



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Bienestar psicológico y compromiso organizacional de  
colaboradores del Hospital de Supe en tiempos de pandemia,  
Barranca, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Ascencios Cabrera, Naysha Medaly (ORCID: 0000-0001-8613-1092)

**ASESORA:**

Mg. López Rivera, Elizabeth Rocío (ORCID: 0000-0002-3762-6109)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres, por apoyarme incondicionalmente, en cada una de mis metas, comprenderme e incentivar me a creer en mí siempre, sobre todo enseñarme valores que me permitan ser mejor ser humano y profesional.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a dios por acompañarme durante mi carrera profesional y permitirme lograr una meta muy importante en mi crecimiento profesional.

A mi asesora Elizabeth López Rivera, por brindarme su paciencia, tiempo y apoyo e incentivarme a realizar un mejor trabajo, gracias a su dedicación pude apreciar el amor por su vocación y esfuerzo por brindar lo mejor de sí.

Al director del hospital de supe Elvis jara panana, por brindarme la autorización y el apoyo para el proceso de evaluación Finalmente, a las personas que de alguna manera me apoyaron en este proceso.

## Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.	22
Tabla 2. Relación entre la autoaceptación y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.	23
Tabla 3. Relación entre las relaciones positivas y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.	24
Tabla 4. Relación entre la autonomía y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.	25
Tabla 5. Relación entre el dominio del entorno y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.	26
Tabla 6. Relación entre el propósito en la vida y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.	27
Tabla 7. Relación entre el crecimiento personal y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.	28

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional de colaboradores del Hospital de Supe del distrito de Barranca. El método utilizado fue de tipo básico, nivel correlacional y de corte transversal y diseño no experimental; con una muestra de 100 colaboradores del hospital, se empleó la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff, adaptada en el Perú por Pérez (2017) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado en el Perú por Figueroa (2016). En cuanto a los resultados, se evidenció que, no existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional; así como las dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal del bienestar psicológico no guardan relación con el compromiso organizacional, siendo el índice de significancia  $p$ -valor mayor a .05. En conclusión, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir que ambas variables estudiadas, así como las dimensiones del bienestar psicológico no guardan relación significativa con el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** bienestar psicológico, compromiso organizacional, colaboradores.

## **Abstract**

The present research aimed to determine if there is a relationship between psychological well-being and organizational commitment of employees of the Supe Hospital in the Barranca district. The method used was of a basic type, correlational level and cross-sectional and non-experimental design; with a sample of 100 hospital employees, the Carol Ryff psychological well-being scale was used, adapted in Peru by Pérez (2017) and the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire, adapted in Peru by Figueroa (2016). Regarding the results, it was evidenced that there is no significant relationship between psychological well-being and organizational commitment; as well as the dimensions: self-acceptance, positive relationships, autonomy, mastery of the environment, life purpose and personal growth of psychological well-being are not related to organizational commitment, with the significance index p-value greater than .05. In conclusion, the alternative hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted, that is, both variables studied, as well as the dimensions of psychological well-being, do not have a significant relationship with organizational commitment.

**Keywords:** psychological well-being, organizational commitment, collaborators

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, por las diversas situaciones que enfrenta el mundo moderno y con los problemas que se atraviesa debido a las nuevas normalidades de salud, las organizaciones que brindan servicio en este ámbito, se han visto altamente exigentes en el rendimiento de las funciones de cada empleador, por lo que genera un declive de su bienestar físico, mental y emocional, enfrentándose a cambios repentinos y casos complicados de enfermedades y muchas veces con pacientes con diagnóstico COVID 19, afectando directamente en la satisfacción, motivación y compromiso que tiene el colaborador con su trabajo. Estas exigencias conllevan a que su bienestar psicológico se encuentre afectado, presentando cuadros de insomnio, ansiedad, estrés y estigma social asociado con su trabajo por el miedo a contagiarse, influenciando en su crecimiento personal, autonomía, desarrollo de capacidades y habilidades, así como también las emociones positivas (Huarcaya, 2020).

A nivel mundial, informa la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), que 264 millones de personas activamente laborales padecen algún riesgo psicosocial, afectando directamente su bienestar psicológico, lo cual genera grandes pérdidas anuales en productividad en las empresas. Según la encuesta Global Employee Engagement Index, llevada a cabo por la compañía effectory international en el 2016, mencionaron en un informe que, de 54 países, los trabajadores no llegaban ni al 20% del compromiso y cultura de identificación con la organización en la que laboraban, dado así que en Alemania solo alcanzaba el 14% de su población refiriendo que había una falta de reconocimiento y valoración de competencias, lo mismo ocurría en China y en Estados Unidos pues solo el 19% de sus poblaciones reconoce su compromiso hacia la empresa donde trabaja, de igual forma, en la India el 17% de los empleados activos destacaba el apoyo de los directivos y en Francia solo el 15% reafirma su identidad con su trabajo. (Armstrong, 2016)



En Latinoamérica, en el 2018 en Cuba, solo el 15.5% refería sentirse satisfecho en su bienestar, manteniendo una estabilidad emocional en su centro de trabajo, mientras que el 4,4% denotaba que la realización profesional es un factor predeterminante para mantener un bienestar psicológico adecuado y el 5,2% direccionaba importancia al factor de prosperidad y progreso profesional, con la finalidad de ascender del puesto en la que trabaja. De esta manera, en el mismo país se muestra que el 51,2% de la población menciona que el trabajo es un determinante fundamental para alcanzar un estable y alto nivel de bienestar psicológico (Pañellas & Fong, 2019).

En el Perú, según Becerra et al. (2021), el 73,6% de la población laboral sanitaria presentó tensión en el trabajo, precisando afecciones directas en el rendimiento y productividad, asimismo un 51.7 % una deficiencia en su bienestar mental, por lo que desarrollaron enfermedades y riesgos dentro del trabajo durante el periodo de Covid 19. De la misma manera, la revista médica de la Universidad San Martín de Porres, dio a conocer que de 76 trabajadores de salud que laboran en el servicio de nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, solo el 28% de profesionales se encuentran identificados y satisfechos con sus funciones, reflejando la falta de cultura y compromiso que deben ejercer las autoridades de cualquier institución de trabajo (Holguin & Contreras, 2020).

En la ciudad de Barranca, los colaboradores del hospital de supe han reportado al área de recursos humanos que, en tiempos de pandemia y por la coyuntura de las nuevas características del trabajo, se sienten abatidos, agotados emocionalmente, perciben que las relaciones interpersonales no son las mejores ya que cada uno tiene su propia dificultad, viéndose influenciando en su compromiso e identificación con la organización. Por todo lo indicado nos preguntamos: ¿Qué relación existe entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021?

La investigación se justifica por ser el primer estudio que se ejecuta en el hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" del distrito de supe, perteneciente a la provincia de barranca, el cual mediante la búsqueda y observación de datos actuales se pretende aportar información de cómo se encuentra y relaciona el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, en el contexto pautado, considerando la realidad en la que vivimos actualmente con respecto a la situación de pandemia, sirviendo así para llenar vacíos de conocimiento y de antecedente para futuras investigaciones en el área de salud.

De igual modo va permitir proporcionar estrategias a través de la creación de programas o talleres de salud psicológica y emocional para la prevención de riesgos los cuales afecten el bienestar mental de los trabajadores promoviendo el desarrollo de las habilidades, liderazgo, beneficios y reconocimiento de los jefes a través del área de recursos humanos, beneficiando al personal de salud que labora en dicho hospital. Además, con los resultados adquiridos dentro del estudio, nos posibilitará conocer el estado actual de la organización detallando las deficiencias y fortalezas que se deben desarrollar y potenciar en una gestión más estable.

Dicho esto, se planteó como objetivo general: determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021. Y como objetivos específicos: determinar si existe relación entre la autoaceptación y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021; determinar si existe relación entre las relaciones positivas y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021; determinar si existe relación entre la autonomía y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021; determinar si existe relación entre el dominio del entorno y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021; determinar si existe relación entre el propósito en la vida y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021, y determinar si existe relación

entre el crecimiento personal y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.

Asimismo, se plantó como hipótesis general: existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021. Y como hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: existe relación entre la autoaceptación y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021; H<sub>2</sub>: existe relación entre las relaciones positivas y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021; H<sub>3</sub>: existe relación entre la autonomía y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021; H<sub>4</sub>: existe relación entre el dominio del entorno y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021; H<sub>5</sub>: existe relación entre el propósito en la vida y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021, y H<sub>6</sub>: existe relación entre el crecimiento personal y el compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

La exploración de literatura similar demuestra la existencia de investigaciones en la cual compararon y relacionaron el bienestar psicológico con el compromiso organizacional, por aquello en este capítulo se puede ver reflejado en los estudios más relevante en el siguiente apartado.

En el ámbito internacional, se pasó a revisar la literatura en cuanto a artículos precedentes que se hayan realizado respecto al tema de bienestar psicológico y compromiso organizacional, por lo que se encontraron pocas investigaciones relacionadas al tema enfocado, pues la mayoría de estudios se encuentran asociadas con otras variables, siendo así la escasa existencia de dichos precedentes, lo cual a su vez motivó a ejecutar la investigación.

A nivel internacional, podemos encontrar el estudio realizado por Villacís, (2020), en el país de Ecuador, en la que planteó identificar la relación del bienestar psicológico y el compromiso del trabajo dentro de una empresa de Consorcio Sandry, por consiguiente metodológicamente fue observacional con un enfoque correlacional y de tipo descriptivo, siendo a su vez de corte transversal, por otro lado la muestra estuvo conformada por un total de 123 trabajadores en la cual se aplicaron como instrumentos el cuestionario de bienestar laboral y el cuestionario de compromiso organizacional, finalmente los resultados evidenciaron, una relación significativa en ambas variables, concluyendo que mientras el bienestar sea mayor, generará mayor compromiso en los colaboradores.

En Argentina, Copa y Córdova (2020), tuvo como finalidad analizar el impacto que puede generar las prestaciones organizacionales con respecto al bienestar psicológico laboral, su investigación fue de tipo correlacional no experimental, con una muestra de 104 sujetos, se aplicaron, el cuestionario de bienestar laboral general de Blanch y el cuestionario sobre datos sociodemográficos y socio laborales creados por el mismo autor. Los resultados fueron que existen diferencias significativas según el ámbito laboral, obteniendo un porcentaje mayor en competencias y expectativas, además, encontró que entre ambas variables de estudio no existe una relación significativa. Concluyendo que

las prestaciones laborales por las empresas no influyen de manera directa en el bienestar psicológico.

Por otro lado, Saldaña et al. (2020), tuvo como propósito en su investigación analizar la asociación que existe entre el bienestar, estrés y factores de riesgo en trabajadores de diferentes instituciones ubicadas en México, contaron con una metodología de corte transversal, aplicado a una muestra de 121 participantes que laboran en instituciones gubernamentales del país, en cuanto a los instrumentos, se utilizaron la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff, para medir la variable de factor psicosocial emplearon la prueba FRPS de Almirall, y por último, para evaluar el estrés fue a través del cuestionario de desequilibrio recompensa – esfuerzo adaptada por Medina, Preciado y Pando. En cuanto a los resultados se encontraron que el bienestar psicológico se relaciona de forma inversa con los factores de riesgo sin embargo con la variable de estrés se relaciona de manera directa. Concluyendo así que los factores como el liderazgo, mayor claridad en la designación de funciones, relaciones que se construyan dentro del trabajo, son considerados fundamentales para prevenir y evitar el estrés y por ende mantener un bienestar óptimo en los colaboradores.

En el mismo país, Fonseca y Cruz (2019), plantearon especificar la dirección de relación entre las variables de bienestar subjetivo con el compromiso hacia la organización, esta investigación fue un estudio correlacional, en la cual tuvo como muestra a un total de 230 trabajadores de una institución educativa pública, en la que aplicaron como medida de evaluación el cuestionario de compromiso organizacional, además del módulo de bienestar auto reportado para evaluar el bienestar subjetivo. Por consiguiente, dentro de los datos obtenidos, se logró la contratación de las hipótesis, obteniendo así una relación significativa y recíproca entre las variables. Concluyendo que al haber un incremento del compromiso organizacional se genera un mayor bienestar subjetivo en los empleados.

En el país de Colombia, Vásquez y Agudelo (2017), decidieron centrar su investigación en la percepción sobre el bienestar, satisfacción y compromiso del trabajo en los colaboradores que laboran en una Institución de Educación Superior.

El estudio fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, utilizando una muestra de 58 trabajadores públicos, se aplicó como instrumentos de evaluación la escala general de satisfacción laboral de War, Cook y Wall, el GHQ12 y, por último, el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Como resultado se obtuvieron, que más del 60% de los trabajadores se encontraban satisfechos con las funciones que laboran y por lo tanto generaba un compromiso empresarial positivo en ellos. Finalmente, esto dio pie a que se concluyera que la satisfacción se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso del trabajo.

A nivel nacional, en la ciudad de Trujillo, Gallo (2020), planteó como finalidad hallar la asociación que existe entre el bienestar con el compromiso dentro del trabajo, considerando un estudio de tipo descriptivo con un diseño transversal, aplicado a 270 trabajadores de una organización de índole privado. En cuanto a sus instrumentos de medición, utilizó la escala de bienestar psicológico de María Casullo y la escala de compromiso laboral construido por Meyer y Allen. Por consiguiente, los resultados reflejaron una relación directa y significativa entre las variables, concluyendo que a un mejor bienestar psicológico los trabajadores demostraran un mayor compromiso con su organización.

Por consiguiente, en la ciudad de Lima , Gómez y Ponce (2021), tuvieron como finalidad identificar el vínculo existente entre el bienestar psicológico y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Azángero, por otro lado a nivel metodológico, fue de diseño no experimental, de tipo correlacional, en la cual utilizaron una muestra de 206 trabajadores, empleando como instrumentos de medición la escala de bienestar psicológico – EBP y la encuesta de bienestar y trabajo - UWES, obteniendo una correlación positiva y relevante entre las variables, determinando que a mayor bienestar optimo se generará un compromiso e identificación por parte de los trabajadores para con la institución.

Dentro de la misma ciudad, García (2018), realizó un estudio para determinar la asociación que existe entre la variable bienestar y compromiso en los

colaboradores de la empresa corporación de servicios básicos SAC, su trabajo fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, con una muestra de 100 colaboradores. Por consiguiente, para su medición, se empleó la escala de bienestar psicológico BIEPS – A, y el cuestionario de compromiso organizacional. Finalmente, los resultados manifestaron la existencia de una correlación positiva entre las variables estudiadas, concluyendo que a un mayor bienestar mental dentro de la organización se obtendrá un compromiso óptimo por parte de los trabajadores.

Igualmente, en la ciudad de Lima, Perez (2017), tuvieron como objetivo hallar la relación entre el bienestar psicológico con el compromiso laboral. En cuanto a su metodología, fue de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y tipo correlacional, en la que se usó una muestra de 105 profesionales docentes de instituciones del estado, en la cual emplearon la escala de bienestar psicológico de Sánchez y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los datos encontrados apuntan a la afirmación de que existe una relación positiva y directa.

Por último, Franco (2019), en la ciudad de Trujillo, buscó estudiar la relación que hay entre el bienestar con el compromiso empresarial que ejercen los profesionales. Su diseño de investigación fue de tipo correlacional, teniendo a una muestra de análisis de 250 trabajadores docentes de instituciones educativas de la ciudad, en la que se usó como instrumento de medición la escala de bienestar psicológico elaborado por María Casullo y la escala de compromiso organizacional de Meyer - Allen. Por lo que se encontró dentro de los resultados que la variable de bienestar y compromiso se correlacionan positivamente, de manera directa y de efecto pequeño.

Desde una visión conceptual, el bienestar psicológico ha pasado por un proceso significativo de construcción en cuanto a su definición, según Mesa et al. (2017), desde una concepción filosófica, analiza el término de bienestar psicológico desde una perspectiva eudaimónica aristotélica, donde se plantea al bienestar como sinónimo de felicidad, el cual consiste en vivir bien, de manera satisfecha y

por consiguiente asociada, a una vida lograda, asociada al desarrollo del potencial y la funcionalidad de las capacidades del ser humano.

Según Porras y Piñeiro (2015), en la misma línea filosófica contribuyen, manifestando que el pensamiento de los antiguos griegos se caracteriza por dos perspectivas, la hedonista, el cual es una corriente filosófica donde el hombre consigue la experimentación de la felicidad a través de la búsqueda del placer y evasión del dolor; por otro lado, la eudaimónica quien se asemeja más a la conceptualización del bienestar psicológico, pues esta corriente contraria define la felicidad, en base de la plena obtención del propio potencial del hombre.

En cuanto al núcleo teórico apropiado para la investigación o estudio del bienestar psicológico, proviene del enfoque de la psicología positiva, el cual se inició de manera formal por Martin Seligman en el año 1998, en la conferencia inaugural por su periodo presidencial de APA (Asociación Americana de Psicología), este autor se limita a estudiar al hombre desde un enfoque pesimista, prefiriendo concentrarse en los aspectos positivos, es decir todo aquello que nos dirige a sentir bienestar. Tal y como lo menciona Martínez (2018) planteando que la psicología positiva es una ciencia que está ligada al estudio del bienestar psicológico, la felicidad, en otras palabras todo aquello que concierne lo positivo del ser humano, como sus virtudes y fortalezas.

El modelo de evaluación de Carol Ryff es el que fundamenta, el instrumento de bienestar psicológico empleado en la investigación, el cual es uno de los más conocidos dentro de la Psicología Positiva. Según Ryff y Keyes (1995), asocian al bienestar psicológico como la condición mental y emocional que genera la actividad psíquica a partir del modelo individual y la manera de adaptarse a las demandas internas y externas del individuo percibidas del ambiente, en pocas palabras tiene que ver mucho con la búsqueda del hombre para perfeccionarse e incrementar su potencial y alcanzar sus objetivos, metas o proyecto de vida, pautado.

Por consiguiente, esta autora plantea evaluar el continuo positivo y negativo del bienestar psicológico de manera integral mediante un modelo multidimensional,



pues incluye dimensiones subjetivas, sociales y psicológicos, que pretenden conllevar a que las personas funcionen de manera positiva, afrontando obstáculos, planeando soluciones, aprendiendo de sus experiencias y profundizando un sentido propio de vida (Sander & Córdova, 2018). Con respecto a la composición del modelo multidimensional mencionado anteriormente, Ryff y Singer (1998) por su lado exponen que está compuesto por 6 dimensiones propios del confort psicológico, en relación a la dimensión de autoaceptación, hace referencia a uno de los criterios centrales de la escala, comprendido como el bienestar que se obtiene al sentirse bien consigo mismo, producto de la valoración o apreciación positiva y a su vez de la conciencia y autoevaluación prolongada de las restricciones o limitaciones propias, además de la aprobación de las fortalezas por ende la autoaceptación abarca más que la autoestima (Bahamón et al., 2020).

La dimensión de relaciones positivas, evalúa la función del individuo para generar y conservar vínculos estables, socialmente significativos caracterizados por ser cálidos, con confianza, empático y de intimidad, por otro lado, la soledad y falta de soporte social trae como consecuencia el sufrimiento de alguna enfermedad, disminuyendo el periodo de vida (Maganto et al., 2019).

La dimensión autonomía, se asocia a la capacidad del individuo para autorregular, mantener y conservar su propia individualidad en diversas condiciones sociales además de su sentido de autodeterminación, fundamentado en su ideología (Ryff, 2014). Por otro lado, los sujetos con autonomía pueden aprovechar una mayor capacidad de sobrellevar la influencia externa o social. Afianzado a esta conceptualización Ryff y Keyes (1995), plantea que el ser humano con el objetivo de mantener su individualidad en diferentes contextos sociales necesita centrarse en sus doctrinas, con ello buscar conservar su autoridad personal e independencia.

La dimensión dominio del entorno, hace referencia a la destreza personal para escoger y generar contextos favorables o adecuados, para crear oportunidades de satisfacción y beneficio de las necesidades o deseos, así mismo, se asocia a la adaptación a todo tipo de ambiente o situación, por lo tanto, evalúa

siempre la percepción del control del medio. Por último, es importante apreciar que en la destreza de esta dimensión se aprecie la capacidad del individuo para manejar y reconocer las exigencias ambientales. Por otro lado los individuos que poseen la capacidad de dominio del entorno gozan del control del mundo, además de contribuir afectivamente sobre los ambientes de su medio (Matalinares et al., 2016).

La dimensión propósito en la vida, está considerada como la aptitud que posee el individuo para plantearse metas, proyectos claros y concretos, siendo un factor primordial o significativo para generar bienestar, satisfacción por la vida a través del cumplimiento de estos, por ende, está más asociado a un paradigma existencial, es decir a la construcción de un sentido de vivir (Rivera et al., 2018).

Por último, la dimensión de crecimiento personal, tiene mayor proximidad con la conceptualización aristotélica de eudaimónica, pues se asocia con la autorrealización del hombre y el constante desarrollo de su potencial. Por ende, hace referencia a la capacidad de reconocimiento del esfuerzo o desempeño del individuo considerándose como el producto del desarrollo continuo y efectivo de las potencialidades, destrezas y habilidades, teniendo como objetivo el fortalecimiento del individuo (Ramiro et al., 2016).

En cuanto a la segunda variable de investigación, compromiso organizacional, Betanzos y Paz (2011) refieren que los estudios de este constructo comienzan en los años 60 en Estados Unidos por el autor Becker, exactamente en el año 1960, quien lo define, como el vínculo que genera el trabajador con su empresa a consecuencia de las inversiones ejecutadas por las mismas en el tiempo.

Siguiendo con la comprensión del constructo según Coronado et.al (2020) plantea que el compromiso organizacional es el nivel de identificación que interioriza el colaborador con la institución y el deseo de seguir participando o perteneciendo activamente en ella, generando un buen desempeño, innovación, profesionalismo, inteligencia emocional, etc.

El marco teórico en el que se apoyara la investigación de la segunda variable de estudio, es el propuesto por Meyer y Allen (1991), quienes conceptualizan al compromiso organizacional, como un estado psicológico, que corresponde a la identificación y colaboración de los trabajadores con la organización, por consiguiente, para profundizar su estudio, propusieron el modelo de tres factores o tridimensional, donde sustentan los componentes que explican a esta variable, En cuanto a la primera dimensión, compromiso afectivo, según Meyer et al. (1993), Corresponde al vínculo emocional que los trabajadores generan con la empresa, debido a la satisfacción que perciben por la consideración de sus necesidades psicológicas y el deseo de su permanencia en la organización, Siendo este parentesco el que anima a los empleados a gozar y experimentar la alegría de laborar en la organización, como consecuencia, se logra obtener ayudantes motivados a luchar por las metas y resultados de sus empresas.

La dimensión de compromiso de continuidad, según Meyer et al. (1993), es la evaluación que realiza el trabajador frente a la idea de perder o renunciar al trabajo, esto relacionado al esfuerzo, tiempo invertido, los beneficios, costos financieros y las pocas oportunidades de conseguir otro empleo de manera inmediata, por lo tanto, depende económicamente de la organización y al abandonarlo perdería todo, debido a ello su compromiso a la organización aumentaría.

La dimensión de compromiso normativo, hace referencia a que los empleados generan compromiso hacia la empresa, debido al agradecimiento por la oportunidad laboral, experiencias de socialización satisfactorias, beneficios del puesto, como las capacitaciones, línea de carrera y el desarrollo de competencias, generando así que el compromiso sea más sólido, por ende incrementando la permanencia de seguir fieles además de un sentido de deber , motivando a la vez a que el mismo trabajador autorregule su conducta y cumpla adecuadamente con las responsabilidades de su puesto (Meyer et al., 1993).

Algunos autores manifiestan una correlación relevante entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, incluso lo consideran consecuentes

uno del otro, según Mowday et al. (1979), plantea que uno de los aspectos que impacta el bienestar psicológico del colaborador es el sentimiento de satisfacción en el trabajo por ende la experimentación de nivel bajos de ello, impactaran negativamente en el compromiso e identificación hacia la organización.

Por consiguiente, según Berg (1999), manifiesta que los trabajadores que laboran en una organización que brinda recompensas deseables, buenas condiciones laborales y relaciones con los demás trabajadores, incrementaría el sentimiento de satisfacción al pertenecer a tal organización.

Por otro lado, según Davila y Jimenez (2014), refieren que el trabajador que interioriza niveles bajos de bienestar en el trabajo, provoca que su aporte o desarrollo se vea afectado reflejándose en decisiones incorrectas y una mayor probabilidad de abandonar el puesto laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El trabajo de investigación es de tipo básico pues está orientado a la búsqueda de nuevos conocimientos, con el objetivo de profundizar, comprender y explicar los acontecimientos de la realidad concreta de investigación y a la vez forme parte del conjunto de referencias para el conocimiento de la variable de bienestar psicológico y compromiso organizacional (Paniagua y Condori, 2018). Por consiguiente, es preciso indicar que el estudio posee un enfoque cuantitativo, pues tiene como finalidad analizar y verificar las premisas establecidas, en la investigación, que por ende serán aprobadas o desmentidas, a través del uso de herramientas informáticas, estadísticas, para obtener resultados verificables (Alan y Cortez, 2018).

El diseño de la presente indagación, es no experimental, pues se pretende observar, analizar y medir las variables tal y como se desenvuelven en su ambiente sin manipular o influir en los resultados, así mismo es de corte transversal, pues trata de recopilar datos en un único tiempo del proceso de investigación, por último, es de nivel correlacional ya que se orientó a encontrar la relación existente del bienestar psicológico y el compromiso organizacional, en una sola muestra de sujetos (Hernández & Mendoza, 2018).

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

La presente investigación está conformada por la variable de Bienestar psicológico y compromiso organizacional, los cuales son atributos, rasgos, propiedades o cualidades cuya variación es susceptible a observarse o medirse.

Variable: Bienestar psicológico

El bienestar psicológico es una condición mental y emocional que genera la actividad psíquica a partir del modelo individual y la manera de adaptarse a las demandas internas y externas del individuo percibidas del ambiente, en pocas palabras tiene que ver mucho con la búsqueda del hombre para perfeccionarse e

incrementar su potencial para alcanzar sus objetivos, metas o proyecto de vida, pautado (Ryff & Keyes, 1995).

El procedimiento de operacionalización se obtuvo a través de la escala de bienestar psicológico de Ryff, adaptada en el Perú, en 2017 por Pérez. El instrumento dispone de 35 ítems, directos e inversos, cuenta con 6 alternativas de respuestas, tipo Likert y con niveles de evaluación, bajo: 35-86, Medio: 87-156 y Alto: 157-210. Posee 6 dimensiones, con respecto a la autoaceptación, cuenta con indicadores: autoconcepto, autoevaluación, valoración personal. La dimensión de relaciones positivas con indicadores: relaciones sociales estables, vínculos de calidad, empatía, autoconfianza. La dimensión autonomía representada por indicadores: autoridad personal, determinación, individualidad, independencia. La dimensión dominio del entorno reflejado en indicadores: generar oportunidades de satisfacción, adaptación al ambiente, conciencia y manejo de las exigencias ambientales. Propósito de vida evaluado por indicadores: proyección de metas, satisfacción de logros y conclusión de metas y crecimiento personal pautados en indicadores: reconocimiento del esfuerzo, fortalecimiento personal, autoeficacia y asumir desafíos continuamente.

Variable: compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un estado psicológico, que hace referencia al nivel de identificación y colaboración de los trabajadores con la organización (Meyer & Allen, 1991).

El procedimiento de operacionalización, se realizó mediante el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptada en el Perú en 2016 por Figueroa. Posee 3 dimensiones: afectivo, con indicadores: identificación, vinculación afectiva, fiabilidad e involucramiento. Dimensión de continuidad, representada por indicadores: análisis de permanencia, consecuencias del abandono, inversión en la organización y percepción de alternativas y la dimensión normativa, con indicadores: sentido de pertenencia, sentimiento de lealtad y agradecimiento finalmente sentido de obligación, expuestas en 18 reactivos,

directos e inversos, maneja alternativas de respuestas, tipo Likert, cuenta con niveles: bajo: 18 puntos, Medio: 19 -125 y Alto: 126 a más.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población de estudio es la representación de los sujetos que pertenecen al mismo entorno espacial y además se ajustan a los criterios de indagación (Hernández & Mendoza, 2018), para efectos de la presente indagación se contó con una población a 200 colaboradores del Hospital de Supe "Laura Esther Rodríguez Dulanto" ubicado en el distrito de Supe perteneciente a la provincia de Barranca. Con respecto a los criterios de inclusión, se consideró evaluar a un grupo etario de jóvenes y adultos de 18 años a más, aptos para comprender y responder las consignas, por ende, que sepan leer y escribir, que laboren en el hospital con un puesto de nombrado o contratado y lo más relevante contar con su consentimiento voluntario. Por otro lado, se encontraron excluidos colaboradores que no deseen formar parte del estudio y participantes que no hayan completado los cuestionarios.

La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores, de los cuales 50 fueron personal asistencial, 25 personal administrativo, 15 personal de seguridad y 10 personal de limpieza del Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto", ubicado en el distrito de Supe perteneciente a la provincia de Barranca, tal y como lo indica (Hernández & Mendoza, 2018), la muestra es considerada un sub grupo que representa a la población de interés sobre la cual se pretende recolectar la información pertinente para la investigación.

El muestreo que se utilizó fue no probabilístico por conveniencia, el cual se realizó mediante un proceso de selección de manera directa e intencional, orientada, por la disponibilidad de la población que se pueda evaluar durante el periodo de investigación. (Hernández & Mendoza, 2018).

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

Como método de recopilación de datos, se recurrió a la encuesta, que permitió obtener información directa de la misma población de análisis, el cual es

considerada una técnica de averiguación destinada a recoger, procesar, y examinar datos sobre las metas de investigación Gallardo (2017).

Para la recolección y registro de datos de manera cuantificable de las variables de estudio se utilizó dos instrumentos, adaptados en el Perú, la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff, por Pérez Basilio, Madeleine, en el año 2017 y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, por Figueroa de la Peña Cesar, en el año 2016, los cuales fueron aplicados a los colaboradores del Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" ubicado en el distrito de Supe perteneciente a la provincia de Barranca.

En cuanto a la descripción del primer instrumento de medición, es la escala de bienestar psicológico, elaborada por la psicóloga Carol Ryff en Estados Unidos, en 1995, este instrumento originalmente consta de 39 reactivos dispersos en 6 dimensiones, autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y finalmente crecimiento personal. Diseñada para adolescentes y adultos de cualquier sexo, administrada de forma individual o colectiva en un periodo de 20 minutos, posee una escala de medición tipo Likert, por ende, se elige entre 6 opciones ordenadas por magnitud, la calificación depende de la suma total de las respuestas observadas en descripción, (1) Totalmente desacuerdo, (2) poco de acuerdo, (3) moderadamente de acuerdo, (4) muy de acuerdo, (5) bastante de acuerdo y (6) totalmente de acuerdo.

En cuanto a los atributos psicométricos originales, asociados a la validez y confiabilidad, esta prueba psicométrica, paso por un proceso de adaptación por el autor Dierendonck y traducción al idioma español por Díaz et al. (2006). Esta versión se caracteriza por excelentes estadísticas internamente consistentes con valores de Cronbach de 0,70 o más. Así mismo cuenta con una correlación alta, en las siguientes dimensiones, con un (0,94) en auto aceptación, (0,98) perteneciente a Relación positiva, (0,96) en Autonomía, (0,98) para dominio de entorno ; de manera penúltima (0,92) en crecimiento personal; y finalmente propósito de vida con (0,98), por lo tanto se aprecia que la versión en español refleja adecuadamente los elementos teóricos significativos y esenciales de cada



dimensión, Por otro lado, el análisis factorial confirmatorio observó que no se mostraron niveles que se correspondieran bien con el modelo teórico propuesto, recurriendo a la elaboración de una versión corta en la que observa un alfa de Cronbach 0.84 a 0.70.

Con respecto a los atributos psicométricos peruanos, la escala de bienestar psicológico, fue adaptada en el 2017 por la psicóloga Pérez Basilio, Madeleine, este instrumento toma la adaptación de Díaz en 2006, puesto que fueron traducidos al castellano, esta versión cuenta con 35 ítems, que difieren del original, paso por validación mediante la correlación ítem- escala, observándose una mayor correlación puntuada de .710, reflejando cuatro ítems con baja correlación pasando a sustraerse, sin embargo se concluyó que los ítems sí son significativos para evaluar el constructo. Para el proceso de evaluación por confiabilidad de la escala, se empleó mediante el cálculo de Alpha de Cronbach, el cual evidencio un alto nivel de consistencia que oscila entre .894 a .907

Para medir la segunda variable de investigación se empleó, el cuestionario de compromiso organizacional (CCO) originalmente construido en 1990 en estados unidos por Meyer et al. (1993), el cual disponía de 8 ítems para cada componente, junto a Smith realizaron una versión revisada, el cual se elaboró a partir de la necesidad de evaluar e incentivar a los colaboradores a identificarse con su organización. Consta de 18 ítems, con 6 ítems distribuidos para el factor afectivo, normativo y de continuidad, aplicable para individuos de 18 años activamente laborales, administrable de forma individual y colectiva, en un tiempo de 15 min, las preguntas se califican en escala Likert, en cual, el valor 7 es (completamente de acuerdo), el valor 6 (de acuerdo), el 5 a (levemente de acuerdo), el 4 para considerar un valor que se encuentra al margen de (ni de acuerdo ni en desacuerdo), el valor 3 para (levemente en desacuerdo), el valor 2 para (en desacuerdo) y finalmente el 1 para asociarlo al (completamente en desacuerdo). Sin embargo, a efectos de calificación, es relevante que los ítems negativos se recodifique las puntuaciones, es decir invirtiendo el valor natural, por ejemplo: = 7, 2 = 6... 7 = 1.

En cuanto a los atributos psicométricos originales del (CCO), posee un coeficiente de alfa, para el ECN de .79, ECA se aprecia un 0.87 y ECC maneja un 0.75, con respecto a los 24 elementos que componen la escala pasaron por un análisis factorial exploratorio, en los 3 factores existen porcentajes totales de varianza concentrados en 58.8, el 25.8 y el 15.4 el cual se extrajeron y rotaron de acuerdo con los criterios varimax. El factor de carga es de 0,39 a 0,67 para el atributo de CC, en cambio existe un .45 al.82 para el atributo CA y finalmente .43 al .67 corresponde al CN. En todos los casos, los elementos con una mayor carga representan adecuadamente al constructo.

La validez y confiabilidad respectivas para la versión revisada del CCO, elaborada en 1993 por Meyer et al., se aprecia que mediante el uso del análisis factorial confirmatorio se obtuvieron índices relativos de no centralidad de 0.972 para los tres factores, por otro lado, un ajuste parsimonioso de 0.893 concluyendo que el cuestionario puede ser replicable. En cuanto a los 18 ítems que la conforman, se aprecia cargas factoriales que se sustentan entre .410 a .749, ECA, un 459 a .700 para el ECC y 580 a .735 correspondiente al ECN, estas estimaciones son relativas ( $p < .05$ ). Finalmente, la confiabilidad arroja un coeficiente de alfa de Cronbach para el ECA .85, ECC se encontró un .83 y finalmente un .77 para el ECN.

En referencia a los atributos psicométricos peruanos, en el 2016, el psicólogo Figueroa de la peña cesar agosto, realizar la adaptación y baremación , con una muestra de colaboradores públicos de la región la libertad, donde la validez del constructo obtuvo índices de 0.681, por otro lado la fiabilidad se caracterizó por índices generales de 0.806, en las dimensiones , el CA conto con 0.748, mientras CN con un 0.704 y finalmente CC obtuvo un 0.746, en la puntuación del instrumento de manera general consiguió un nivel bajo de 20-75, una magnitud media de 76-94 y un nivel elevado con 95-111. Por componentes, en el caso CA un 8-25 siendo un nivel bajo, el medio con un 26-35 y el elevado con 36-41, con respecto CC reflejo una baja magnitud de 6-20, el medio con un 21-30, y el nivel alto con un 31-38, finalmente el CN un valor bajo de 6-24, el medio con un 25-33 y por último el grado alto con 34-41.

### **3.5. Procedimientos**

En el proceso de investigación se dio prioridad en primer lugar, el solicitar autorización a los autores de los instrumentos psicológicos en la versión adaptada a la realidad peruana, mediante un documento emitido por la universidad cesar vallejo en conjunto con la facultad de psicología, los cuales fueron enviados al respectivo correo de cada autor. Por otro lado, se procedió a solicitar dos documentos, de presentación y permiso para hacer el uso del nombre de la institución en la investigación, una vez obtenidos, previa coordinación se le entrego al director general del hospital de supe y otras áreas correspondientes encargadas, una vez aprobada las solicitudes se realizó la evaluación al personal a través de los instrumentos de manera mixta, es decir se procedió a generar la encuesta virtual mediante un formulario Google, otorgándoles un enlace para ingresar, así mismo cierta cantidad de personal lo realizo mediante los protocolos impresos, ambas modalidades trajeron consigo una ficha de consentimiento informado para participar de manera voluntaria, esto se procedió de esta forma debido a las demandas del hospital con el objetivo de una mejor aplicación.

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

Una vez que los datos se ingresaron al programa de Microsoft Excel, se exporto al SPSS-26, donde se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov, seguidamente se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para correlación estadística, pues los datos proceden de una distribución no normal. Finalmente, se realizó la interpretación del análisis estadístico inferencias y descriptivo, organizados en frecuencias y porcentajes.

### **3.7. Aspectos éticos**

Dado que la indagación científica se llevó a cabo con la colaboración de individuos, se hace hincapié en la seguridad y respeto ante la privacidad de los datos personales, además de la disposición libre y voluntaria de los evaluados, debido a lo mencionado se respalda tal derecho mediante una ficha de consentimiento informado que se envió de manera virtual y física junto al formato de los cuestionarios, por otro lado mediante este documento los evaluados pueden tener conocimiento del tema y objetivo de la indagación , además de las pautas de

confidencialidad y proceder a confirmar o negar su participación, de la misma forma que lo sugiere Miranda y Villasis (2019), manifestando que las personas deben ser consideradas en primer lugar ,autónomas, en sus elecciones y protegerlas de males ejerciendo con justicia e equidad, así mismo se debe considerarse el principio de no maleficencia, es decir la importancia del cuidado de la salud mental de la muestra de estudio, finalmente se consideró fundamental el principio del trato cordial, sin discriminación o diferencias de cualquier tipo.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.*

Variable	Compromiso Organizacional	
	Rho	,038
Bienestar Psicológico	<i>p</i> -valor	,710
	N	,100

En la tabla 1, muestra que, en la correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional, el índice de significancia *p*-valor es mayor a .05. Por lo tanto, la correlación no es significativa, entonces no existe relación entre las variables estudiadas. En ese sentido, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 2**

*Relación entre autoaceptación y compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.*

Variable	Compromiso Organizacional	
Autoaceptación	Rho	,082
	<i>p</i> -valor	,418
	N	,100

En la tabla 2, se observa que la correlación entre autoaceptación y compromiso organizacional, el índice de significancia *p*-valor es mayor a .05. Por lo tanto, la correlación no es significativa, entonces no existe relación entre la dimensión autoaceptación de la variable bienestar psicológico y el compromiso organizacional. Es decir, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 3**

*Relación entre relaciones positivas y compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.*

Variable	Compromiso Organizacional	
Relaciones Positivas	Rho	,153
	<i>p</i> -Valor	,128
	N	,100

La tabla 3, se visualiza que la correlación entre relaciones positiva y compromiso organizacional, el índice de significancia *p*-valor es mayor a .05. Por lo tanto, la correlación no es significativa, entonces no existe relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organización; rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula.

**Tabla 4**

*Relación entre autonomía y compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.*

Variable	Compromiso Organizacional	
	Rho	,053
Autonomía	p-valor	,597
	N	,100

La tabla 4, muestra que, en la correlación entre autonomía y compromiso organizacional, el índice de significancia  $p$ -valor es mayor a .05. Por lo tanto, la correlación no es significativa, entonces no existe relación entre la dimensión autonomía del bienestar psicológico y el compromiso organizacional; rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula.



**Tabla 5**

*Relación entre dominio del entorno y compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.*

Variable	Compromiso Organizacional	
		Rho
Dominio del entorno	p-valor	,520
	N	,100

La tabla 5, muestra que, en la correlación entre dominio del entorno y compromiso organizacional, el índice de significancia  $p$ -valor es mayor a .05. Por lo tanto, la correlación no es significativa, entonces no existe relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional; se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 6**

*Relación entre propósito de vida y compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.*

Variable	Compromiso Organizacional	
Propósito de vida	Rho	,015
	<i>p</i> -valor	,886
	N	,100

La tabla 6, muestra que, en la correlación entre propósito de vida y compromiso organizacional, el índice de significancia *p*-valor es mayor a .05. Por lo tanto, la correlación no es significativa, entonces no existe relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional. Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 7**

*Relación entre crecimiento personal y compromiso organizacional de colaboradores del hospital Supe, en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.*

---

Variable	Compromiso Organizacional	
	Rho	,009
	<i>p</i> -valor	,928
Crecimiento personal	N	,100

---

En la tabla 7, se muestra que, en la correlación entre crecimiento personal y compromiso organizacional, el índice de significancia *p*-valor es mayor a .05. Por lo tanto, la correlación no es significativa, entonces no existe relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional. Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en el estudio se descarta la hipótesis propuesta aceptando la nula, pues no existe una relación significativa entre los constructos de bienestar psicológico y compromiso organizacional, indicando que cada variable presenta características particulares, las cuales no están asociadas. Los datos obtenidos difieren con la investigación realizada por Villacís (2020), pues el autor registró en su estudio que, si existe relación significativa entre las variables, refiriendo que mientras el bienestar aumente, esto generará un mayor compromiso organizacional en los trabajadores. Debido a que el estudio realizado no se asemeja a lo esperable, es posible que existan factores psicosociales que estén influenciando en su correlación positiva, como el impacto del estado de emergencia misma, el aumento de atención de pacientes COVID, limitaciones de implementos de bioseguridad, por lo que los trabajadores tal vez no se sienten escuchados, y satisfechos con la importancia de cubrir sus necesidades y expectativas.

Por otro lado, este estudio no encontró relación significativa entre la dimensión de autoaceptación y el compromiso organizacional, aceptando la hipótesis nula y descartando la alterna. Estos resultados no se contrastan con el estudio ejecutado por Fonseca y Cruz (2019), pues tales autores refieren la existencia de una relación positiva entre las variables, indicando que a mayores niveles de compromiso organizacional es porque el trabajador se siente bien consigo mismo y con la empresa en la que labora. Esta información difiere de los resultados encontrados en la presente indagación, esto puede deberse a que no hay énfasis o reconocimiento en las fortalezas y el rendimiento que realiza cada trabajador de acuerdo al desempeño y la proactividad que presenta, por lo que el individuo se llega a sentir olvidado, generando a su vez que el compromiso laboral no sea distinguido en su función.

En relación a la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional, no se evidencia relación positiva entre la dimensión y la variable, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna. Es así que, los datos registrados discrepan con el estudio realizado por Vásquez y Agudelo (2017), ya que estos encontraron que existe relación significativa y directa entre ambas

variables. En este mismo, sentido Berg (1999), plantea que la empresa que se preocupa por brindar condiciones favorables para sus empleados, como el gozar de un buen ambiente y relaciones interpersonales, incrementa el grado de satisfacción por pertenecer a tal organización. De acuerdo a los resultados, se puede identificar que los trabajadores no perciben como relevante el mantener relaciones sociales de calidad como influyente en su compromiso laboral, puede deberse quizás a que los jefes encargados no enfatizan y promuevan la importancia del compañerismo, el trabajo en equipo, la empatía; y mayormente las funciones se reflejen de manera individual, sin embargo, eso no determina en el compromiso que tienen hacia la institución, concluyendo que tal vez los factores ambientales o sociales no afectan el desempeño del trabajador.

En cuanto a la dimensión autonomía y compromiso organizacional, no se evidenciaron una relación entre ellas, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula. De acuerdo a lo referido anteriormente, los datos no se contrastan con la investigación ejecutada por Gallo (2020), en la cual hace énfasis que a mayor bienestar habrá un mayor compromiso por parte de los trabajadores. Estos resultados pueden deberse a que colaboradores trabajan de manera individual reafirmando su independencia y autodeterminación, por lo que el desempeño y el sentimiento de ser reconocido por la institución donde labora no se ve afectada por la forma en que trabaja. Así mismo, también esta situación se puede reflejar, quizás porque no se realizan los incentivos adecuados con el personal por parte de las jefaturas, y por lo tanto no afecta al compromiso con su institución.

Con referencia a la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional, de acuerdo a los resultados podemos decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, debido que no se evidenció relación significativa entre ambas variables. Dichos resultados, discrepan con la investigación propuesta por Gómez y Ponce (2021), en el cual los autores detallan, la existencia de una relación directa y significativa entre las variables, previniendo de esta manera el aumento de riesgos en el entorno laboral. Tal como lo manifiesta Ryff y Singer (1998), donde plantean que el sujeto que posee la capacidad de adaptarse, puede contribuir efectivamente sobre los ambientes de su medio por

ende también a su contexto laboral. Estos resultados pueden deberse a que los colaboradores no vinculan su capacidad de manejo y adaptación al ambiente como fundamental para la organización, estando su compromiso influenciado por otros factores personales, esto sumado a que tal vez la institución no considera como una cualidad relevante el manejo y solución rápida a las situaciones externas.

La dimensión propósito de vida y la variable de compromiso organizacional no evidenciaron una relación significativa, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la nula. Esto difiere con estudios realizados por Franco (2019) y Meyer, et al. (1993), refiriendo que el apego que los empleados generan con su empresa tiene relación con el grado de satisfacción que perciben de sus necesidades psicológicas las cuales se relacionan mayormente con el logro de sus proyectos personales. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, los trabajadores del Hospital no vinculan la proyección y logro de sus metas u objetivos como influyentes en su identificación con su trabajo, quizás porque las jefaturas de los departamentos no poseen conciencia de las necesidades de los empleados en este aspecto, limitándose a darle importancia al reconocimiento del desempeño a través de ascensos laborales, capacitaciones, por lo que los trabajadores no muestran indicadores de satisfacción en esta dimensión.

Por último, la dimensión crecimiento personal y compromiso organizacional en los colaboradores del hospital Supe, no evidenció una relación significativa entre ellas. Esto discrepa de lo definido por Ryff y Keyes (1995), donde plantean que el individuo experimentara satisfacción con el incremento y perfección de sus capacidades, en pocas palabras su fortalecimiento personal, y de acuerdo a lo mencionado Meyer et al. (1993) consideran que la organización que impulsa o aporta al desarrollo de competencias de los empleados, genera que estos demuestren un compromiso más sólido. Lo cual no contrasta con los resultados obtenidos en este estudio, pues manifiestan que los indicadores de autoeficacia, reconocimiento del esfuerzo no influyen en la identificación hacia la institución, quizás esto se debe a que los empleados no perciben que para la organización sea fundamental el esfuerzo personal en su puesto, limitándose a realizar reconocimientos de aspecto moral demostrando ausencia de compromiso afectivo.

Sin embargo, su identificación puede estar siendo influenciado a través de las remuneraciones o el implemento de material de protección con la finalidad de velar por su salud.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera. - De manera general, se determina que no existe relación significativa entre las variables de estudio, por lo que indica que los criterios de confort producidos por el grado de satisfacción en el ambiente, no se involucra directamente con la necesidad de identificarse con el entorno laboral.

Segunda. – La dimensión autoconcepto y el compromiso organizacional no se relacionan de manera significativa, señalando que el estado de sentirse bien consigo mismo no se asocia con el apego hacia la institución.

Tercera. – Se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión de relaciones positivas y el compromiso organizacional, indicando que el desarrollo de vínculos de calidad necesario para trabajar en equipo no se asocia con el sentido de identidad con la institución.

Cuarta. - Se observa que no existe una relación significativa entre la dimensión de autonomía y el compromiso organizacional, demostrando que la individualidad y toma de decisiones en el puesto, no se relaciona directamente con el sentido de identificación con las metas de la organización.

Quinta. – Se evidencia que no existe relación significativa entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional, determinando que la capacidad de adaptarse a las exigencias ambientales no se asocia con el grado de compromiso al trabajo.

Sexta. - Se concluye, que no existe relación significativa entre la dimensión de propósito de la vida con el compromiso organizacional, manifestando que la planificación de metas del colaborador no se asocia directamente con el compromiso hacia la institución.



Séptima. - Finalmente, se concluye, que entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional no se relacionan significativamente, indicando que reconocimiento de la capacidad y destreza del trabajador no afecta directamente con la identificación con la institución.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. - Se sugiere a las autoridades pertinentes del hospital de Supe implementar programas, con estrategias y técnicas que apunten a mejorar las condiciones laborales, psicológicas y ambientales.

Segundo. - Desarrollar investigaciones sobre las variables de estudio, pero optimizando el método utilizado en función a muestras probabilísticas y amplias para poder generalizar los resultados.

Tercero. - Realizar estudios comparativos con otros contextos del sector salud, así como con variables sociodemográficas que podría estar interviniendo en los resultados del estudio.

Cuarto: Publicar los resultados de la investigación en revistas científicas que contribuyan a la actualización de información sobre las variables de estudio y que puedan servir de antecedentes para futuros investigadores.

## REFERENCIAS

- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica: vol. 10. Redes* 2017. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Amstrong (2016). *¿Qué motiva a los colaboradores?* 2016. <https://www.armstrong.com.mx/2016/09/que-motiva-a-los-colaboradores/>
- Bahamón, M., Alarcón, Y., Trejos, A., Millán, A., Gonzales, O., Rubio, R., & García, R. (2020). Psychometric properties of the Ryff psychological well-being scale in Colombian adolescents. *magazine AVFT*, 39(3), 1–7. [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft\\_3\\_2020/18\\_propiedades.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_3_2020/18_propiedades.pdf)
- Becerra, D., Becerra, B., & Quintanilla, F. (2021). Work Tension and Mental Health among the Healthcare Personnel in the Context of the Coronavirus Pandemic in Perú. *Revista cubana de medicina general integral*, 37, 1–15. <http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1481>
- Berg, P. (1999). The Effects of High Performance Work Practices on Job Satisfaction in the United States Steel Industry. *Relations Industrielles*, 54(1), 111–134. <https://doi.org/10.7202/051222AR>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2011). Organizational commitment in health professionals. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 19(1), 35–41. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=30315>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnologica*, 60, 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>.
- Copa, L., & Cordova, E. (2020). *Impacto de las prestaciones organizacionales en el bienestar psicológico en el trabajo en trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires*. [ tesis de doctorado, Universidad de

ciencias empresariales y sociales].  
<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5218>

Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar, *Revista de Psicología PUCP*, 32(2), 271-302. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci_arttext)

Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., y Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff*. *Psicothema*, 18(3), 572–577. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>

Fonseca, J., & Cruz, C. (2019). Relationship of the Subjective Well-being of the workers with their Commitment to the organization. *CES Psicología*, 12(2), 126–140. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802019000200126&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802019000200126&script=sci_abstract&tlng=en)

Franco, G. (2019). *Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en Docentes de Instituciones Educativas de la Ciudad de Trujillo* [ tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37654/franco\\_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37654/franco_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gallo, A. (2020). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo*. [ tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45731>

García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23525/Garcia\\_DJL.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23525/Garcia_DJL.pdf?sequence=1)

- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación científica*.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gómez, Y., y Ponce, C. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro* [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61357/Gómez\\_CYV-Ponce\\_LCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61357/Gómez_CYV-Ponce_LCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*.  
<https://investigarusac.files.wordpress.com/2021/02/capitulo-1-metodologia-de-la-investigaci-comprimido.pdf>
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Job satisfaction of the staff in the Nephrology Service of the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital (Villa María) in 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238.  
<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/1238>
- Huarcaya, V. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID - 19. *Rev Perú Med Exp salud publica*, 37(2), 327-334.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n2/1726-4642-rins-37-02-327.pdf>
- Maganto, C., Peris, M., & Sánchez, R. (2019). Psychological well-being in adolescence: associated and predictive psychological variables. *European Journal of Education and Psychology*, 12(2), 139–151.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7291093>
- Martínez, A. (2018). *Psicología Positiva*.  
<http://www.antonimartinezpsicologo.com/wp-content/uploads/2018/06/ebook-psicologia-positiva-dia-dia.pdf>
- Matalinares, M., Díaz, G., Ornella, R., Baca, D., Uceda, J., y Yaringaño, J. (2016). Visión de Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en universitarios de

- Lima y Huancayo. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 105–126.  
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/975/936>
- Mesa, Y., Matos, A., y Diaz, F. (2017). Bienestar psicológico en adultos mayores que conviven en familias extensas. *Geroinfo*, 12(3), 1–22.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/geroinfo/ger-2017/ger173b.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Miranda, M., & Villasis, M. (2019). Research protocol VIII. The ethics of research on human subjects. *Rev alergía México*, 66(1), 115-122.  
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/594/943>
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *La Salud mental en el lugar de trabajo*.  
<https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Paniagua, F., y Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación*.  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>.
- Pañellas, D., y Fong, M. (2019). Bienestar: percepciones de los actores laborales. *Revista Noticias en Población*, 14(28).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-40782018000200079](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782018000200079)

- Perez, D. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas* [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo ].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3350/Perez\\_GDVV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3350/Perez_GDVV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Porras, J. y Piñeiro, J. (2015). *I'M HAPPY: Psicología Positiva*.  
<http://static1.squarespace.com/static/55f0d838e4b0e76a82e5f2ef/t/56624300e4b058c26c11caed/1449280256948/PSICOLOGIA-POSITIVA.pdf>
- Ramiro, P., Navarro, J., Menacho, I., López, M., & García, M. (2016). Psychological well-being in people with high intellectual capacity. *European Journal of Education and Psychology*, 9(2), 72–78.  
<https://doi.org/10.1016/j.ejeps.2015.12.001>
- Rivera, D., Rozo, A., y Flórez, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: un análisis desde los sectores económico y productivo*.  
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2498/BienestarPpsicológicoenlasOrganizaciones.pdf?isAllowed=y&sequence=3#page=96>
- Ryff, C. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83, 10–28.  
<https://www.karger.com/Article/Pdf/353263>
- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C., & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health . *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. <https://www.jstor.org/stable/1449605>
- Saldaña, C., Polo, J., Gutierrez, O., & Madrigal, B. (2020). Psychological well-being, stress and psychosocial factors in workers of government institutions in Jalisco-Mexico. *Journal of Social Sciences*, XXVI, 14.  
<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>

- Sander, A., & Córdova, E. (2018). *Occupational psychological well-being: its relationship with the socio-occupational climate and working conditions*. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional En Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores En Psicología Del MERCOSUR, 14–17. <https://www.aacademica.org/000-122/227.pdf>
- Vásquez, D., y Agudelo, C. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca de una Institución de Educación Superior*. [tesis de licenciatura, Universidad de antioquia ]. <http://repositorio.udea.edu.co/handle/10495/14308>
- Villacís, N. (2020). *“Bienestar laboral y compromiso organizacional en el Consorcio Sandry de la ciudad de Quito, en el año 2019”*. [tesis de licenciatura, Universidad tecnológica idoamericana]. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1579/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20VILLAC%C3%8DS%20RODR%C3%8DGUI%20NICOL%C3%81S%20ALEXANDER.pdf>



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de operacionalización - variable bienestar psicológico

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Bienestar psicológico	Es una condición mental y emocional que genera la actividad psíquica a partir del modelo individual y la manera de adaptarse a las demandas intrínsecas y extrínsecas del individuo percibido del contexto, en pocas palabras es la búsqueda del hombre para perfeccionarse e incrementar su potencial	Se evaluó a través de la escala de bienestar psicológico de Ryff, adaptada en el Perú en el 2017 por Pérez, consta de 6 dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal, expuestas en 35 ítems, con 6 alternativas, tipo Likert, manifestándose los resultados a través de un	Autoaceptación  Relaciones positivas  Autonomía	Autoconcepto, autoevaluación, valoración personal (Ítems: 1, 7, 8, 11, 16, 22,30). Relaciones sociales estables vínculos de calidad, empatía y autoconfianza (ítems: 13,15,17,27,34) Autoridad personal, determinación, individualidad,	Ordinal

y alcanzar sus objetivos,  
 metas o proyecto de vida. nivel Bajo: 35-86, nivel Medio:  
 (Ryff y Keyes, 1995). 87-156 y nivel Alto: 157-210.

independencia (Ítems: 3,  
 5, 10,23).

Dominio de entorno	Generar oportunidades de satisfacción, adaptación al ambiente, Conciencia y manejo de las exigencias ambientales. (ítems: 6,18,25,28,32,35)
Propósito de vida	Proyección de metas, satisfacción de logros, conclusión de metas (ítems: 9,12,14,19,20,24,29,31)
Crecimiento personal	Reconocimiento del esfuerzo, fortalecimiento personal Autoeficacia, asumir desafíos continuamente (ítems:4,21,26,33)

---

Anexo 2

Matriz de operacionalización - variable compromiso organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es un estado psicológico, que hace referencia al nivel de identificación y colaboración de los trabajadores con la organización. (Meyer, Allen 1991).	Se evalúa a través del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptada en el Perú, en 2016, por Figueroa. Consta 3 dimensiones: afectivo, continuidad y normativo, expuestas en 18 ítems, representada 7 alternativas de respuestas, tipo Likert, manifestándose los resultados a través de un nivel Bajo: 18 puntos, nivel Medio: 19 -125 y nivel Alto: 126 a más.	Compromiso Afectivo	Identificación Vinculación afectiva Fiabilidad e involucramiento (Ítems: 1, 2, 3, 4, 5,6).	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Análisis de permanencia Consecuencias del abandono Inversión en la organización Percepción de alternativas (Ítems: 7, 8, 9, 10, 11,12).	
			Compromiso Normativo	Sentido de pertenencia Sentimiento de lealtad y agradecimiento Sentido de obligación (ítems: 13,14,15,16,17,18)	

### Anexo 3

*Prueba de Normalidad Kolmogorov -Smirnov para Bienestar Psicológico y  
Compromiso Organizacional*

Variables	Kolmogorov –Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Bienestar Psicológico	,091	100	,042
Compromiso Organizacional	,095	100	,029

*a. Corrección de significación de Lilliefors*

La tabla refleja que la variable bienestar psicológico y compromiso organizacional, presentan los índices de significancia  $p$  son menores a .05 y se ajustan a distribución no normal. Por lo tanto, se usa el coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos para la variable bienestar psicológico

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF -  
ADAPTADO POR PEREZ - 2017**

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: FEMENINO  MASCULINO

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

N°	ITEMS	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
7	Reconozco que tengo defectos						
8	Reconozco que tengo virtudes						
9	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						

10	Sostengo mis decisiones hasta el final						
11	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13	Puedo confiar en mis amigos						
14	Cuando cumpla una meta, me planteo otra						
15	Mis relaciones amicales son duraderas						
16	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
17	comprendo con facilidad como la gente se siente						
18	Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mi						
20	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
21	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22	En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
23	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
24	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
25	Tengo la capacidad de construir mi propio destino						

26	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27	Mis amigos pueden confiar en mí						
28	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
29	Tomo acciones ante las metas que me planteo						
30	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
34	Es importante tener amigos						
35	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						

Anexo 5

Instrumento de recolección de datos para la variable compromiso organizacional

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL – ADAPTADO POR FIGUEROA - 2016**

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: FEMENINO  MASCULINO

**Instrucciones:** A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Marque con un ASPA (X) la alternativa que describa su sentir. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero

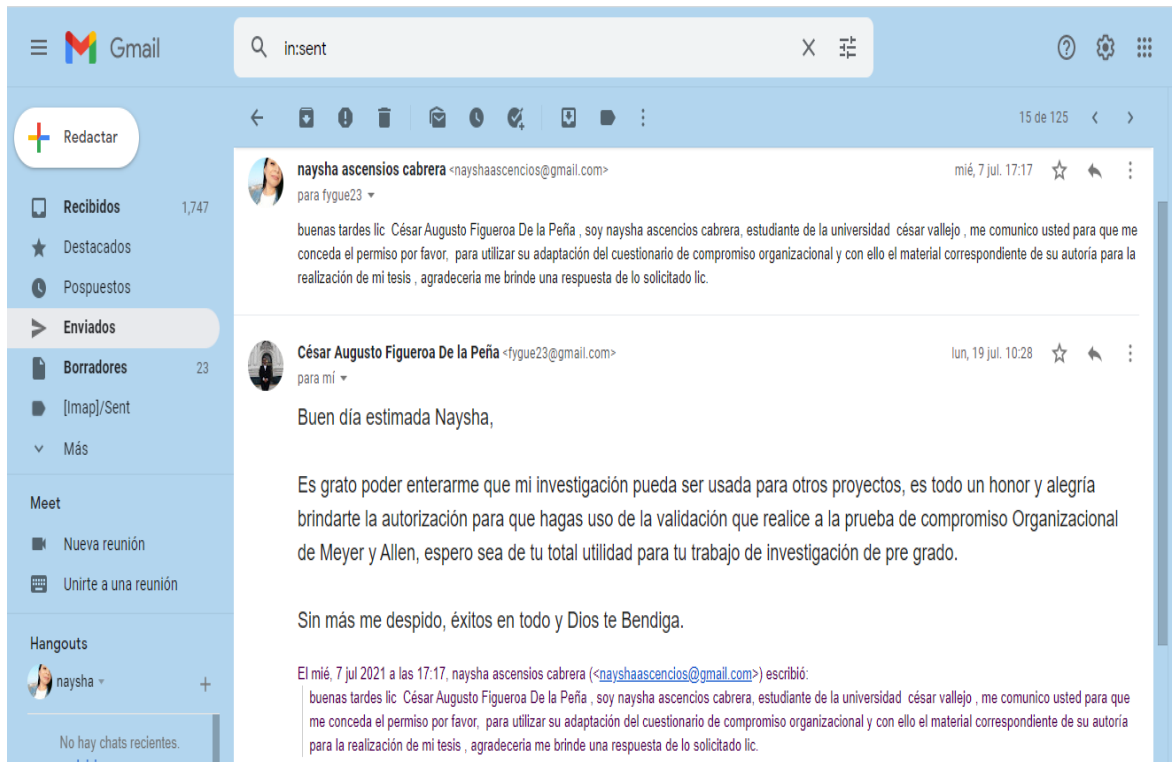
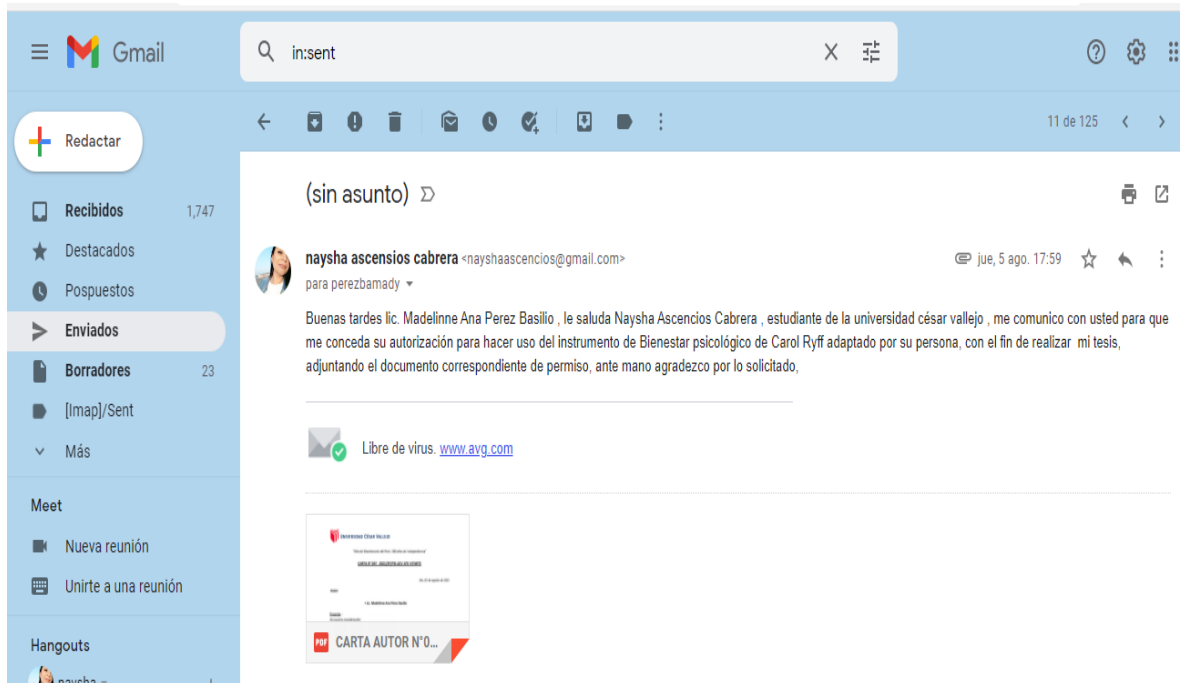
ÍTEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							



10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

## Anexo 6

### Autorización para la utilización de los instrumentos



Anexo 7

Base de datos del estudio

DEMOGRÁFICA		BIENESTAR PSICOLÓGICO																								COMPROMISO ORGANIZACIONAL																																																																											
SEXO	EDAD	OP-1	OP-2	OP-3	OP-4	OP-5	OP-6	OP-7	OP-8	OP-9	OP-10	OP-11	OP-12	OP-13	OP-14	OP-15	OP-16	OP-17	OP-18	OP-19	OP-20	OP-21	OP-22	OP-23	OP-24	OP-25	OP-26	OP-27	OP-28	OP-29	OP-30	OP-31	OP-32	OP-33	OP-34	OP-35	OP-36	OP-37	OP-38	OP-39	OP-40	OP-41	OP-42	OP-43	OP-44	OP-45	OP-46	OP-47	OP-48	OP-49	OP-50	OP-51	OP-52	OP-53	OP-54	OP-55	OP-56	OP-57	OP-58	OP-59	OP-60	OP-61	OP-62	OP-63	OP-64	OP-65	OP-66	OP-67	OP-68	OP-69	OP-70	OP-71	OP-72	OP-73	OP-74	OP-75	OP-76	OP-77	OP-78	OP-79	OP-80	OP-81	OP-82	OP-83	OP-84	OP-85	OP-86	OP-87	OP-88	OP-89	OP-90	OP-91	OP-92	OP-93	OP-94	OP-95	OP-96	OP-97	OP-98	OP-99	OP-100
1	4	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	
1	4	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 02 de agosto del 2021

Sr. Elvis Jara Panana

Director del Hospital de Supe

Laura Esther Rodríguez Dulanto



Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la alumna **Ascencios Cabrera, Naysha Medaly** identificada con **DNI 75800946**, código universitario N° **7002695799**, matriculada en el programa: Taller de Elaboración de Tesis; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **“Bienestar Psicológico y compromiso organizacional, en tiempos de pandemia en colaboradores de un hospital de Barranca, 2021”**; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



**MG. EDITH HONORINA JARA AMES**

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Anexo 9

Solicitud de autorización para utilizar el nombre de la institución en la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 04 de agosto del 2021

Sr. Elvis Jara Panana

Director del Hospital de Supe

Laura Esther Rodríguez Dulanto



Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la alumna **Ascencios Cabrera, Naysha Medaly** identificada con **DNI 75800946**, código universitario **N° 7002695799**, matriculada en el programa: Taller de Elaboración de Tesis; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **“Bienestar Psicológico y compromiso organizacional, en tiempos de pandemia en colaboradores de un hospital de Barranca, 2021”**; por ello solicitamos el permiso para la aplicación del presente trabajo de investigación en la cual se incluya el nombre de su Institución **Hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto**; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



**MG. EDITH HONORINA JARA AMES**

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

*Aprueba a Jara*  
*[Handwritten signature]*

Anexo 10

Consentimiento informado

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la presente investigación que tiene como objetivo determinar la correlación del bienestar psicológico y compromiso organizacional, el cual se realizara con fines académicos.

Manifiesto que he sido informado (a) acerca del objetivo del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver dos cuestionarios en un tiempo aproximado de 20 minutos. Declaro que conozco el procedimiento de mi participación y puedo realizar cualquier pregunta y aclarar dudas acerca de los procedimientos que se lleven a cabo.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, la investigadora me ha dado seguridad de no evidenciar mi identidad que se deriven del presente trabajo y los datos relacionados a mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

\_\_\_\_ de \_\_\_\_ 2021

---


Firma de la Investigadora

---

Firma del participante

Informe de similitud

feedback studio
NAYSHA MEDALY ASCEN... /100
1 de 7



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Bienestar psicológico y compromiso organizacional. en tiempos de pandemia, en colaboradores del hospital de supe, Barranca, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Licenciada en Psicología**

**AUTOR:**  
Ascencios cabrera, Naysha Medaly (0000-0001-5813-1092)

**ASESORA:**  
Mg. López Rivera, Elizabeth Rocío (0000-0002-37626109)

**LINEA DE INVESTIGACION:**  
Desarrollo Organizacional

**LIMA – PERU**  
2021

- 
- 
- 
- 
- 0**
- 14**
- 
- 
-

**Resumen de coincidencias** ✕

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	9 %	>
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
3	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
5	repositorio.upeu.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
7	repositorio.uigv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
8	Www.erudit.org <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
9	pesquisa.bvsalud.org <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>

Página: 1 de 37
Número de palabras: 8387
Alta resolución
Activado

## Anexo 12

### Formulario de bienestar psicológico y compromiso organizacional en Google Forms

#### CUESTIONARIO - BIENESTAR PSICOLOGICO

A continuación, se muestran enunciados, en relación a cómo piensa, siente y actúa, no existe respuesta buenas ni malas, responda con sinceridad, marcando la opción que mejor lo identifique.

1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas. \*

- Totalmente desacuerdo
- Poco de acuerdo
- Moderadamente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Sección 4 de 4

#### CUESTIONARIO - COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que usted podría tener acerca de la empresa u organización para la que trabaja, no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Levemente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- Levemente en desacuerdo
- En desacuerdo





### Declaratoria de originalidad del autor

Yo: Ascencios Cabrera, Naysha Medaly egresado de la facultad de ciencias de la salud, de la escuela de profesional de psicología de la universidad cesar vallejo - Lima Ate, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: "Bienestar psicológico y compromiso organizacional de colaboradores del hospital de Supe en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad cesar vallejo.

Lugar y fecha, 20/10/21

Apellidos y Nombres	Firma
Ascencios Cabrera, Naysha Medaly	
DNI: 75800946	
ORCID: 0000-0001-8613-1092	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**


**Declaratoria de Autenticidad del asesor**

Yo, LÓPEZ RIVERA ELIZABETH ROCIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de Psicología de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE COLABORADORES DEL HOSPITAL DE SUPE EN TIEMPOS DE PANDEMIA, BARRANCA, 2021", cuyo autor es ASCENCIOS CABRERA NAYSHA MEDALY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de octubre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
López Rivera Elizabeth Rocio DNI: 32972288 ORCID: 0000-0002-3762-6109	

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 9:30 a.m del sábado 23 de octubre del 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE COLABORADORES DEL HOSPITAL DE SUPE EN TIEMPOS DE PANDEMIA, BARRANCA, 2021", presentado por ASCENCIOS CABRERA NAYSHA MEDALY, estudiante de la Escuela profesional de Psicología.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación dictaminó:

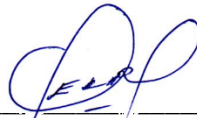
Autor	Dictamen
ASCENCIOS CABRERA NAYSHA MEDALY	APROBADO POR MAYORIA



MERMA PARICAHUA MAURO  
PRESIDENTE



TARAZONA INFANTE TUZIA SILVIA  
SECRETARIO



LÓPEZ RIVERA ELIZABETH ROCIO  
VOCAL (ASESOR)



### Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo Ascencios Cabrera, Naysha Medaly, identificado con DNI N° 75800946, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: “Bienestar psicológico y compromiso organizacional de colaboradores del Hospital de Supe en tiempos de pandemia, Barranca, 2021.”, En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Lugar y fecha, 20/10/21

Apellidos y Nombres	Firma
Ascencios Cabrera, Naysha Medaly	
DNI: 75800946	
ORCID: 0000-0001-8613-1092	