas, en cambio cuando este negativo, se autocritica y se juzga reduciendo su verdadero potencial personal (Parra y Otálvaro, 2018).

Dominio del entorno: Es el manejo del autocontrol de la persona sobre el entorno que le produce bienestar personal, controlando los aspectos externos que puedan causar algún daño; por el contrario, cuando tiene alguna dificultad es incapaz de regirse a un objetivo, perdiendo oportunidades de crecimiento (Parra y Otálvaro, 2018).

Propósito de vida: Un individuo cuenta con propósitos propios y un sentido de direccionalidad, deseando cumplir su propósito en el periodo de su existencia; pero cuando carece de ello; tiene pocas metas u objetivos, perdiendo el sentido de su vida (Saldaña et ál., 2020).

Crecimiento personal: es la sensación positiva acerca del desarrollo de sus habilidades, capacidades y potencialidades, pero cuando este crecimiento personal se atasca, se evidencia una carencia, la persona se vuelve incapaz y lenta (Saldaña et ál., 2020).

3.3. Marco conceptual

- **Autoaceptación:** reconocer y aceptar los múltiples aspectos propios, incluyendo buenas y malas cualidades (Jorquera y González, 2021).
- **Autonomía:** Facultad personal que permite actuar según el criterio propio (Parra y Otálvaro, 2018).
- **Beneficios laborales:** Cualquier tipo de compensación tangible o intangible otorgada a los empleados además del salario base, (Bernales et ál., 2022).
- **Bienestar psicológico:** combinación de estados afectivos positivos como la felicidad que facilitan una óptima calidad de vida (Saldaña et ál., 2020).
- **Crecimiento personal:** es la sensación positiva acerca del desarrollo de las habilidades, capacidades y potencialidades de la persona (Saldaña et al., 2020).
- **Condiciones Físicas:** herramientas e infraestructura que permiten al trabajador ejecutar con mayor facilidad sus tareas asignadas (Bautista y Uriarte, 2019).
- **Desarrollo de tareas:** asignaciones, carga laboral, entre otros que debe cumplir el trabajador, dentro de su horario correspondiente (Bernales et ál., 2022).
- **Desarrollo personal:** oportunidad de ejecutar actividades significativas en la organización con el fin de lograr la autorrealización (Deriba et al., 2017).
- **Dominio ambiental:** es el manejo del autocontrol de la persona sobre el ambiente que le produce bienestar personal (Parra y Otálvaro, 2018).

- **Políticas administrativas:** reglas de la empresa, que determinan las expectativas, los valores y los asuntos gerenciales (Deriba et ál., 2017).
- **Propósito en la vida:** metas propuestas por la persona para un cumplimiento futuro (Saldaña et ál., 2020).
- **Relaciones positivas con los demás:** Interacción adecuada entre dos o más personas que facilita el trabajo en equipo (Jorquera y González, 2021).
- **Relaciones sociales:** interacción entre dos o más individuos, en relación al ambiente de trabajo (Bautista y Uriarte, 2019).
- **Relación con la autoridad:** es la valoración sea positiva o negativa que dispone el trabajador de sus respectivos jefes (Bautista y Uriarte, 2019).
- **Satisfacción laboral:** resultado de la actitud de una persona hacia su trabajo sumado a los factores ambientales (Kosec et ál., 2022).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

En cuanto al tipo, se empleó una estructura básica, siendo su propósito, servir como base teórica para posteriores investigaciones, sin mediar la resolución de la problemática (Arias y Covinos, 2021).

4.1.2. Nivel de investigación

Referente al nivel de esta indagación fue de alcance correlacional, puesto que se investigó el nexo existente de las variables de estudio, además de la significancia (Arias y Covinos, 2021); y descriptivo, consistiendo en la caracterización sobre un individuo o grupo, evaluando su comportamiento, mediante indicadores establecidos (Gallardo, 2017).

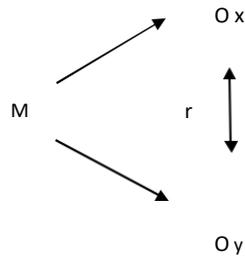
El enfoque empleado fue cuantitativo, ya que se recopila datos numéricos y procedimientos estadísticos con la finalidad de medir y determinar las variables y dimensiones del estudio relacionadas con los objetivos planteados (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, el método empleado fue hipotético deductivo, a medida que se crean hipótesis a través de la reflexión y el análisis, los cuales se contrastan empíricamente (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2. Diseño de investigación

En relación al diseño, este fue no experimental, debido a que no se manipula variable alguna, limitándose a observar sin interferir en ello (Álvarez, 2020) además de transversal, siendo manejada en un periodo concreto sobre su desarrollo y ejecución.

Por ello, presenta el siguiente diseño:



Dónde:

M = Muestra

O x = Variable 1

O y = Variable 2

r = Relación

4.3. Operacionalización de Variables

Definición conceptual

Satisfacción laboral: es la actitud de una persona conforme a su área de trabajo sumado a los factores ambientales que se relacionan a ello (Kosec et al., 2022).

Bienestar psicológico: combinación de estados afectivos positivos como la felicidad que facilitan una óptima calidad de vida (Saldaña et al., 2020).

Definición operacional

Satisfacción laboral: la variable de satisfacción laboral, que cuenta con siete dimensiones cada una de ellas con sus correspondientes indicadores, será medida mediante la escala de satisfacción laboral adaptada por Reaño en su investigación *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo del área de administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018* (Palma, 2005, como se citó en Reaño, 2019).

Bienestar psicológico: la variable de bienestar psicológico, que cuenta con seis dimensiones cada una de ellas con sus correspondientes indicadores, será medida a través de la escala de bienestar psicológico adaptada por Álvarez en su estudio *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico* (Ryff, 2014, como se citó en Álvarez, 2019)

Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	NIVELES Y RANGO DE LAS DIMENSIONES
Satisfacción laboral	Condiciones física	Elementos	1, 13, 21, 28, 32	Totalmente de acuerdo (TA)	Bajo (36-83)	Dim.1 Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
	Beneficios laborales	Compensación	2, 7, 14, 22	Acuerdo (A)		Dim.2 Bajo (4-9) Medio (10-14) Alto (15-20)
	Políticas administrativas	Normas de la empresa	8, 15, 17, 23, 33	Indeciso (I)	Medio (84-132)	Dim.3 Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
	Relaciones sociales	Interacción	3, 9, 16, 24	Desacuerdo (D)		Dim.4 Bajo (4-9) Medio (10-14) Alto (15-20)
	Desarrollo personal	Autorrealización	4, 10, 18, 25, 29, 34	Totalmente en desacuerdo (TD)	Alto (133-180)	Dim.5 Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
	Desarrollo de tareas	Asignaciones	5, 11, 19, 26, 30, 35			Dim.6 Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
	Relación con la autoridad	Clima laboral	6, 12, 20, 27, 31, 36			Dim.7 Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)

Bienestar Autoaceptación psicológico	Bienestar propio	1, 7,13, 19, 25 y 31	Totalmente de acuerdo(TA)	Bajo (39-90)	Dim.1 Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Relaciones positivas	Sensación de bienestar	2, 8,14, 20, 26 y 32	Acuerdo (A)		Dim.2 Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Autonomía	Autorregulación	3, 4, 9,10, 15, 21, 27 y 33	Indeciso (I)	Medio (91-143)	Dim.3 Bajo (8-18) Medio (19-29) Alto (30-40)
Dominio del entorno	Autocontrol	5, 11, 16, 22, 28 y 39	Desacuerdo (D)		Dim.4 Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Crecimiento personal	Metas u objetivos	6, 12, 17, 18, 23 y 29	Totalmente en desacuerdo (TD)	Alto (144-195)	Dim.5 Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Propósito de vida	Desarrollo de habilidades	24, 30, 34, 35, 36, 37 y 38			Dim.6 Bajo (7-16) Medio (17-25) Alto (26-35)

Fuente: Elaboración propia

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Hipótesis específicas

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

4.5. Población – Muestra

4.5.1. Población

La población es el agrupamiento de elementos propuestos para un estudio de Arias y Covinos (2021), por lo que la población fue un total de 50 laboradores del Hospital metropolitano.

4.5.2. Muestra

La muestra fue la misma cantidad que la de la población, siendo que la muestra se define como una pequeña parte de la población, elegida por ciertos parámetros para ser estudiada (Arias y Covinos, 2021).

Criterios de inclusión

- Mayores de 18 años.
- Trabajadores que asistan en el mes de octubre, noviembre y diciembre del presente año, al Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna.
- Acepten formar parte del estudio de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

- Menores de 18 años.
- Trabajadores que no asistan en los de octubre, noviembre y diciembre del presente año, al Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna.
- No acepten formar parte del estudio de manera voluntaria.

Tabla 2

Población de estudio

Cargo	Población
Biología	2
Chofer	1
Enfermería	13
Médico	8
Obstetra	7
Odontólogo	2
Psicólogo	2
Químico Farmacéutico	1
Técnico Administrativo	1
Técnico en Computación e Informática	1
Técnico en Enfermería	10
Técnico Guardián	1
Trabajador Social	1
Total, general	50

Fuente: Área de asistencia de personal, 2023

4.5.3. Muestreo

El muestreo se define, como el grupo con características semejantes, representativas del conjunto al cual pertenecen, (Arias y Covinos, 2021). Es por ello que se empleó un tipo de muestreo no probabilístico, por conveniencia puesto que el muestreo fue seleccionado acorde a la conveniencia del indagador.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad

Sobre la técnica empleada esta fue la encuesta, permitiendo la compilación de data eficazmente, siendo compuesta por ítems enfocadas al tema investigado (León y Montero, 2020).

El instrumento para la primera variable es la escala de satisfacción laboral de Palma (2005), adaptada por Reaño (2019) siendo su ámbito de aplicación mayores de 18 años; su administración es mixta, con una duración de 15 minutos; la escala atiende siete (7) dimensiones, presentando en total 36 ítems. Respecto a su calificación e interpretación, se representa con una escala Likert de 1 a 5; los evaluados marcan el ítem deseado, asignándose como nivel bajo de 36 a 80, nivel moderado de 81 a 120 y nivel alto de 121 a 180.

En cuanto a su confiabilidad, se calcularon valores sobre alfa y omega que van sobre .86 y .90. sobre sus dimensiones, así como para el puntaje general. Para la validez interna, se obtuvo mediante el análisis factorial confirmatorio, con resultados adecuados ($\chi^2/gl = 4.124$, CFI = .928, TLI = .911 SRMR = .065, RMSEA = .072) y por juicios de expertos con una V de Aiken que alcanzaba a .97.

Para la segunda variable el instrumento es la escala de bienestar psicológico de Ryff (2014), adaptada por Álvarez (2019) el ámbito de aplicación es para mayores de 18 años; su administración es mixta, con una duración sobre los 12 minutos, esta prueba maneja

seis dimensiones, contando con 39 ítems. En cuanto a su calificación e interpretación, se representa mediante escala Likert de 1 a 6.

Para la obtención de la confiabilidad fue mediante el coeficiente omega (.96) y la validez por V de Aiken que alcanzó niveles estadísticamente significativos ($p < .05$) siendo verificado como instrumento fiable para su ejecución.

4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Se plasma mediante una base de datos sobre el programa Microsoft Excel con la información recopilada a través de los cuestionarios, posteriormente fue procesada por el programa SPSS 27; logrando aplicar para obtener las correlaciones sobre las dos variables empleadas en la indagación. Además, los resultados se trabajarán en tabla de cálculos, teniendo en consideración su respectiva interpretación, dichos resultados serán puestos mediante tablas y figuras según el objetivo correspondiente, dando respuesta a la formulación planteada al inicio de la investigación, (Hernández y Mendoza, 2018).

Aspectos éticos:

Se tomó en cuenta los aspectos éticos redactados en el informe Belmont (1979):

Respeto a las personas: se refiere al valor de respeto donde todos los individuos deben ser tratados con amabilidad, tomando en cuenta su autonomía, es decir, se respeta que cada uno de manera personal sea autónomo para decidir si desea participar del estudio.

Beneficencia: se trata de asegurar que las personas reciban el mayor beneficio posible y disminuir los riesgos, cuidando que su integridad no sea perjudicada bajo ninguna circunstancia.

Justicia: Toda persona debe ser tratada por igual sin distinción ya sea de raza, edad, género, etc. Este principio preserva la dignidad y el valor común de las personas.

V. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento – cuestionario, se plasman a continuación:

5.1. Presentación de resultados

Seguidamente se presentan las tablas de frecuencia y figuras:

Tabla 3

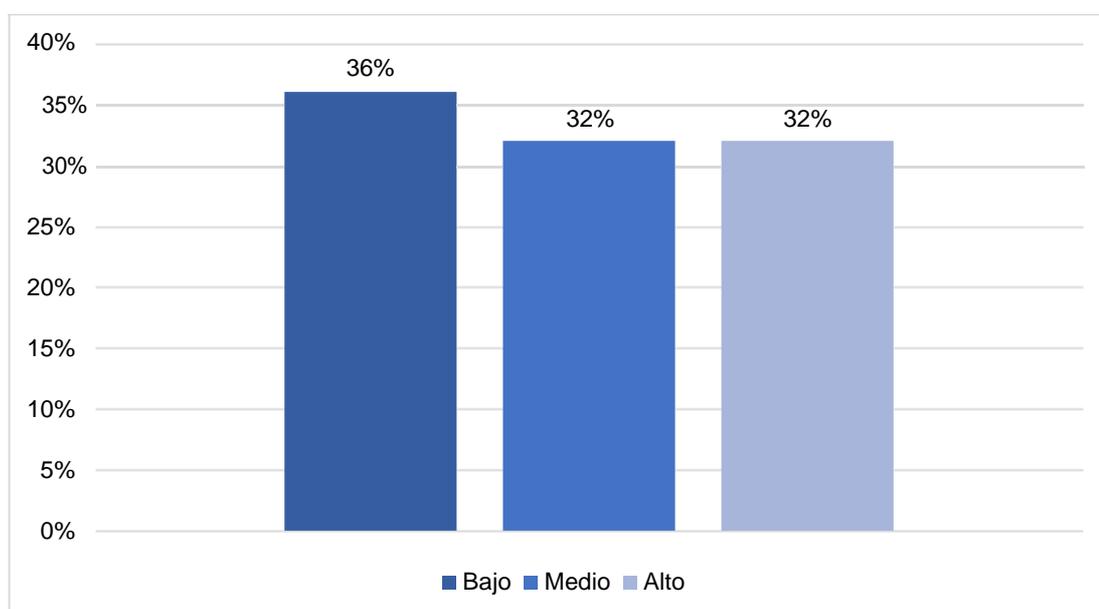
Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	F	%
Bajo	18	36%
Medio	16	32%
Alto	16	32%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

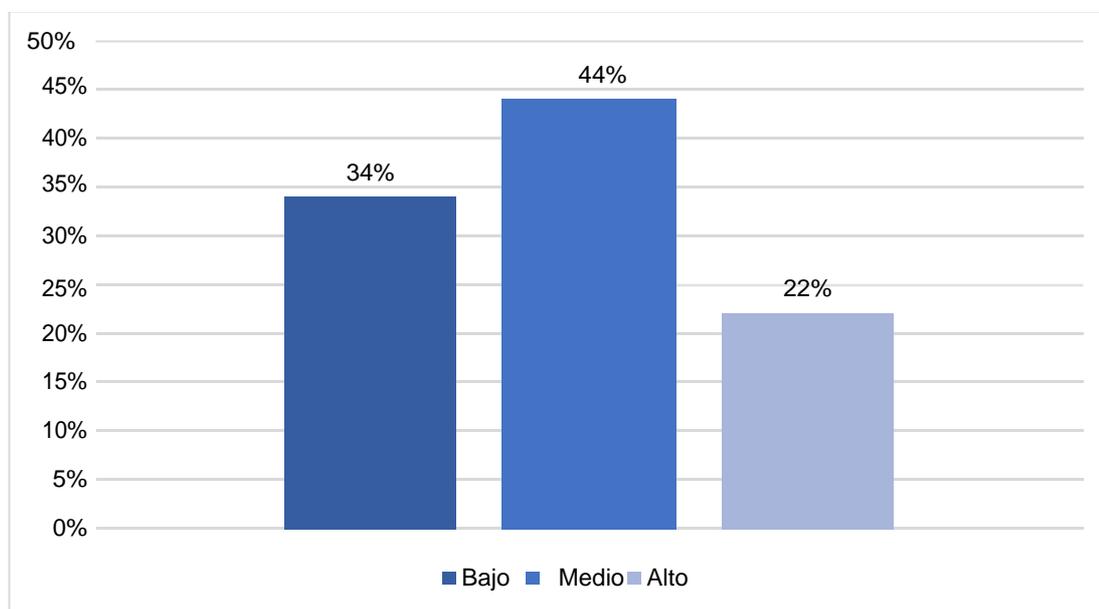
Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	17	34%
Medio	22	44%
Alto	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

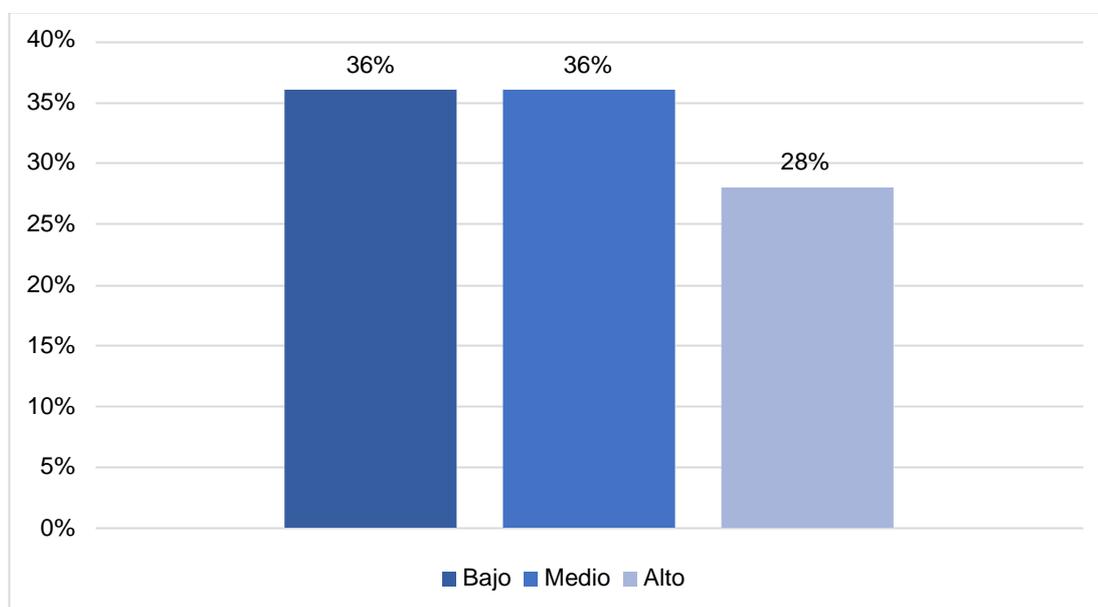
Resultados descriptivos de la dimensión beneficios laborales de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	18	36%
Medio	18	36%
Alto	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Resultados descriptivos de la dimensión beneficios laborales de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

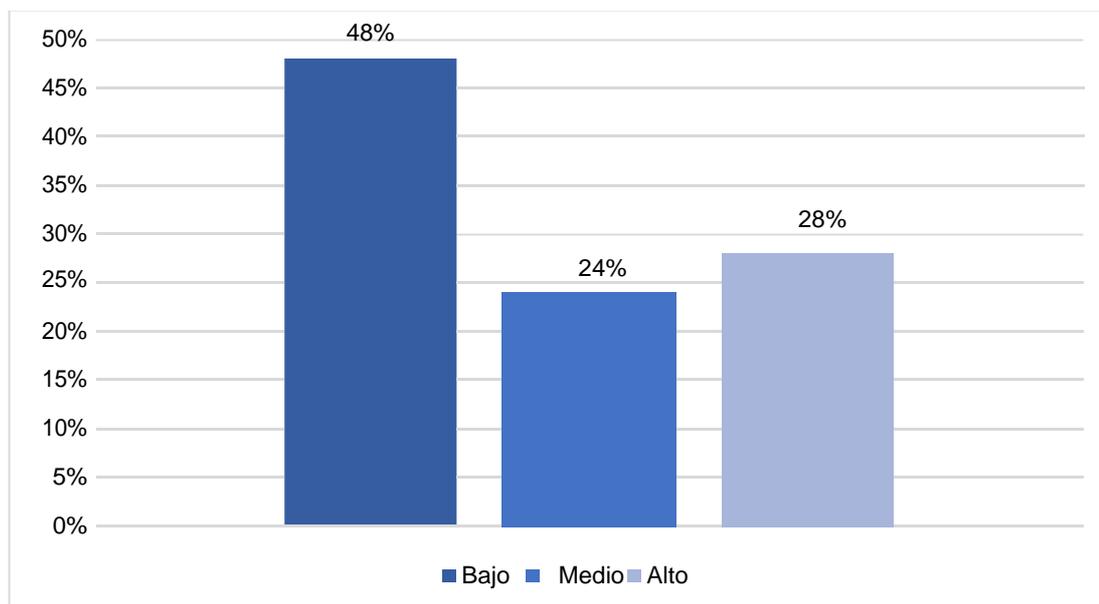
Resultados descriptivos de la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	24	48%
Medio	12	24%
Alto	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Resultados descriptivos de la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

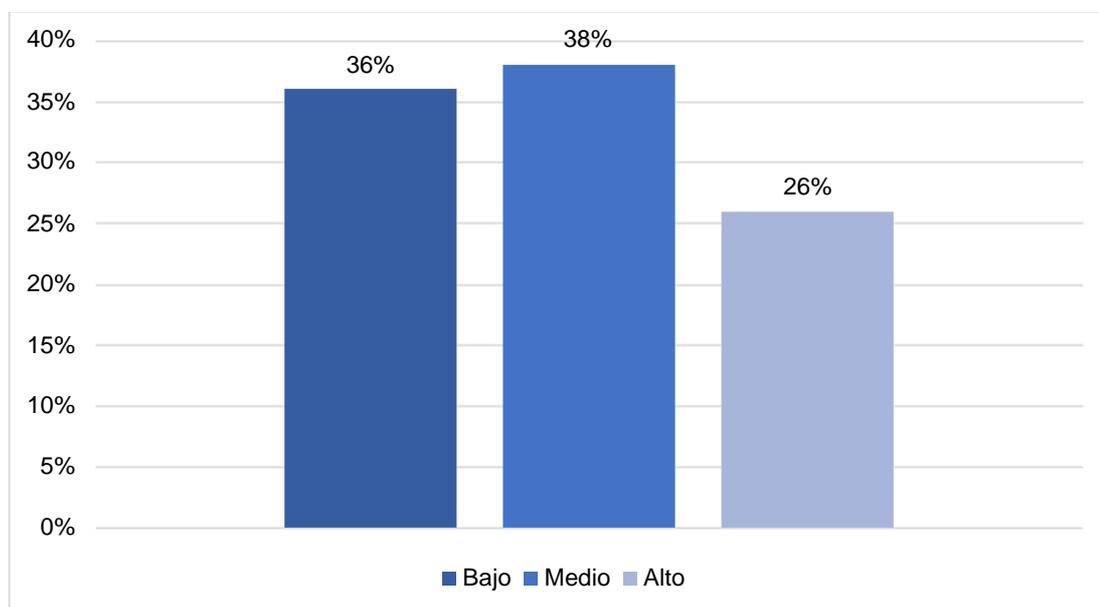
Resultados descriptivos de la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	18	36%
Medio	19	38%
Alto	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Resultados descriptivos de la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

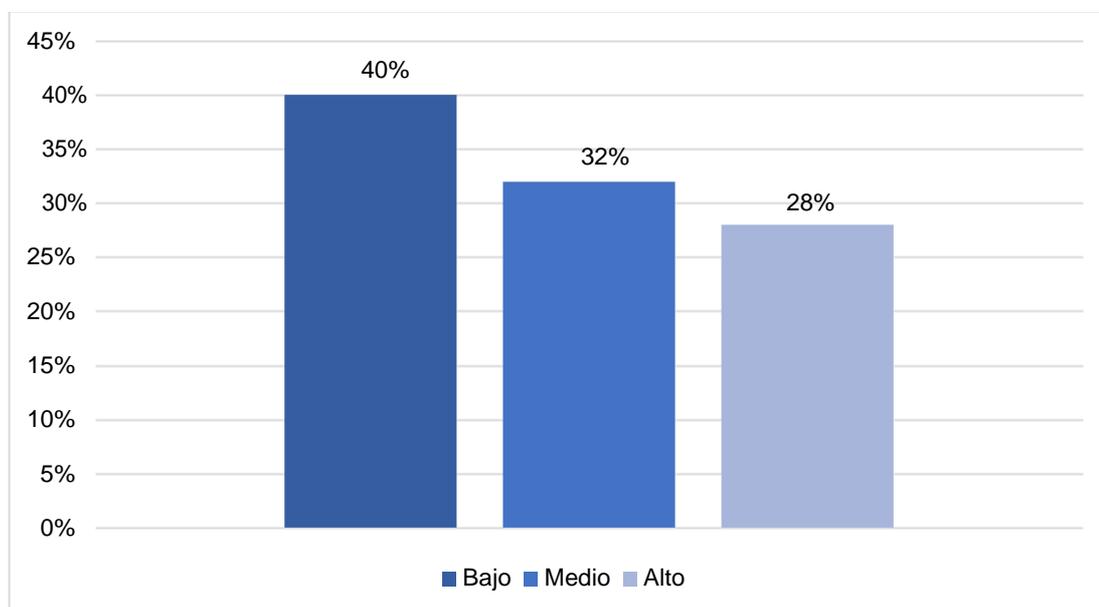
Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	20	40%
Medio	16	32%
Alto	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

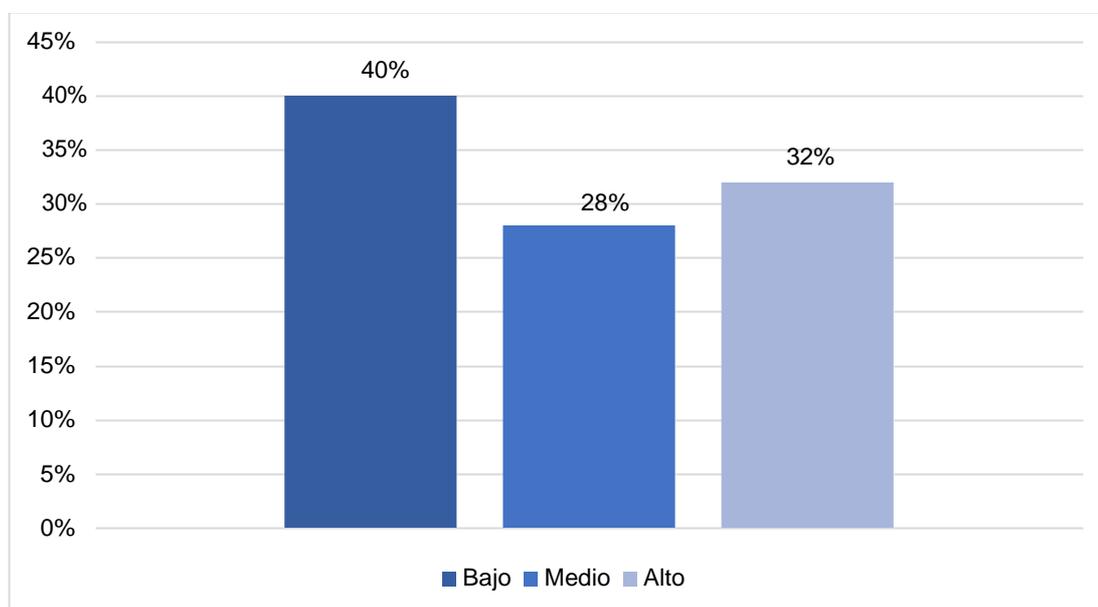
Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo de tareas de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	20	40%
Medio	14	28%
Alto	16	32%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo de tareas de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

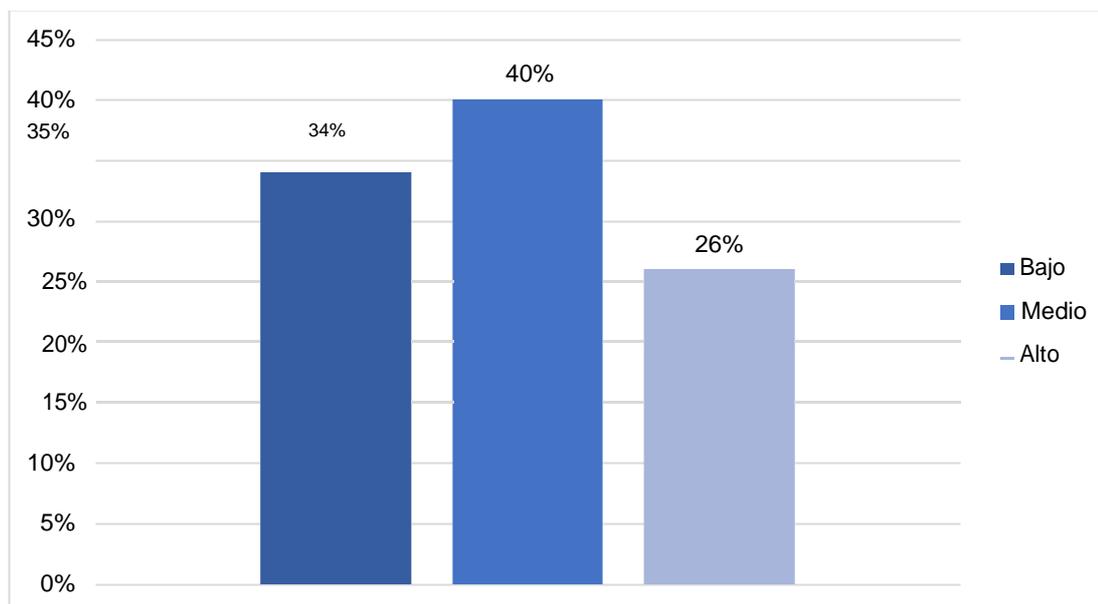
Resultados descriptivos de la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	17	34%
Medio	20	40%
Alto	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Resultados descriptivos de la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

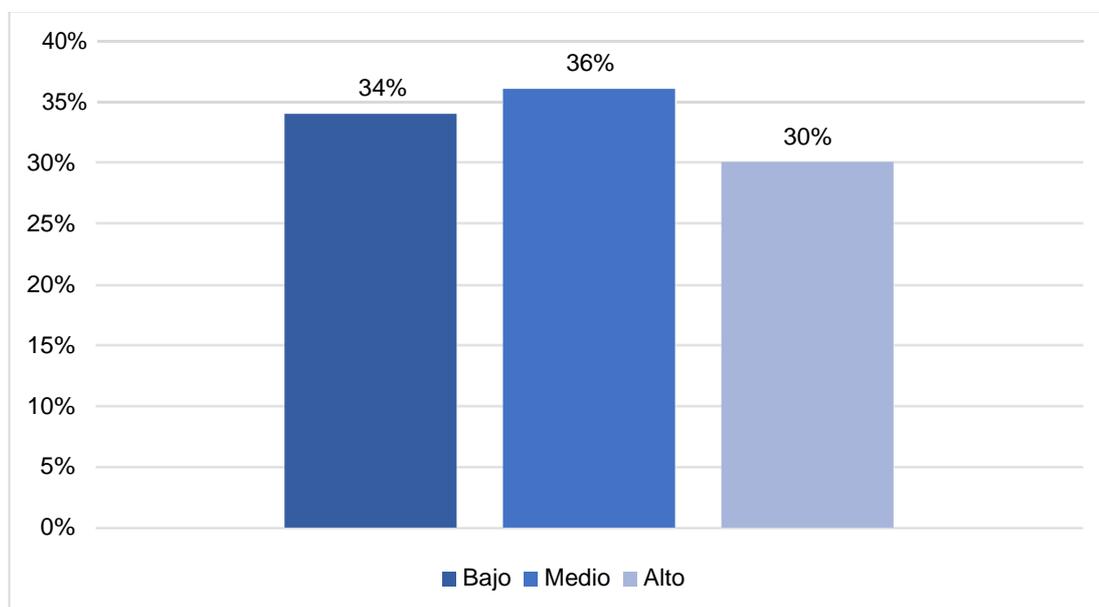
Resultados descriptivos de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	17	34%
Medio	18	36%
Alto	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Resultados descriptivos de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

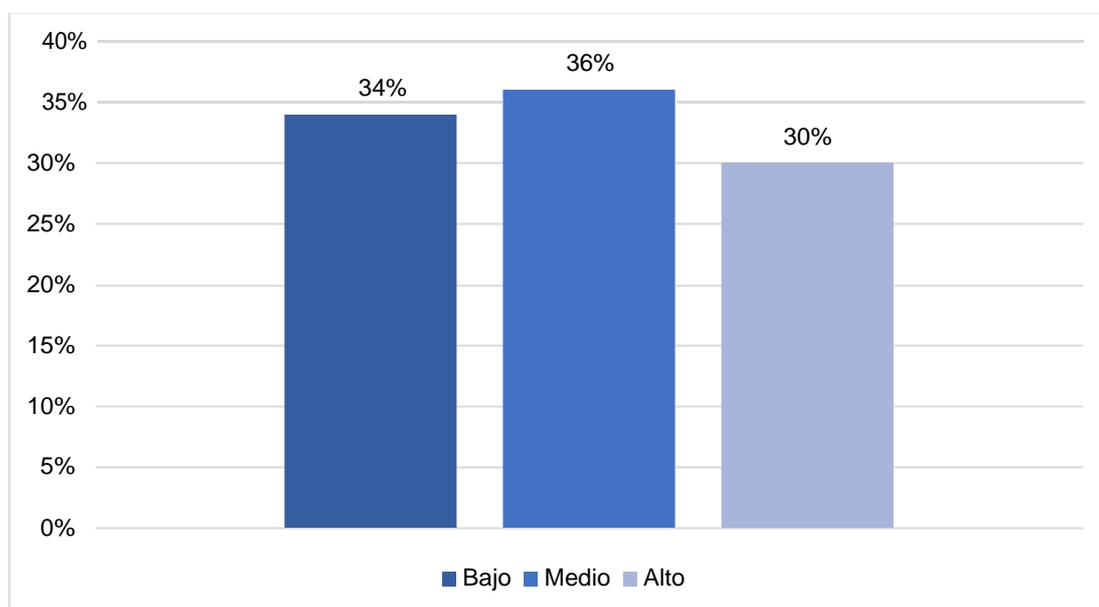
Resultados descriptivos de la dimensión autoaceptación de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	F	%
Bajo	17	34%
Medio	18	36%
Alto	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Resultados descriptivos de la dimensión autoaceptación de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

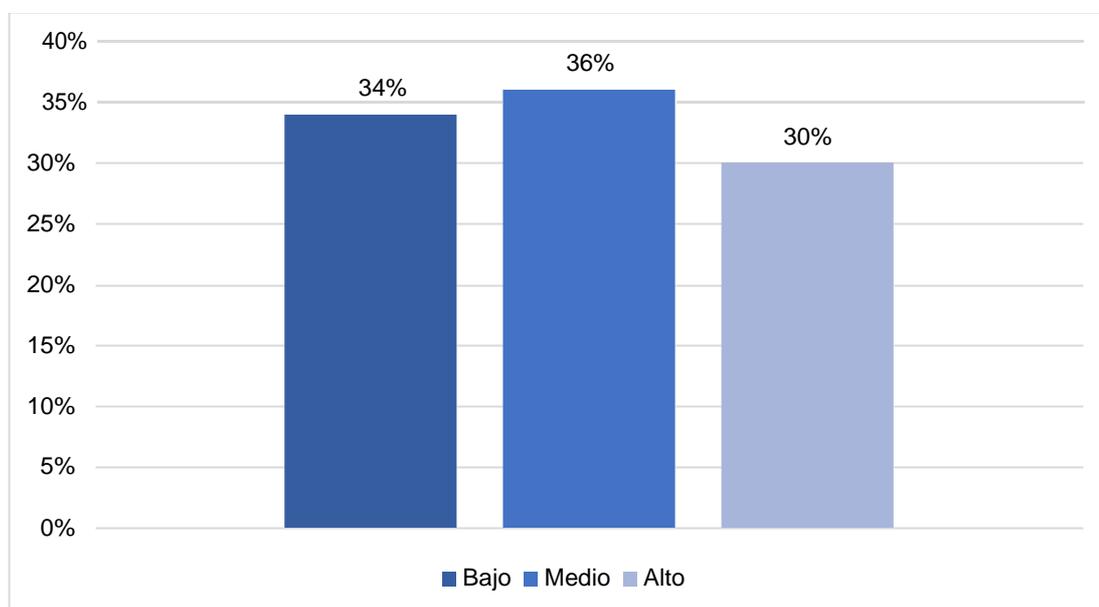
Resultados descriptivos de la dimensión relaciones positivas de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	17	34%
Medio	18	36%
Alto	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Resultados descriptivos de la dimensión relaciones positivas de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

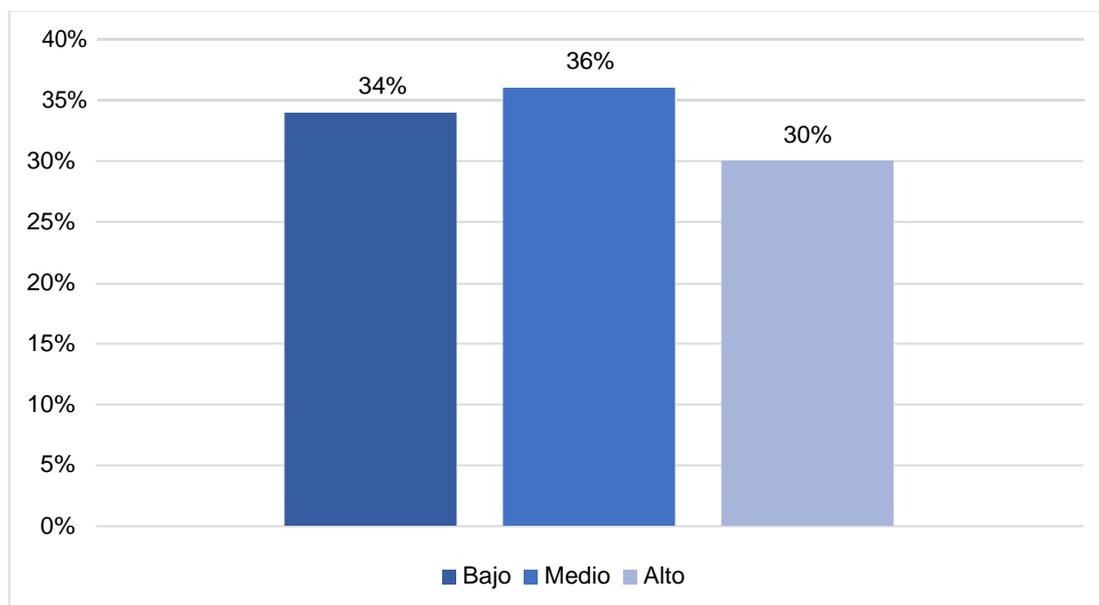
Resultados descriptivos de la dimensión autonomía de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	17	34%
Medio	18	36%
Alto	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Resultados descriptivos de la dimensión autonomía de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

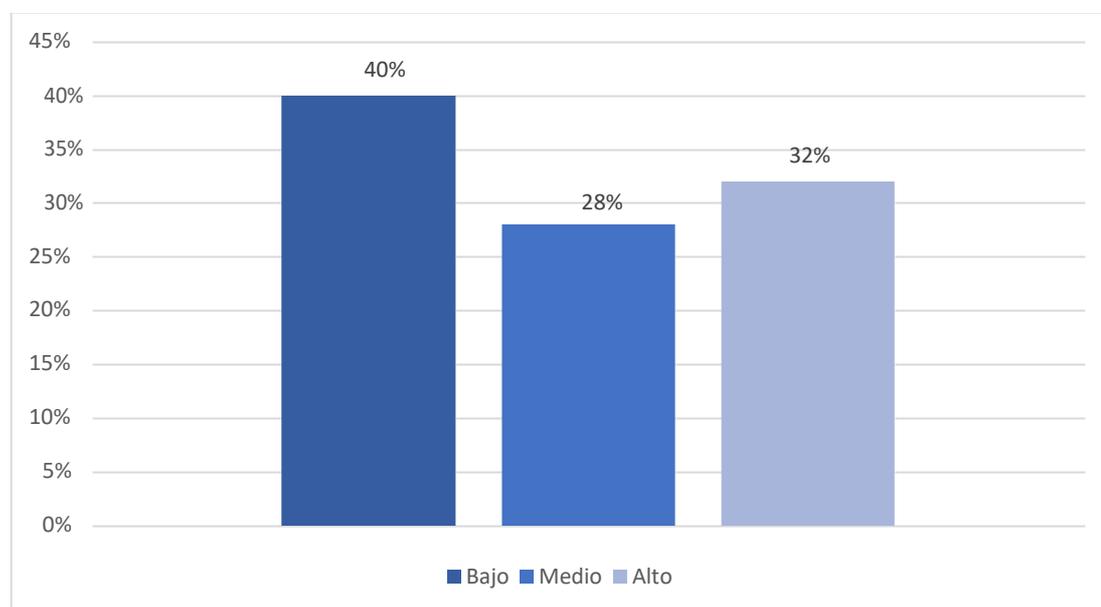
Resultados descriptivos de la dimensión dominio de entorno de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	F	%
Bajo	20	40%
Medio	14	28%
Alto	16	32%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Resultados descriptivos de la dimensión dominio de entorno de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

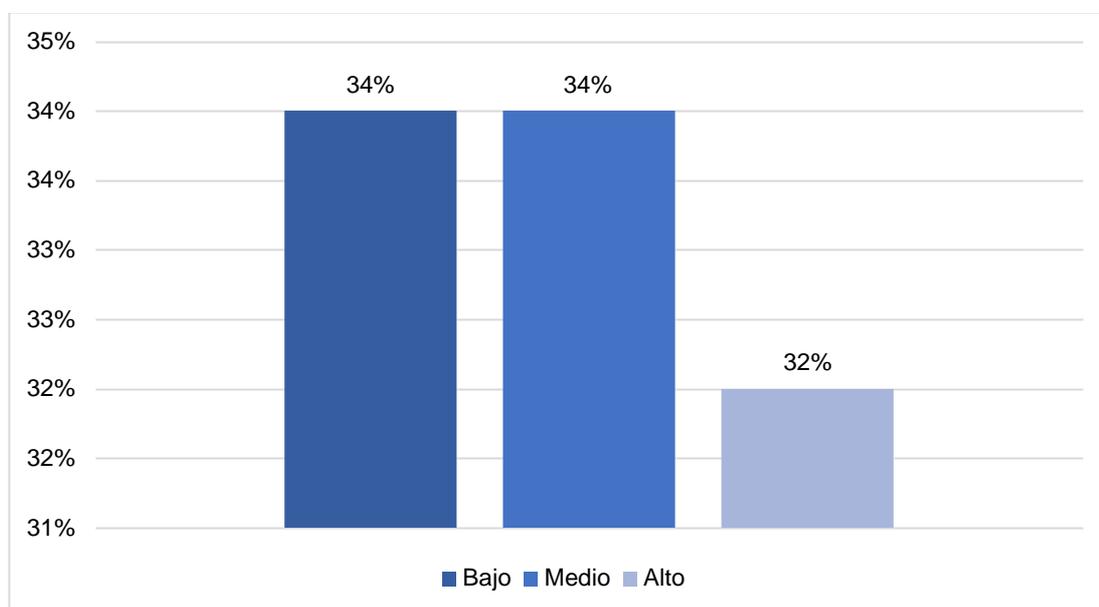
Resultados descriptivos de la dimensión crecimiento personal de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	17	34%
Medio	17	34%
Alto	16	32%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Resultados descriptivos de la dimensión crecimiento personal de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

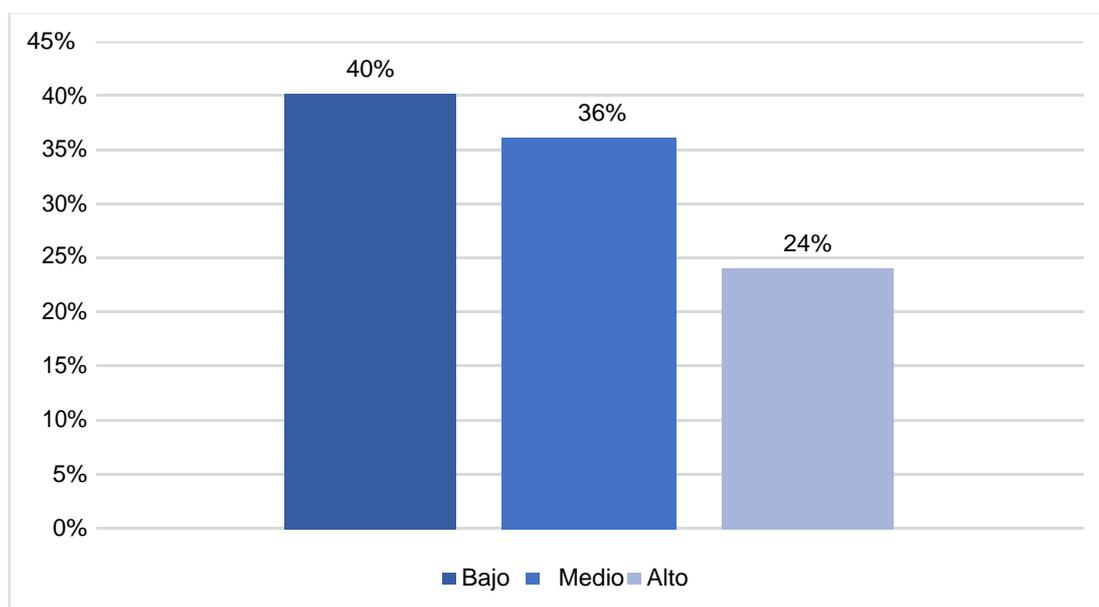
Resultados descriptivos de la dimensión propósito de vida de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

	f	%
Bajo	20	40%
Medio	18	36%
Alto	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Resultados descriptivos de la dimensión propósito de vida de la variable bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.



Fuente: Elaboración propia

5.2. Interpretación de resultados

En este apartado se presenta la interpretación de las tablas y figuras antes mencionadas:

En la tabla 3 y figura 1 se puede evidenciar que en la variable satisfacción laboral, el 36% obtuvo un nivel bajo, el 32% nivel medio y el 32% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 4 y figura 2 se puede evidenciar que en la dimensión condiciones físicas, el 34% obtuvo un nivel bajo, el 44% nivel medio y el 22% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 5 y figura 3 se puede evidenciar que en la dimensión beneficios laborales, el 36% obtuvo un nivel bajo, el 36% nivel medio y el 28% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 6 y figura 4 se puede evidenciar que, en la dimensión de políticas administrativas, el 48% obtuvo un nivel bajo, el 24% nivel medio y el 28% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 7 y figura 5 se puede evidenciar que en la dimensión relaciones sociales, el 36% obtuvo un nivel bajo, el 38% nivel medio y el 26% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 8 y figura 6 se puede evidenciar que en la dimensión desarrollo personal, el 40% obtuvo un nivel bajo, el 24% nivel medio y el 28% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 9 y figura 7 se puede evidenciar que en la dimensión desarrollo de tareas, el 40% obtuvo un nivel bajo, el 28% nivel medio y el 32% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 10 y figura 8 se puede evidenciar que en la dimensión relación con la autoridad, el 34% obtuvo un nivel bajo, el 40% nivel medio y el 26% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 11 y figura 9 se puede observar que en la variable bienestar psicológico, el 34% obtuvo un nivel bajo, el 36% nivel medio y el 30% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 12 y figura 10 se puede observar que en la dimensión autoaceptación, el 40% obtuvo un nivel bajo, el 28% nivel medio y el 32% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 13 y figura 11 se puede observar que en la dimensión relaciones positivas, el 40% obtuvo un nivel bajo, el 36% nivel medio y el 24% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 14 y figura 12 se puede observar que en la dimensión autonomía, el 36% obtuvo un nivel bajo, el 36% nivel medio y el 28% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 15 y figura 13 se puede observar que en la dimensión dominio del entorno, el 40% obtuvo un nivel bajo, el 28% nivel medio y el 32% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 16 y figura 14 se puede observar que en la dimensión crecimiento personal, el 34% obtuvo un nivel bajo, el 34% nivel medio y el 32% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

En la tabla 17 y figura 15 se puede observar que en la dimensión propósito de vida, el 40% obtuvo un nivel bajo, el 36% nivel medio y el 24% nivel alto en trabajadores de un centro de salud, Tacna – 2023.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Seguidamente, se detallan los resultados en base a la estadística inferencial.

6.1. Análisis inferencial

Se mencionan los criterios para el contraste de hipótesis y el análisis inductivo.

Criterios para la comprobación de hipótesis

Sig. (bilateral) $< \alpha$ se acepta la hipótesis H_a

Sig. (bilateral) $> = \alpha$ se acepta la hipótesis H_o

Confianza y Margen de error

Confianza = 95%

Se consideró el 5% = 0,05 (α)

6.2. Prueba de normalidad

H_a : Los datos no presentan una distribución normal

H_o : Los datos tienen una distribución normal

Tabla 18

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gr.l	Sign.
Satisfacción laboral	0.888	50	0.000
Bienestar psicológico	0.920	50	0.002

Fuente: Elaboración propia

Criterio de decisión

1. Si p -valor $< 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

2. Si el p -valor $\geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

Interpretación

En la tabla 18 se pudo observar que el Sig. es $< 0,05$ en ambas variables, esto indica que la población no se ajusta a una distribución normal. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

Debido a este resultado, se utilizó **la prueba no paramétrica Rho de Spearman** para la comprobación de hipótesis.

6.3. Prueba de hipótesis

6.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Tabla 19

Relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Correlaciones			
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	Bienestar Psicológico 0,537
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis En la tabla 19 es de $r = ,537$, con una significancia bilateral de $p = ,000$ valor que es menor a ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

6.3.2. Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Tabla 20

Relación entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Correlaciones			
			Autoaceptación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,314
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis. En la tabla 20 es de $r = ,314$, con una significancia bilateral de $p = ,000$ valor que es menor a ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

6.3.3. Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Tabla 21

Relación entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Correlaciones			
			Relaciones positivas
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,458
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 21 es de $r = ,458$, con una significancia bilateral de $p = ,000$ valor que es menor a ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

6.3.4. Hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Tabla 22

Relación entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Correlaciones			
			Autonomía
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,433
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 22 es de $r = ,433$, con una significancia bilateral de $p = ,002$ valor que es menor a ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

6.3.5. Hipótesis específica 4:

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Tabla 23

Relación entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Correlaciones			
			Dominio del entorno
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,520
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 23 es de $r = ,520$, con una significancia bilateral de $p = ,000$ valor que es menor a $(p < 0.05)$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

6.3.6. Hipótesis específica 5:

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Tabla 24

Relación entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Correlaciones			
			Crecimiento personal
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,468
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 24 es de $r = ,468$, con una significancia bilateral de $p = ,000$ valor que es menor a $(p < 0.05)$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

6.3.7. Hipótesis específica 6:

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Tabla 25

Relación entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de la vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Correlaciones			
			Propósito de vida
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,406
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de la contrastación de la hipótesis en la Tabla 25 es de $r = ,406$, con una significancia bilateral de $p = ,000$ valor que es menor a ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación resultados con antecedentes

En relación a los resultados encontrados se procede a realizar la comparación respectiva con los antecedentes internacionales, nacionales y locales que respaldan el tema abordado.

En el caso del objetivo general de la presente investigación plantea determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023. Estos hallazgos coinciden con los presentados por Nguyen y Tran (2022) quienes, en su estudio transversal, encontraron que, la satisfacción de los compañeros de trabajo y la satisfacción general tuvieron la correlación más fuerte (0,41 y 0,47) con el bienestar psicológico, indicando que, la satisfacción de los compañeros de trabajo y la satisfacción laboral general fueron los predictores más fuertes del bienestar psicológico ($\beta = 0,38$ y $0,45$). Asimismo, se presentaron coincidencias parciales con los resultados presentados por Pérez y Rodríguez (2020) desarrollaron un estudio de enfoque descriptivo y correlacional, donde indicaron que la satisfacción laboral y el bienestar psicológico se correlacionaron significativamente con un nivel menor a 0.5; $Rho. 542$; demostrando que, a mayor satisfacción, mayor será el bienestar psicológico.

Respecto al primer objetivo específico se plantea determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Capone et al. (2022) quienes, en su investigación transversal, determinaron que, las creencias de eficacia de los médicos y el sentido de pertenencia a su hospital se asociaron de manera positiva con la satisfacción laboral ($R^2 = 0,374$; $p = < 0,05$), es decir, los niveles de bienestar psicosocial experimentados por los médicos hospitalarios fueron altos, al igual que los de satisfacción laboral. Estos resultados, difieren del hallazgo

presentado por Delgado (2022) quien, en su estudio observacional, prospectiva, analítica y transversal, evidencia que, hay una nula correlación de $= -0.006$, entre las variables investigadas, demostrando que, la satisfacción de los trabajadores no repercute en su bienestar.

En cuanto al segundo objetivo específico se propone determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023. Estos resultados coinciden con los presentados por Gutiérrez y Moya (2018) quienes, en su estudio de enfoque básico y nivel correlacional, hallaron que existe una relación significativa sobre las variables investigadas ($r = 0.470$, $p=0.000$), es decir, cuando la persona logra un bienestar fomenta otras actitudes y acciones que mejoran su vida de manera positiva. Además, se establecieron coincidencias parciales con los resultados presentados por Suricallo y Doris (2021) en su investigación básica, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, demostraron que, existe correlaciones significativas y positivas entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de bienestar psicológico: Bienestar general ($p=0.666$), Trabajo – hogar ($p=0.602$), Trabajo y satisfacción ($p=0.754$), Condiciones laborales ($p=0.539$), Control en el trabajo ($p=0.594$), indicando que, a mayor satisfacción laboral, mayor bienestar psicológico.

Respecto al tercer objetivo específico se plantea determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023. Estos hallazgos son coincidentes con los presentados por Capone et al. (2022) Quienes, en su investigación transversal, determinaron que, las creencias de eficacia de los médicos y el sentido de pertenencia a su hospital se asociaron de manera positiva con la satisfacción laboral ($R^2 = 0,374$; $p = < 0,05$). Por el contrario, el apoyo organizacional y la orientación de los participantes hacia la participación del paciente no se asociaron significativamente con la satisfacción por su trabajo. Es decir, los niveles de bienestar psicosocial experimentados por los

médicos hospitalarios fueron altos, al igual que los de satisfacción laboral. Asimismo, se establecieron coincidencias parciales con los hallazgos presentados por Hood y Patton (2022) quienes, en su investigación transversal, indicaron que, existe una correlación más fuerte entre la autonomía, la relación y la satisfacción laboral, tanto en los trabajadores de FT-NHS ($r = 0,79$, $p < 0,001$) como en el de TAW ($r = 0,42$, $p = 0,008$), es decir, las puntuaciones en las medidas de autonomía, competencia y relación (necesidades psicológicas básicas definidas por SDT), el estrés y la intención de rotación no difirieron significativamente entre los grupos de personal de FT-NHS y TAW.

En relación al cuarto objetivo específico se propone determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023. Estos hallazgos coinciden con los presentados por Malpartida (2021) quien, en su estudio descriptivo-correlacional, observó una correlación de .864, demostrando que, los trabajadores de salud se sienten satisfechos en su ámbito de trabajo, cuando mantienen un estilo de vida eficiente. Además, se establecieron coincidencias parciales con los resultados presentados por Nørøxe et al. (2018), quien en su estudio señaló que, los médicos de cabecera masculinos tenían más probabilidades que las médicas de experimentar una baja satisfacción laboral (OR = 1,55 (IC del 95 %: 1,23–1,95)) y un bienestar mental deficiente, incluido el síndrome de agotamiento total (OR = 1,50 (IC del 95 %: 1,08–2,07) y mala salud mental general (OR = 1,65 (IC 95 %: 1,16–2,36)). Por el contrario, los médicos de cabecera masculinos tenían más probabilidades de experimentar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida (OR = 1,31 (IC del 95 %: 1,07–1,62)). Apreciando que, la prevalencia de bienestar mental deficiente y baja satisfacción laboral fue generalmente alta, particularmente entre los médicos de cabecera a mitad de carrera y los médicos de cabecera masculinos.

En el caso del quinto objetivo específico se plantea determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento

personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Bello et al. (2021) quienes, en su estudio evaluó descriptivo transversal, reflejaron una correlación negativa débil constante entre satisfacción laboral y las puntuaciones GHQ ($p < 0,001$). Además, los encuestados que estaban satisfechos con su trabajo presentaron menos probabilidades de tener morbilidad psicológica ($p < 0,001$). Asimismo, se establecieron coincidencias parciales con los hallazgos presentados por Nguyen y Tran (2022) quienes, en su estudio transversal, encontraron que, la satisfacción de los compañeros de trabajo y la satisfacción general tuvieron la correlación más fuerte (0,41 y 0,47) con el bienestar psicológico, indicando que, la satisfacción de los compañeros de trabajo y la satisfacción laboral general fueron los predictores más fuertes del bienestar psicológico ($\beta = 0,38$ y $0,45$).

Respecto al sexto objetivo específico se propone determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023. Estos hallazgos coinciden con los presentados por Capone et al. (2022) quienes, en su investigación transversal, determinaron que, las creencias de eficacia de los médicos y el sentido de pertenencia a su hospital se asociaron de manera positiva con la satisfacción laboral ($R^2 = 0,374$; $p = < 0,05$). Por el contrario, el apoyo organizacional y la orientación de los participantes hacia la participación del paciente no se asociaron significativamente con la satisfacción por su trabajo. Es decir, los niveles de bienestar psicosocial experimentados por los médicos hospitalarios fueron altos, al igual que los de satisfacción laboral. Asimismo, se establecieron coincidencias parciales con los resultados presentados por Hood y Patton (2022) quienes, en su investigación transversal, indicaron que, existe una correlación más fuerte entre la autonomía, la relación y la satisfacción laboral, tanto en los trabajadores de FT-NHS ($r = 0,79$, $p < 0,001$) como en el de TAW ($r = 0,42$, $p = 0,008$), es decir, las puntuaciones en las medidas de autonomía, competencia y relación (necesidades psicológicas básicas

definidas por SDT), el estrés y la intención de rotación no difirieron significativamente entre los grupos de personal de FT-NHS y TAW.

CONCLUSIONES

Primera: Existe correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Segunda: Existe correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Tercera: Existe correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Cuarta: Existe correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Quinta: Existe correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Sexta: Existe correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

Séptima: Existe correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.

RECOMENDACIONES

Primera: Al director del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna, en base a los resultados obtenidos se recomienda establecer estrategias, actividades que fomenten el trabajo en equipo de integración social considerando que sería beneficioso ya que ayudaría a tomar medidas de seguridad, que beneficien y aporten a un mejor rendimiento laboral.

Segunda: Al Área de Psicología, del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna, se recomienda implementar talleres y capacitaciones con la finalidad de fortalecer la satisfacción laboral y bienestar psicológico en el personal que labore en el establecimiento de salud.

Tercera: Al personal de salud del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna, se sugiere que individualmente (consigo mismo) trabaje, cada una de las dimensiones mencionadas tanto de bienestar Psicológico y satisfacción laboral ya que estas ayudaran a fortalecer su salud mental, así como su capacidad de logro dentro de su ambiente de trabajo, motivando a realizar sus labores de manera efectiva.

Cuarta: A futuros investigadores que sigan esta línea de estudio, sería preferible que abarquen otros contextos que se enlacen con satisfacción laboral enfocada a bienestar psicológico y lograr así el bienestar tanto del sector que labora en dicho centro como los pacientes que acudan al establecimiento para tener un resultado optimo y favorable que pueda brindan el soporte y ayuda necesaria.

Quinta: A modo de recomendación, nos gustaría resaltar la importancia que tiene el bienestar psicológico y satisfacción laboral, la repercusión que tiene en los trabajadores teniendo en cuenta que favorece la eficiencia y eficacia. Desde este punto sugerimos que se debería ofrecer actividades que sean motivadores para uno mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, N. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima] . Repositorio Institucional UDT. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10604/Alvarez_Propiedades_
- Amasifuen, L.; Cárdenas, J.; Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Anand, T., Kaur, G., Gupta, K., & Thapliyal, S. L. (2022). Job satisfaction among medical officers working in Delhi. *J Family Med Prim Care*, 11(1), 155-161. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_268_21
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera edición ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Bautista, J., & Uriarte, H. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – Jaén –*

Cajamarca, 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2424>

Bello, S., Oni, T., & Salawu, M. (2021). Job satisfaction and psychological among health workers in Lagos State Teaching Hospital, Nigeria. *National Library of Medicine*, 19(2), 147–155. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9484312/#abstract-1title>

Belmont. (1979). *El Informe Belmont. Principios éticos y orientaciones para la protección de sujetos humanos en la experimentación*. Barcelona-España: Observatori de Bioètica i Dret. Parc Científic de Barcelona. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

Bernales, D., Quispe, R., & Flores, D. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>

Bornáz, K. (2022). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de centros de salud del distrito de Socabaya*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94786>

Busk, C. (28 de July de 2018). Mental well-being and job satisfaction among general practitioners: a nationwide cross-sectional survey in Denmark. *BMC Primary Care*, 19(130). <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0809-3>

Capone, V., Borrelli, R., Marino, L., & Schettino, G. (2022). Mental Well-Being and Job Satisfaction of Hospital Physicians during COVID-19: Relationships with Efficacy Beliefs, Organizational Support, and

Organizational Non-Technical Skills. *National Library of Medicine*, 19(6), 1-14. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph19063734>

Delgado, M. (2022). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de los Ángeles Chimbote] . Repositorio Institucional ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/25183>

Deriba, B., Sinke, S., & Ereso, B. (2017). Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia. *Hum Resour Health*, 15, 36. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0206-3>

Evanoff, B., Strickland, J., Dale, A., Hayibor, L., Page, E., Duncan, J., . . . Gray, D. (2020). Work-Related and Personal Factors Associated With Mental Well-Being During the COVID-19 Response: Survey of Health Care and Other Workers. *J Med Internet Res*, 22(8), e21366. <https://doi.org/10.2196/21366>

Gallardo, L. (2017). *Metodología de la investigación* (1st ed.). Huancayo: Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gutiérrez, E.; Moya, M. (2018). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02–La Esperanza, Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI] , Trujillo. Repositorio Institucional UCDD. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/502>

Halawani, L., Halawani, M., & Beyari, G. (2021). Job satisfaction among Saudi healthcare workers and its impact on the quality of health services. *J Family Med Prim Care*, 10(5), 1873-1881. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_2236_20

- Hernández, R y Mendóza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México., México.: Mc Graw Hill. <https://doi.org/ISBN 978-1-4562-6096-5>
- Hood, C., & Patton, R. (2022). Exploring the role of psychological need fulfilment on stress, job satisfaction and turnover intention in support staff working in inpatient mental health hospitals in the NHS: a self-determination theory perspective. *Journal of Mental Health*, 31(5), 692-698. <https://doi.org/10.1080/09638237.2021.1979487>
- Jiménez, A. (2020). *Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión - EsSalud, Tacna-2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna].
 Repositorio Institucional UPDT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1464/Jimenez-Calderon-Alexa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jorquera, R., & González, S. (2021). Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista de Investigacion Psicologica*(25), 25-36.
https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100004&lng=es&tlng=es.
- Koncar, et al. (2022). On the application of the Two-Factor Theory to online employer reviews. *J. of Data, Inf. and Manag*, 4, 1–23.
<https://doi.org/10.1007/s42488-021-00061-3>
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *Int J Environ Res Public Health*, 19(16), 10427.
<https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>
- León, O. y Montero, I. (2020). *Métodos de investigación en psicología y educación. Las tradiciones cuantitativa y cualitativa*. Nueva York,

EE.UU.: McGraw-Hill.

<https://www.iberlibro.com/9788448620509/Metodos-investigacion-Psicologia-Educacion-tradiciones-844862050X/plp>

Malpartida, Z. (2021). *Satisfacción laboral y calidad de vida en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Hipolito Unanue*. [Tesis para licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UADI.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1407>

Maslach, C. y Leiter, M;. (junio de 2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry.

Psiquiatría Mundial, 15(2).

<https://doi.org/https://doi.org/10.1002%2Fwps.20311>

Miu, A., Davis, A., Raitt, J., Lee, M., Pedrazine, A., Canan, F. P., & North, C. (2022). Employee Job Satisfaction and Performance in Association With Workplace Responses to the 9/11 Attacks on New York City's World Trade Center. *J Occup Environ Med*, 64(2), 115-122. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002409>

Nguyen, Q., & Tran, A. (2022). Understanding the Relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-being of Preventive Medicine Workers in Northern Vietnam. *The pen public health journal*, 15(1). <https://doi.org/10.2174/18749445-v15-e2204180>

Nørøxe, K., Pedersen, A., & Bro, F. (2018). Mental well-being and job satisfaction among general practitioners: a nationwide cross-sectional survey in Denmark. *BMC Fam Pract*, 19(130). <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0809-3>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (28 de Septiembre de 2022). *Medidas específicas para tratar los problemas de salud mental*. Reporte general, OIT-OMS, Ginebra, Suiza. Organización

Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: CARTOLAN EIRL.

https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Parra, S., & Otálvaro, A. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 10(16), 1–15. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751>

Pérez, N.; Rodríguez, R. (2020). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] . Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60194>

Ramos, et al. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_35_3_0195.pdf

Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] . Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>

Ryff, C. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83, 10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

Saldaña, C. P., Gutiérrez, O., & Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones

gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 25-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104003>

Saldaña, C., Polo, J., Gutiérrez, O., & Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 25-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104003>

Sarriera, J., & Bedin, L. (2017). *A multidimensional approach to well-being. Psychosocial well-being of children and adolescents in Latin America: Evidence-based interventions*. (J. Sarriera, & L. Bedin, Edits.) Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-55601-7_1

Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. (2022). Does Social Support Matter in the Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying and Harassment in the Workplace during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*, 19(8), 4724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084>

Suricallo, N., & Doris, T. (2021). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal sanitario y administrativo de una clínica en Tacna - 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60194>

Tang, T.; Tang, R.; Gross, J. (2019). Promoting Psychological Well-Being Through an Evidence-Based Mindfulness Training Program. *Front. Hum. Neurosci*, 13(237), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2019.00237>

Temesgen, K., Aycheh, M., & Leshargie, C. (2018). Job satisfaction and associated factors among health professionals working at Western Amhara Region, Ethiopia. *Health Qual Life Outcomes*, 16(65). <https://doi.org/10.1186/s12955-018-0898-7>

Zafra, J., Tenorio, J., & Bazalar, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(2), e1414.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000200012&lng=es&tlng=es

Zygiaris, S., Hameed, Z., Ayidh, M., & Ur, S. (2022). Service Quality and Customer Satisfaction in the Post Pandemic World: A Study of Saudi Auto Care Industry. *Front. Psychol*, 13(1), 842141.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.842141>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p>	<p>Satisfacción laboral:</p> <p>Condiciones físicas beneficios laborales políticas administrativas relaciones sociales desarrollo personal desarrollo de tareas relación con la autoridad</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra:</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>P.E.1: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna en el año 2023?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p> <p>O.E.2: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p>	<p>Bienestar psicológico:</p> <p>Autoaceptación</p> <p>Relaciones positivas</p> <p>Autonomía</p> <p>Dominio del entorno</p> <p>Crecimiento personal</p> <p>propósito de vida</p>	<p>Población: 50</p> <p>Muestra: 50</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Escala de Satisfacción laboral</p> <p>Escala de Bienestar psicológico</p>

<p>Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?</p> <p>P.E.4: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?</p> <p>P.E.5: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?</p>	<p>Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p> <p>O.E.4: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p> <p>O.E.5: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión autonomía en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p>		<p>Métodos de análisis de investigación:</p> <p>Microsoft Excel</p> <p>SPSS 27</p>
---	---	--	--	--

<p>P.E.6: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de la región de Tacna en el año 2023?</p>	<p>O.E.6: Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión propósito de vida en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano, Tacna 2023.</p>			
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

PALMA (2005) ADAPTADO DE REAÑO (2019).

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	6

N°		TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe(s).					
32	Existen las comodidades para un buen					

	desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

RYFF (2014) ADAPTADO DE ÁLVAREZ (2019).

Indicaciones: Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X) la respuesta según su nivel de acuerdo o desacuerdo que usted considere más adecuada.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	Medianamente en acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5	6
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	1	2	3	4	5	6
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5	6
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	1	2	3	4	5	6
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	1	2	3	4	5	6
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5	6
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	1	2	3	4	5	6
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	5	6
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	1	2	3	4	5	6

10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	1	2	3	4	5	6
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5	6
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	4	5	6
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	1	2	3	4	5	6
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	5	6
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	1	2	3	4	5	6
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5	6
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	1	2	3	4	5	6
26	No, he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	1	2	3	4	5	6

28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	1	2	3	4	5	6
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	1	2	3	4	5	6
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	1	2	3	4	5	6
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	1	2	3	4	5	6
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	1	2	3	4	5	6
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	1	2	3	4	5	6
36	Pienso realmente que con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6

Anexo 3: Ficha de validación

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SATISFACCION LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, TACNA 2023

Nombre del Experto: Mg. CARLOS ALBERTO COTRINA TAMAYO

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Nombre: CARLOS ALBERTO COTRINA TAMAYO
 No. DNI: 08443298
 CP. P. N.º 11017

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, TACNA 2023

Nombre del Experto: Dra. ELIZABETH LIZBEL JURADO ENRIQUEZ

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

No tiene

Si cumple



Nombre: Elizabeth Lizbel Jurado Enriquez

No. DNI: 43080539

Si cumple

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, TACNA 2023

Nombre del Experto: Mg. YESSICA CAROLINA ILLACHURA CHURA

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	-

III. OBSERVACIONES GENERALES

Nombre: _____
No. DNI: 47204222


Yessica C. Illachura Chura
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 35656

Anexo 4: Autorización de aplicación de los instrumentos

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



**SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR
ENCUESTA PARA PROYECTO DE INVESTIGACION**

MED: PEDRO ANIBAL NOVOA AVALOS

Gerente del centro de salud Metropolitano

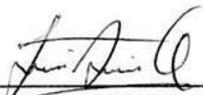
Yo; **LUZMILA AGUILAR QUENTA**, identificado con DNI N° 46363678 y **SHARMELY PAMELA ARUMBURU BOLIVAR**, con DNI N° 74427942 de la ciudad de Tacna, que en nuestra calidad de **EGRESADAS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA** ante Ud. Con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, siendo uno de los requisitos indispensables para la obtención de título en psicología, recurrimos a su despacho para solicitarle la autorización y las facilidades del caso para realizar la encuesta sobre "**Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del centro de salud Metropolitano, Tacna 2023**".

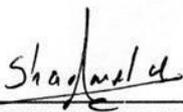
POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a nuestro pedido.

Tacna, 22 de febrero del 2023.



LUZMILA AGUILAR QUENTA
DNI. N° 46363678



SHARMELY ARAMBURU BOLIVAR
DNI. N° 74427942



RED
SALUD
TACNA



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Tacna, 10 de Marzo 2023

OFICIO N° 052 - 2023 - CSM-MRSM-REDS.T/DRS.T/ GOB.REG-TACNA

SR:

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

Presente.-

ASUNTO : ACEPTACION DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS PARA TRABAJO DE INVESTIGACION.

Es grato dirigirme a Ud. por medio de la presente con la finalidad de saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que las Srtas. Luzmila Aguilar Quenta y Sharmely Pamela Aramburu Bolivar, estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, se da por aceptada la solicitud para que puedan aplicar los cuestionarios se su trabajo de investigación cuyo título es “**Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano** “ ,dirigido al personal del Centro de Salud Metropolitano ,ubicado en villa magisterial calle 06 S/N ,donde tendrán como fecha de inicio el día 06 de marzo del 2023.

Sin otro particular, hago propicio la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.



Atentamente,

Dirección Regional Salud Tacna
CENTRO DE SALUD METROPOLITANO

MED. PEDRO ANIBAL NOVOA AVALOS
C.M.P. 29876
MEDICO JEFE

Cc. Arch.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 06/03/2023

Yo: Geraldine Peggy Calsin Vilchez, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 01326224, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: "**satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del centro de salud Metropolitano Tacna ,2023**" la cual pretende determinar la relación que existe entre **satisfacción laboral y bienestar psicológico**, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas **escala de satisfacción laboral y escala de bienestar psicológico**, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

¡Gracias por su colaboración!



ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

PALMA (2005) ADAPTADO DE REAÑO (2019).

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

N°	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
					1	2	3	4	5	
1									X	
2									X	
3										X
4										X
5										X
6									X	
7					X					
8						X				
9										X
10										X
11										X
12									X	
13										X
14								X		
15						X				

	están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X				
17	Me disgusta mi horario.	X				
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					X
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X				
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				X	
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					X
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X	
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X				
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					X
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X	
26	Mi trabajo me aburre.	X				
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					X
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					X
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.				X	
30	Me gusta el trabajo que realizo.					X
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe(s)	X				
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X	
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				X	
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					X
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					X
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X	

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

RYFF (2014) ADAPTADO POR ÁLVAREZ (2019).

Indicaciones: Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X) la respuesta según su nivel de acuerdo o desacuerdo que usted considere más adecuada.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	Medianamente en acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

N°	ITEMS						
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	X					
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.					X	
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	X					
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.					X	
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.					X	
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	X					
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	X					
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.					X	
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.					X	
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	X					
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	X					
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.					X	
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.					X	
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	X					
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.					X	

16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	4	2	3	4	5	6
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5	6
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	1	2	3	4	5	6
26	No, he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	1	2	3	4	5	6
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	1	2	3	4	5	6
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	1	2	3	4	5	6
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	1	2	3	4	5	6
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	1	2	3	4	5	6
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	1	2	3	4	5	6
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	1	2	3	4	5	6
36	Pienso realmente que con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 06/03/2023

Yo: Pedro Avelal Nava Aranda....., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 29425349....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: "**satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del centro de salud Metropolitano Tacna ,2023**" la cual pretende determinar la relación que existe entre **satisfacción laboral y bienestar psicológico**, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas **escala de satisfacción laboral y escala de bienestar psicológico**, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

¡Gracias por su colaboración!



ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

PALMA (2005) ADAPTADO DE REAÑO (2019).

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

N°	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
					1	2	3	4	5
					TD	D	I	A	TA
1								✓	
2								✓	
3								✓	
4								✓	
5								✓	
6							✓		
7						✓			
8						✓			
9							✓		
10							✓		
11								✓	
12							✓		
13								✓	
14						✓			
15							✓		

	están explotando.				
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.		/		
17	Me disgusta mi horario.			/	
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			/	
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			/	
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo			/	
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.			/	
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		/		
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.			/	
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.			/	
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			/	
26	Mi trabajo me aburre.		/		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.			/	
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.			/	
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.			/	
30	Me gusta el trabajo que realizo.			/	
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe(s)			/	
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			/	
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.			/	
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)			/	
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.			/	
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.			/	

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

RYFF (2014) ADAPTADO POR ÁLVAREZ (2019).

Indicaciones: Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X) la respuesta según su nivel de acuerdo o desacuerdo que usted considere más adecuada.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	Medianamente en acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

N°	ITEMS						
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	X	5	6
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	1	X	3	4	5	6
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	1	2	3	X	5	6
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	1	2	3	X	5	6
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	1	2	3	X	5	6
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	X	6
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	1	2	3	4	X	6
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	X	2	3	4	5	6
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	X	2	3	4	5	6
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	1	2	3	4	X	6
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	X	5	6
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	X	5	6
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	1	2	3	X	5	6
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	X	6
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	1	2	X	4	5	6

16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5	6
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	1	2	3	4	5	6
26	No, he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	1	2	3	4	5	6
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	1	2	3	4	5	6
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	1	2	3	4	5	6
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	1	2	3	4	5	6
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	1	2	3	4	5	6
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	1	2	3	4	5	6
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	1	2	3	4	5	6
36	Pienso realmente que con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 06/03/2023

Yo: BERNARDINO DAMIAN LOPEZ....., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 00507186....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: "**satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del centro de salud Metropolitano Tacna ,2023**" la cual pretende determinar la relación que existe entre **satisfacción laboral y bienestar psicológico**, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas **escala de satisfacción laboral y escala de bienestar psicológico**, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

¡Gracias por su colaboración!



ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

PALMA (2005) ADAPTADO DE REAÑO (2019).

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

N°	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
					1	2	3	4	5	
1										X
2										X
3					X					
4										X
5										X
6					X					
7					X					
8									X	
9						X				
10						X				
11										X
12					X					
13										X
14					X					
15										

	están explotando.	✓				
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.				X	
17	Me disgusta mi horario.	X				
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					X
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X				
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				X	
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				X	
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X				
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.		X			
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					X
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X	
26	Mi trabajo me aburre.	X				
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				X	
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					X
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					X
30	Me gusta el trabajo que realizo.					X
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe(s)				X	
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X	
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.				X	
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)				X	
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					X
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X				

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

RYFF (2014) ADAPTADO POR ÁLVAREZ (2019).

Indicaciones: Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X) la respuesta según su nivel de acuerdo o desacuerdo que usted considere más adecuada.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	Medianamente en acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5	6
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6

16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5	6
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	X	2	3	4	5	6
26	No, he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	X	2	3	4	5	6
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	1	2	3	4	5	6
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	1	2	3	4	5	6
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	X	2	3	4	5	6
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	X	2	3	4	5	6
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	1	2	3	4	5	6
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	1	2	3	4	5	6
36	Pienso realmente que con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 06/03/2023

Yo: Yusith Eliana Candia Procutipa..., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 76361721..., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: "**satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores del centro de salud Metropolitano Tacna ,2023**" la cual pretende determinar la relación que existe entre **satisfacción laboral y bienestar psicológico**, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas **escala de satisfacción laboral y escala de bienestar psicológico**, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

¡Gracias por su colaboración!



ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

PALMA (2005) ADAPTADO DE REAÑO (2019).

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Nº	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
					1	2	3	4	5
					TD	D	I	A	TA
1							X		
2								X	
3								X	
4								X	
5								X	
6									X
7									X
8						X			
9									X
10									X
11								X	
12									X
13								X	
14								X	
15						X			

	están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.		X			
17	Me disgusta mi horario.		X			
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X				X
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			X		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo			X		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				X	
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			X		
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X				
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				X	
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					X
26	Mi trabajo me aburre.	X				
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				X	
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.				X	
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.				X	
30	Me gusta el trabajo que realizo.				X	
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe(s)	X				
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X	
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)				X	
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.				X	
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.			X		

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

RYFF (2014) ADAPTADO POR ÁLVAREZ (2019).

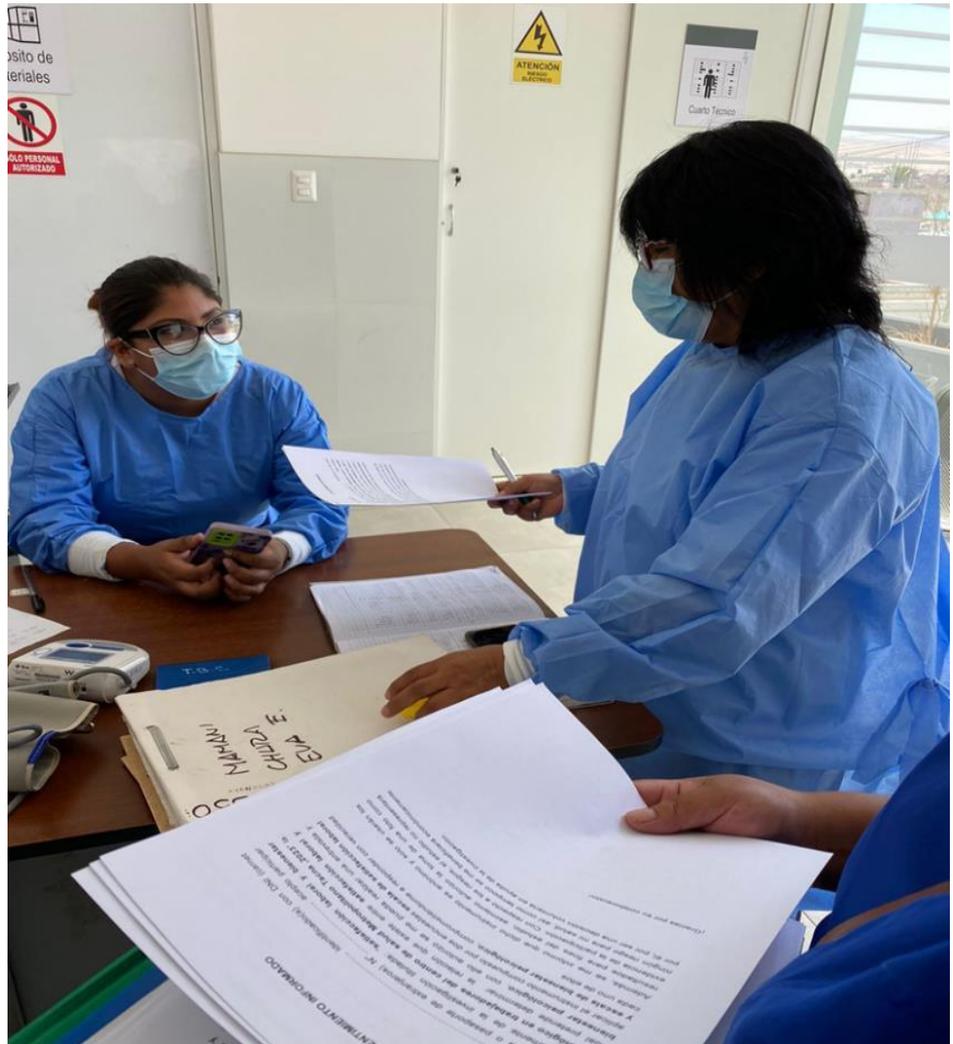
Indicaciones: Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con un aspa (X) la respuesta según su nivel de acuerdo o desacuerdo que usted considere más adecuada.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	Medianamente en acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

N°	ITEMS						
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	X					
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.					X	
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	X					
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.					X	
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.					X	
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	X					
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	X					
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.					X	
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.					X	
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	X					
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	X					
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.					X	
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.					X	
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	X					
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.					X	

16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	4	2	3	4	5	6
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5	6
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	1	2	3	4	5	6
26	No, he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	1	2	3	4	5	6
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	1	2	3	4	5	6
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	1	2	3	4	5	6
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	1	2	3	4	5	6
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	1	2	3	4	5	6
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	1	2	3	4	5	6
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	1	2	3	4	5	6
36	Pienso realmente que con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6

Anexo 4: Evidencias fotográficas



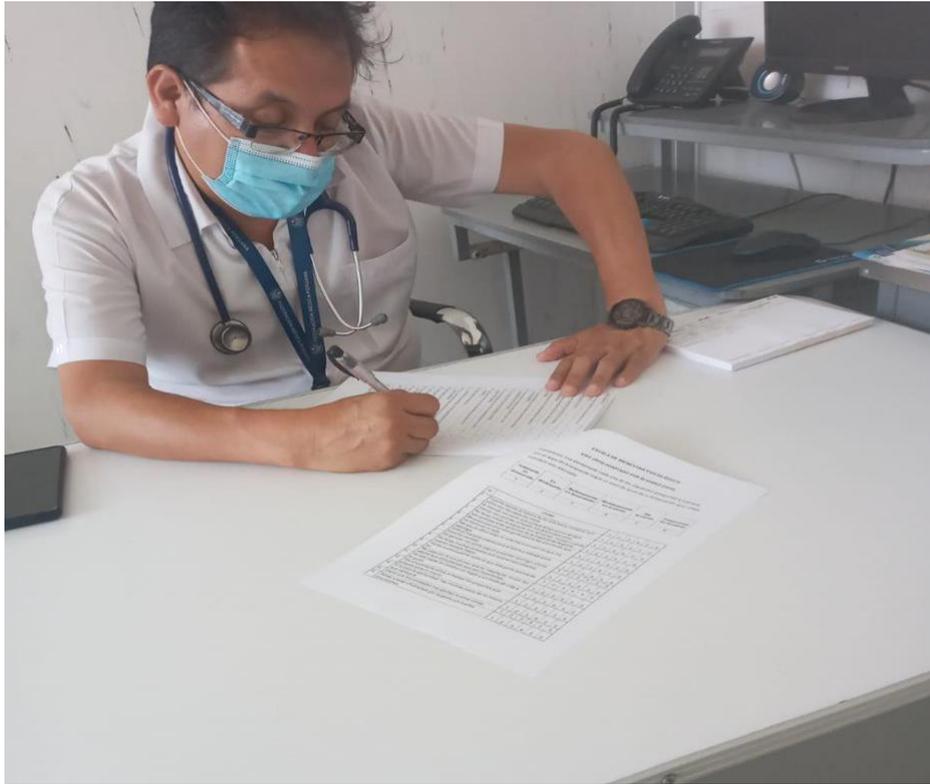
Se aplicó en el Área de Triage



Se aplicó en el Área de Obstetricia



Se aplicó en el Área de Obstetricia



Se aplicó en el Área de Medicina

5	2	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	2	1	1	1	5	5	1	5	5	2	1	5	5	1	5	3	5	5	1	5	1	5	5	5		
1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	3	3	5	3	1	1	3	1	5	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	
3	3	3	3	5	3	1	1	3	3	5	3	3	1	1	5	3	5	1	3	3	2	2	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	
1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	2	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1		
5	1	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5		
5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	5	2	5	3	5	3	2	3	2	5	3	3		

Data Bienestar Psicológico

BP 1	BP 2	BP 3	BP 4	BP 5	BP 6	BP 7	BP 8	BP 9	BP 10	BP 11	BP 12	BP 13	BP 14	BP 15	BP 16	BP 17	BP 18	BP 19	BP 20	BP 21	BP 22	BP 23	BP 24	BP 25	BP 26	BP 27	BP 28	BP 29	BP 30	BP 31	BP 32	BP 33	BP 34	BP 35	BP 36	BP 37	BP 38	BP 39		
4	3	4	3	2	3	6	2	2	3	4	4	2	4	6	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
4	4	3	2	2	6	6	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4
4	3	6	2	2	6	6	2	2	6	6	6	4	3	2	6	6	6	6	3	4	1	6	4	2	2	2	6	2	2	6	6	1	4	6	2	6	6	6	2	
4	4	2	4	4	6	6	2	2	4	4	4	3	3	3	4	6	4	4	2	6	2	4	2	6	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	6	4	2	
2	4	1	1	1	6	4	1	4	6	6	6	6	6	2	4	4	6	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	6	
5	3	5	4	4	6	6	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	
6	3	5	3	2	4	6	2	2	3	5	5	2	5	6	5	5	5	5	3	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	
5	3	6	2	2	6	6	2	2	6	6	6	4	4	2	6	6	6	6	3	5	1	6	5	2	2	2	6	2	2	6	6	1	5	6	2	6	6	2		
5	2	4	4	5	6	6	2	2	5	5	5	5	4	4	5	6	5	5	2	5	2	6	5	2	3	3	5	2	5	5	5	2	4	5	2	5	5	2		
4	5	1	1	1	6	5	1	1	4	6	6	6	6	1	5	6	3	3	2	4	4	4	3	4	3	5	1	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	5		
3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	6	2	2	6	2	5	3	6	3	3	3	6	3	6	6	6	3	3	6	3	6	4	5	6	2	6	6	6		
5	1	1	3	1	6	6	6	1	6	6	6	6	5	5	5	5	1	5	3	5	1	6	6	1	1	1	6	1	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6		
6	1	6	1	1	6	6	1	1	6	6	6	1	6	1	6	6	6	6	1	6	1	6	6	1	1	1	6	1	1	6	6	1	1	6	1	6	6	6		
6	5	5	2	2	5	6	4	2	6	6	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	3	4	5	1	6	6	5		
4	4	5	1	4	6	6	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	5	1	6	5	6		
5	1	6	1	2	5	5	2	1	5	6	6	3	5	2	5	5	5	6	4	5	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	3	3	5	2	5	5	5		
6	5	5	3	1	6	6	5	5	5	6	6	5	5	1	5	5	6	5	2	6	5	5	5	1	6	1	6	5	1	6	5	1	5	4	5	6	6	5		
1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	6	2	2		
5	1	5	3	1	2	5	5	4	5	5	6	5	2	1	5	5	5	5	1	4	1	6	6	1	5	5	6	2	2	5	4	4	2	4	5	5	6	5		
6	2	6	2	2	6	5	1	1	6	6	6	1	6	1	6	5	6	6	1	6	1	6	6	1	1	2	6	1	1	6	6	1	1	6	1	6	6	6		
4	3	2	2	1	6	3	3	2	4	4	6	6	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	6	6	6	6		
5	2	6	2	2	5	5	2	4	5	5	6	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	2	6	6	1	4	4	5	1	1	5	3	4	4	5	1	5	6	6	
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
4	2	4	2	2	5	5	2	5	5	6	5	2	2	5	6	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	2	4	5	3	3	5	2	2	5	6	5		
5	5	4	5	4	5	5	4	4	6	4	5	5	5	5	6	6	4	5	5	5	4	4	6	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	6		
5	2	6	1	1	6	5	2	5	1	5	6	6	4	1	5	5	5	5	1	5	3	6	6	2	2	1	5	1	1	6	3	2	2	4	1	6	6	6		
6	1	6	2	1	6	6	1	1	6	3	6	2	5	6	6	6	6	1	5	5	2	6	6	1	1	1	6	1	2	6	6	4	2	5	1	6	6	6		
4	3	3	1	2	6	5	2	1	6	6	6	5	4	1	6	6	5	6	3	6	5	6	5	1	3	3	6	1	1	6	5	4	5	5	1	6	6	4		
4	2	4	4	5	5	1	1	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	2	5	2	4	4	4	2	2	5	4	2	2	4	4	3	2	4	2	4	5	4		
6	1	6	1	1	6	6	1	3	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	3	6	1	6	6	5	1	1	6	1	1	6	6	3	1	6	1	6	6	1		
4	4	1	2	1	6	4	4	6	6	5	6	4	5	2	5	4	5	5	6	6	6	6	6	5	3	5	6	1	1	6	4	1	4	6	1	6	6	6		
5	2	2	2	2	4	4	3	3	2	5	5	5	4	2	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	2	2	6	4	4	3	5	4	5	5	5		
2	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	6	2	2	6	1	5	6	5	
5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	5	4	4	4	6	5	5	4	4	
4	5	6	4	4	6	6	4	4	5	5	5	6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	1	1	5	4	4	1	6	4	5	6	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	
3	2	2	2	2	3	6	5	5	5	5	1	3	1	3	4	4	1	3	4	2	4	4	1	1	4	4	4	6	6	6	6	1	4	4	4	3	3	1		
1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	6	2	6	6	1	6	6	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	3	5	4	5	4	2	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	
5	3	2	2	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	2	5	4	1	5	3	4	5	3	4	4	3	2	2	5	5	5	5	1		
6	1	6	1	1	6	6	1	1	5	5	5	4	5	1	6	5	5	6	2	6	2	6	6	2	1	1	6	1	1	6	4	1	2	5	2	6	6	4		
3	5	4	3	1	1	6	6	6	2	6	6	5	5	2	6	6	6	5	1	1	1	6	1	1	1	1	6	6	1	6	6	1	1	1	1	1	1	6	1	

5	2	3	2	2	5	5	3	2	5	6	6	5	4	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	2	4	3	5	2	2	5	5	3	5	5	2	5	5	6	
4	1	3	4	4	4	4	3	2	6	6	5	5	4	3	4	5	5	5	2	5	2	6	6	2	5	3	5	1	2	6	4	3	4	4	1	5	6	6	
6	1	6	1	1	6	6	1	1	6	6	6	1	6	4	6	6	5	5	1	5	1	6	6	1	4	1	6	1	1	6	6	4	4	5	4	6	6	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	4	5	2	2	2	1	1	6	1	3	1	1	6	6	3	1	6	6	1	1	6	6	1	6	1	1	1	
5	1	6	2	2	5	6	2	3	2	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5		
2	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	1	5	1	5	3	6	2	2	6	1	5	6	5	
5	5	2	5	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	6	4	4	4	3	2	4	2	3	4	1	5	2	4	2	6	5	5	4	4	
4	5	6	4	4	6	6	4	4	5	5	5	6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4	1	1	5	4	4	1	6	4	5	6	4

Reporte de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

06_ARAMBURU BOLIVAR - AGUILAR QUE
NTA.docx

AUTOR

ARAMBURU BOLIVAR AGUILAR QUENTA

RECUESTO DE PALABRAS

22101 Words

RECUESTO DE CARACTERES

108590 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

133 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.5MB

FECHA DE ENTREGA

May 24, 2024 5:09 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 24, 2024 5:11 PM GMT-5

● 12% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonemadeica.edu.pe Internet	5%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
4	repositorio.autonemadeica.edu.pe Internet	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-29 Submitted works	<1%
6	Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-22 Submitted works	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-02 Submitted works	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%

9	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	<1%
10	Universidad Cesar Vallejo on 2016-02-27 Submitted works	<1%
11	Universidad Continental on 2023-11-11 Submitted works	<1%
12	Universidad Continental on 2021-03-03 Submitted works	<1%
13	Universidad Ricardo Palma on 2024-03-06 Submitted works	<1%
14	repositorio.uct.edu.pe Internet	<1%
15	repositorio.unsa.edu.pe Internet	<1%
16	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%