

Bienestar psicológico y social de funcionarios de centro de salud pública y su relación con personalidad y eficacia colectiva

Psychological and social well-being of public health center employees and their relationship with personality and collective effectiveness



ARTÍCULO DE
INVESTIGACIÓN
Copyright © 2021
by PsicoGente

Correspondencia de autores:

mcampos@userena.cl
csrepel@userena.cl
daniela.rojas@corporacionggv.cl

Recibido: 23-06-20
Aceptado: 09-06-21
Publicado: 01-07-21

María Lourdes Campos Carreño 
Universidad de La Serena, La Serena, Chile

Christopher Walter Srepel Srepel  - Daniela Rojas Campos 
Corporación Gabriel González Videla, La Serena, Chile

Resumen

Introducción: Los funcionarios de Salud Pública presentan el mayor número de patologías mentales asociadas a la esfera laboral, tornando urgente el adoptar medidas para prevenir los riesgos psicosociales y favorecer su bienestar psicológico y social.

Objetivo: Establecer los rasgos de personalidad y categorías de eficacia colectiva que se relacionan con el bienestar psicológico y social de funcionarios de un centro de salud pública.

Método: Estudio transeccional correlacional, con uso de metodología cuantitativa. Muestra no probabilística conformada por 51 participantes, entre 20 y 63 años; 30 % hombres, 70 % mujeres, 62,75 % profesionales, 25,5 % técnicos y 11,76 % otros.

Resultados: Se encuentra una correlación positiva entre Apertura a la experiencia y Autoaceptación ($\rho = 0,391$), al igual que entre Amabilidad y Propósito en la vida ($\rho = 0,360$). La misma tendencia se devela entre Competencias Grupales Positivas y Pertenencia Social ($\rho = 0,471$) e Interacción Social en el trabajo ($\rho = 0,413$). Al igual que entre Elementos Positivos influyentes en las tareas y Pertenencia Social en el trabajo ($\rho = 0,395$).

Conclusiones: Los rasgos de personalidad establecidos por John, Donahue & Kentle (1991) de Apertura a la experiencia y Amabilidad, en conjunto con las dimensiones de eficacia colectiva de Competencias grupales positivas y Análisis de elementos positivos influyentes en las tareas, se relacionan positivamente con el bienestar psicológico y social en el trabajo, en funcionarios de salud pública.

Palabras clave: rasgos de personalidad; eficacia colectiva; bienestar psicológico; bienestar social; trabajo en salud pública.

Abstract

Introduction: Public Health employees present the greatest number of mental pathologies associated with the workplace, making it urgent to adopt measures to prevent psychosocial risks and promote their psychological and social well-being.

Objective: To establish the personality traits and categories of collective efficacy that are related to the psychological and social well-being of officials of the Public Health Center.

Method: Cross-correlational study, using quantitative methodology. Non-probability sample made up of 51 participants, between 20 and 63 years old; 30% men, 70% women, 62,75% professionals, 25,5% technicians and 11,76% others.

Results: positive correlation was found between Openness to experience and Self-acceptance ($\rho = 0,391$), as well as between Kindness and Purpose in life ($\rho = 0,360$). The same trend is revealed between Positive Group Competencies and Social Belonging ($\rho = 0,471$) and Social Interaction at work ($\rho = 0,413$). As between positive influencing elements in tasks and social belonging at work ($\rho = 0,395$).

Cómo citar este artículo (APA):

Campos Carreño, M. L., Srepel Srepel, C. W. & Rojas Campo, D. (2021). Bienestar psicológico y social de funcionarios de centro de salud pública y su relación con personalidad y eficacia colectiva. *PsicoGente* 24(46), 1-19. <https://doi.org/10.17081/psico.24.46.4266>

Conclusions: The personality traits established by John, Donahue & Kentle (1991) of Openness to experience and Friendliness, together with the collective efficacy dimensions of Positive group competences and Analysis of positive influencing elements in tasks, are positively related to psychological and social well-being at work, in workers of public health center.

Key words: Personality traits; collective effectiveness; psychological well-being; social well-being; work in public health.

1. INTRODUCCIÓN

Los funcionarios de salud pública atienden al 76 % de la población chilena, lo que implica alta responsabilidad y manejo de exigencia laboral y psicológica, produciéndose en este sector el mayor número de patologías mentales asociadas a la esfera laboral (Villarroel, Busco, Neira, Ensignia y Durán, 2018). Existe una alta prevalencia de sintomatología psicofisiológica asociada a la esfera laboral, con incidencia de desgaste emocional, bajo sentido de realización personal y despersonalización con sus compañeros de trabajo y usuarios por sobrecarga laboral (Ansoleaga, Toro, Godoy, Stecher y Blanch, 2011). Acevedo, Sánchez, Farías & Fernández (2013), en investigación realizada determinan alta prevalencia en riesgos psicosociales en las dimensiones de apoyo y liderazgo social, doble presencia y exigencia psicológica.

Diversos estudios abordan el impacto negativo de no adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos psicosociales asociados al contexto laboral, surgiendo violencia psicológica, inseguridad laboral, disminución de la autoestima, aumento del estrés, insatisfacción laboral, malestar psicológico y social, percepción de acoso psicológico, trastornos ansiosos, burnout, agotamiento emocional y despersonalización (Araya, Oliva, Ananías, De los Santos y Mendoza, 2011; Avendaño, Bustos, Espinoza, García & Pierart, 2009).

Existen variados modelos de Salud: biopsicosocial, salutogénico, salud positiva, salud holista, salud como bienestar, etc. (Juárez, 2011). Algunos de ellos proponen un cambio de paradigma del concepto de salud tradicional asociado a ausencia de enfermedad (Arias, 2017), destacamos el Modelo de salud integrado de Keyes *et al.* (2002) citado en Arias (2017), el cual señala que la ausencia de enfermedad mental no implica necesariamente bienestar psicológico, ya que habrían personas con alto bienestar psicológico y síntomas físicos de ansiedad, y por el contrario, otras personas con un bienestar psicológico bajo síntomas psicopatológicos asociados (Oramas, Santana y Vergara, 2007).

Considerando la relevancia de alcanzar el bienestar psicológico y social en funcionarios de salud pública, la revisión referida a factores protectores de

estos constructos laborales, plantea la influencia positiva de determinados rasgos de personalidad y de ciertas dimensiones de eficacia colectiva en el bienestar, potenciando sentimientos de apoyo social, autocontrol emocional, entre otros (Valenzuela, 2012; Taberero, Arenas, Cuadrado y Luque, 2014; Avendaño *et al.* 2009; García, Ramos y García, 2009). Destaca la alta incidencia del factor de riesgo Doble presencia, asociado a la demanda simultánea de responsabilidades laborales y familiares/domésticas. Investigaciones plantean que este factor de riesgo tiene mayor predominancia en mujeres (Acevedo, *et al.*, 2013; Fernández y Solari, 2017; Rodríguez, 2009; Ministerio de Salud, 2013), situación que concuerda con nuestra muestra, que estuvo conformada por un 70 % de este grupo. Rasgos de personalidad como extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y conciencia/responsabilidad parecen prevenir el agotamiento emocional, no así el rasgo neurótico (García, Ramos y García, 2009; Shiota, Keltner & Jhon, 2006; Rubio, Dumitrache y Rubio, 2016; Páramo, Straniero, García, Torrecilla y Gómez, 2012).

1.1. Factores psicosociales: Riesgos psicosociales

La Asociación Chilena de Seguridad (2013) define riesgos psicosociales como aquellas situaciones y variables, que se desprenden de los factores psicosociales en condiciones laborales tales como contenido del trabajo, ejecución de la tarea, que afectan negativamente el bienestar individual, y salud física y mental, impactando en inasistencias de los trabajadores, accidentes laborales y estrés (Gil, 2012; Rodríguez, 2009).

En Chile, la Ley 16.744, establece que las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y Superintendencia de Seguridad Social deben tener conocimiento de las organizaciones con presencia de riesgo psicosocial, detectadas por el instrumento psicométrico SUSESO/ISTAS 21 (Superintendencia de Seguridad Social, 2018). Acorde a los resultados obtenidos se procede a intervenir los espacios laborales con riesgo asociado. Se integra por las siguientes dimensiones (Rodríguez, 2009; Ministerio de Salud, 2013): Exigencias psicológicas en el trabajo (demandas cuantitativas emocionales, cognitivas, y sensoriales); Trabajo activo y desarrollo de habilidades (independencia y autonomía en la realización de labores, posibilidad de desplegar habilidades y conocimientos); Compensaciones (estabilidad laboral, horarios de trabajo, salarios, métodos de pago, etc.); Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (reconocimiento y estímulo de parte de las figuras de liderazgo y del resto de los trabajadores); y Doble Presencia (manejo de las demandas simultáneas del trabajo con las exigencias del núcleo familiar y doméstico) (Superintendencia de Seguridad Social, 2018).

Castro (2018), investigó tres Centros de Salud en Chile, concluyendo que los riesgos psicosociales de mayor prevalencia en trabajadores que reportan algún tipo de enfermedad, son las exigencias psicológicas cuantitativas, exigencias psicológicas emocionales, relación con los pares y doble presencia. Díaz, Roncagliolo y Méndez (2018), por su parte, establecen que las dimensiones con mayor riesgo psicosocial en estudio con mujeres trabajadoras, fueron la doble presencia y el apoyo social. Acevedo, *et al.* (2013), establecieron como alto riesgo las dimensiones de doble presencia (con mayor incidencia en mujeres), exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo. Fernández y Solari (2017) por su parte, concluyeron que la doble presencia constituye el factor de riesgo psicosocial de mayor incidencia en mujeres.

1.2. Rasgos de personalidad

Existen distintos modelos teóricos referente a la personalidad, psicodinámico, cognitivo social, biológico, integrador, evolutivo y del aprendizaje social, teorías del rasgo, entre otras. (Cloninger, 2002; Sánchez, 2003). El aporte empírico, señala que la personalidad presenta cambios a lo largo de la vida, principalmente hacia una madurez mayor, dependiendo del sistema cultural en el cual se encuentre la persona (Salgado, Vargas, Schmutzler y Wills, 2006), lo que indica que no es estática, ya que se generan cambios conscientes o inconscientes de acuerdo al contexto. Amigó y Hernández (2012), señalan que las variables de personalidad presentan características que se mantienen estables en el tiempo (rasgos) y otras que se van modificando (estado). Esta se configura por dos componentes, el temperamento (determinado por bases biológicas o genéticas) y el carácter, (incorporado desde las interacciones con el contexto o aprendizaje social), siendo ambos igual de importantes en el desarrollo de la personalidad (Seelbach, 2013).

La presente investigación se basa en la teoría del rasgo, específicamente desde el modelo de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad, que incluye las variables de Extraversión, Amabilidad, Conciencia/ responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a la experiencia (Ezeakabekwe & Nwankwo, 2019; Jhon, Nauman & Soto, 2008).

García, Ramos y García (2009), plantean la existencia de una asociación negativa entre las variables de extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y conciencia/responsabilidad y agotamiento emocional. Respecto al rasgo neurótico señalan una relación positiva con agotamiento emocional, exponiendo a la persona a mayor estrés psicosocial. Shiota & Keltner (2006), por su parte, encontraron que el factor extraversión del modelo Big Five tiene

una asociación positiva significativa con las emociones de tipo positivas, y Rubio, Dumitrache y Rubio (2016), Páramo, Straniero, García, Torrecilla y Gómez (2012), también plantean una correlación positiva entre extraversión y bienestar psicológico. Ramírez y Rovira (2008), destacan que la apertura a la experiencia favorece el desarrollo personal y la autonomía. Finalmente, los resultados obtenidos por Caamaño, *et al.* (2010), en estudio realizado en un Centro de Salud Familiar, arrojan que los rasgos de personalidad de conciencia y responsabilidad están directamente relacionados con el buen rendimiento de un funcionario y su desarrollo profesional, mientras que el rasgo neurótico afecta negativamente el bienestar social en el trabajo.

1.3. Eficacia Colectiva en el trabajo

El concepto de eficacia colectiva surge a partir de los postulados de Bandura. Su teoría social cognitiva plantea que este constructo se basa en las creencias compartidas, el compromiso mutuo de la comunidad y la participación de esta junto a sus expectativas en la activación de redes sociales necesarias (Bandura, 1997; Sampson, 2004). Este autor señala que las creencias de eficacia se adquieren y desarrollan en base a logros de ejecución, experiencia vicaria, persuasión verbal y estados fisiológicos o activación emocional (Bandura, 1997). Cruz (2009), por su parte, define eficacia colectiva como creencias compartidas y búsqueda de logros desde la organización y ejecución de un grupo existiendo una estrecha relación con el bienestar psicológico, promoviendo vigor, dedicación y absorción en el trabajo.

Valenzuela (2012), señala que la teoría de la eficacia colectiva incorpora el control social desde un entorno de confianza social, focalizado en los compromisos y expectativas mutuas. Si bien implica características intrínsecas a la persona, establece que el valor social se plasma e influye en la representación y ajuste social de cada individuo. Involucra comunicación continua e interacciones desde la diversidad, que influyen en el bienestar de la persona. Como bien refiere Maturana (2005), “lo que nos constituye como seres humanos es nuestro modo particular de ser en este dominio relacional donde se configura nuestro ser en el conversar, y es en el conversar donde somos seres humanos” (p.23). Osca, Bardera, García y Uríen (2011), plantean que las normas grupales, comunicación eficiente, cohesión y manejo eficaz de conflictos, constituyen factores potenciadores del desarrollo de procesos grupales positivos, favoreciendo una mayor eficacia colectiva. Taberner, Arenas, Cuadrado y Luque (2014), concluyen que factores de riesgo como la incertidumbre en el trabajo, promueven una respuesta emocional que

deteriora el rendimiento organizacional tanto a nivel individual como de equipo, surgiendo desconfianza y competitividad. Por otra parte, la eficacia colectiva genera un mayor sentido de contribución lo que aporta al bienestar social (Han, Jun & Kim, 2019).

1.4. Bienestar Psicológico

Estudiamos el bienestar psicológico desde la tradición eudaimónica (Freire, Ferradás, Núñez & Valle, 2017), que implica el desarrollo de capacidades personales, asociado al ajuste y funcionamiento saludable del sujeto (Pineda, Castro, y Chaparro, 2018). En este sentido, nos situamos en la búsqueda personal de excelencia, no solo desde la emoción de la alegría, sino que también desde una concepción normativa que tiene la persona de sí misma, formada por la autoconciencia, autoestima y autoeficacia (Oramas, Santana y Vergara, 2007). Específicamente nos basamos en el modelo de Ryff que estudia el bienestar psicológico positivo en un modelo multidimensional de seis factores: Autoaceptación, Relaciones positivas, Dominio del entorno, Autonomía, Propósito en la vida y Crecimiento personal (Véliz, 2012; Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Dierendonck, 2006; Westerhof y Keyes, 2010).

Existen numerosos estudios sobre el bienestar psicológico, pero tal como señalan Marsollier y Aparicio (2011) no se han desarrollado de manera suficiente en funcionarios estatales. Estos autores realizaron investigación con funcionarios públicos con y sin carrera profesional, mostrando una leve tendencia a un mayor bienestar psicológico en las personas no profesionales, mientras que los funcionarios más instruidos presentan mayor posibilidad de frustración. Oramas, Santana y Vergara (2007), concluyen que no existiría necesariamente relación entre ausencia de enfermedad mental y bienestar psicológico, ya que habría personas con alto bienestar psicológico y presencia de síntomas físicos y ansiosos, y por el contrario, encontraron personas con bienestar psicológico bajo, que no presentan síntomas psicopatológicos. Keyes, Ryff & Shmotkin (2002), por su parte, evidencian relación entre bienestar psicológico y rasgos de personalidad, donde la combinación de alta prosperidad/baja felicidad, se correlaciona con alta apertura a la experiencia, alto neuroticismo y conciencia/responsabilidad. Al incluir la perspectiva de género, estudiantes andróginos presentan mejor bienestar psicológico que aquellos masculinos o femeninos, debido a que contarían con características femeninas y masculinas que les permiten un mejor ajuste psicológico (Soberanis, Carrillo, Jiménez & Rivero, 2018). Esto concuerda con lo establecido por Almagiá (2010), quien observó que hay mayor prevalencia

al bienestar psicológico en personas andróginas, siguiendo las masculinas y luego las femeninas.

1.5. Bienestar Social en el Trabajo

En la actualidad se considera que la salud no solo es bienestar físico y mental, también forma el equilibrio con el medio, integrando lo social como factor promotor del bienestar (Zubieta & Delfino, 2010). Keyes (1998), plantea que el bienestar social es un constructo multidimensional, sostenido en el tiempo. Señala que las personas con mayor bienestar social tienen sentimientos de pertenencia y cuentan con vínculos sociales sólidos, confían en los demás y, se sienten útiles al interior del colectivo, creen en el futuro de la sociedad y conciben su vida y el mundo como algo lleno de sentido y objetivos. Este autor, plantea un modelo de bienestar social como resultado de la búsqueda de equilibrio, que incide de manera positiva al individuo y su grupo de pertenencia (Ascorra, López, Bilbao, Correa, Guzmán, Moraga y Olavarría, 2014).

Recientemente Keyes (2002), citado en Arias (2017), propone un Modelo de estado completo de salud mental o *flourishing*, donde el bienestar hedónico y eudaimónico se encuentran en altos niveles e implican a las personas sentirse bien, funcionar bien e interrelacionarse bien. Define salud mental positiva como conquista de bienestar subjetivo, psicológico y social, compuesta por: emociones positivas, satisfacción con la vida, autoaceptación, crecimiento personal, propósito en la vida, dominio del ambiente, autonomía, relaciones positivas, aceptación social, actualización social, contribución social, coherencia social e integración social. Establece un sistema categorial que distingue tres estados en un continuo: salud mental floreciente, moderada y languideciente. Acorde a sus planteamientos el desarrollo de fortalezas y del bienestar óptimo o *flourishing*, posibilita la regulación de problemas mentales. A mayor prevalencia de los estados moderados y languidecientes, mayor potencial de vulnerabilidad de una persona para padecer un problema de salud mental (Arias, 2017).

Blanco y Díaz (2005), en investigación realizada con estudiantes de psicología y trabajadores comunitarios, concluyen que la disminución de la confianza en la sociedad, en los demás y en uno mismo, tiene repercusiones negativas sobre la Salud. Señalan que una adecuada red social, potencia el optimismo, solidaridad y capacidad de socialización. Muratori, Delfino y Zubieta (2013), encontraron que el género femenino tiene una percepción distinta a los hombres sobre el entorno, revelando una mayor integración y valoración de las relaciones sociales. Según estos autores la variable soltería o divorcio se asocian a aumento de confianza en la institución, incremento del senti-

miento de integración social y relaciones satisfactorias. [Ramírez & Rovira \(2008\)](#), señalan que las vivencias extremas promueven el descubrimiento de fortalezas y recursos personales, develando mecanismos de afrontamiento y desarrollo personal mayoritariamente interpersonal. Una adecuada red social que incorpore calidez y cercanía favorece el optimismo, confianza en el futuro y desarrollo de una mayor actividad social y solidaria, resultados que están implicados con las creencias básicas positivas sobre el mundo y sobre uno mismo ([Blanco y Díaz, 2005](#)).

2. MÉTODO

2.1. Diseño

La presente investigación utilizó un diseño transeccional correlacional, en base a una metodología cuantitativa, con muestra no probabilística, ya que la elección de los participantes, se define por causas relacionadas con las características de la investigación [Sampieri \(2018\)](#).

2.2. Participantes

La muestra estuvo conformada por 51 funcionarios, todos trabajadores activos, con contrato laboral, jornada completa, que cumplen funciones en un mismo centro de salud pública de la comuna de La Serena. Su calidad de adscripción al Centro corresponde a: Médicos (8), Trabajadores Sociales (2), Kinesiólogos (2), Auxiliares de servicio (3), Técnicos en enfermería de nivel superior (8), Técnicos administrativos (5), Psicólogos (3), Nutricionistas (2), Enfermeros (10), Fonoaudiólogos (2), Matronas (3), y otros (3). Al analizar el nivel educacional, un 11,7 % posee nivel educacional medio, 25,5 % nivel educacional técnico y 62,8 % nivel educacional superior. Las edades fluctuaron entre 20 y los 63 años, con un 30 % hombres y 70 % mujeres.

2.3. Instrumentos

2.3.1. SUSESO/ISTAS 21 versión breve:

Escala Likert de 20 ítems que mide riesgo psicosocial laboral. Considera 5 dimensiones de análisis: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, compensaciones, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y doble presencia ([Superintendencia de Seguridad Social, 2018](#))

2.3.2. Escala de Bienestar psicológico de Ryff

Escala Likert, traducida al español por [Díaz, et al. \(2006\)](#), a partir de la adaptación de [Van Dierendonck \(2004\)](#) de la Escala de Bienestar psicológico de [Ryff \(1987\)](#). Cuenta con 39 ítems, y se basa en el modelo de 6 factores:

Autoaceptación (capacidad de sentirse satisfecho con uno mismo considerando el reconocimiento de las propias limitaciones); Relaciones positivas (conexión con una madurez afectiva para el mantenimiento de la esfera relacional, construyendo relaciones interpersonales estables y de confianza); Dominio del entorno (competencia para establecer entornos positivos para sí mismo, generando sensación de control y de capacidad de influencia en el resto); Autonomía (capacidad de mantener la individualidad e independencia en distintos escenarios sociales, logrando sobrellevar la presión social); Propósito en la vida (claridad acerca de las propias necesidades, metas y objetivos vitales); y Crecimiento personal (habilidad para fomentar sus potenciales y propiciar el desarrollo personal).

2.3.3. Big-Five Inventory

Escala Likert construida por [John, Donahue & Kentle \(1991\)](#), y traducida al español por [Benet-Martínez \(2008\)](#). Integrada por 44 ítems. Conformada por las variables de: Extraversión (adopción de un enfoque enérgico hacia la esfera social y material, incluyendo características asertivas y emocionalmente positivas), Amabilidad (orientación hacia lo social y comunitario, altruista, gentil y confiada en la interacción y respuesta que se da a los demás), Conciencia/responsabilidad (control de impulsos, que permite una conducta ajustada y dirigida a metas, organización de tareas y objetivos), Neuroticismo (emocionalidad negativa caracterizada por la dificultad de moderación de la ansiedad, tristeza, tensión e inestabilidad) y Apertura a la experiencia (profundidad, complejidad, curiosidad y originalidad de la vida mental y experiencial) ([Ezeakabekwe & Nwankwo, 2019](#); [Jhon, Nauman & Soto, 2008](#)).

2.3.4. Escala de Eficacia colectiva en el Trabajo EFI.COL

Escala Likert de 19 ítems, que corresponde a una adaptación y validación a contextos laborales transversales de [Campos, Velasco y Araya \(2020b\)](#) del Test Collective Teacher Efficacy de [Goddard, Hoy & Woolflok \(2004\)](#); focalizada originalmente en contextos laborales educativos. Estudia las siguientes dimensiones: Competencias Grupales Positivas y Negativas (valoración positiva o negativa que realizan los trabajadores en cuanto a la disposición y capacidad del grupo para desplegar saberes y habilidades en base a una participación activa y combinada de esfuerzos para el logro u obstaculización de resultados comunes); y Análisis de elementos Positivos o Negativos influyentes en las tareas (evaluación positiva o negativa que realizan los trabajadores de los recursos contextuales, humanos y estructurales que potencialmente favorecen o dificultan la realización de una labor).

2.3.5. Escala de Bienestar social en el Trabajo

Escala Likert que constituye una adaptación y validación al contexto laboral de Campos, Velasco & Araya (2020a), de la Escala de Bienestar social de Keyes (1998), adaptada al habla hispana por Blanco & Díaz (2005), originalmente focalizada en la sociedad. Compuesta por 13 ítems. Integra las siguientes dimensiones: Integración Social en el Trabajo, Pertenencia Social en el Trabajo y Comprensión Social en el Trabajo. Considera Bienestar social en el trabajo como valoración positiva que los/las personas que laboran hacen de sus circunstancias y funcionamiento social dentro del contexto de empleo en que se desenvuelven. Estudia las categorías de: Interacción social en el trabajo (valoración positiva de las cualidades de los compañeros y de la organización, en cuanto a la calidad de los vínculos y relaciones interpersonales que se establecen); Pertenencia social en el trabajo (valoración positiva del grado en que se sienten involucrados con la organización, manteniendo un sentimiento de utilidad y fidelidad hacia esta) y Comprensión social en el trabajo (valoración positiva del entendimiento que tiene el trabajador acerca del funcionamiento de la organización, permitiéndole entender lo que acontece a nivel de vínculos sociales en el entorno laboral).

2.4. Procedimiento y análisis de datos

Se respetaron los resguardos éticos correspondientes a las directrices de la American Psychological Association (APA). Se estableció colaboración institucional para la investigación, con firma de consentimiento informado organizacional. Se coordinó aplicación de instrumentos posterior a firma de consentimientos informados de quienes aceptaron participar voluntariamente. Las escalas fueron administradas de manera individual en una jornada única. La tabulación de los resultados, con uso de estadística descriptiva y correlacional se realizó en base al Software IBM SPSS Statistic V. 20. Para establecer las relaciones entre las variables en estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ). La aplicación de la encuesta SUSESO/ISTAS 21, estuvo a cargo de la mutual de seguridad encargada de la salud ocupacional de la unidad en estudio, acorde a legalidad vigente, posterior a consentimientos correspondientes. La información obtenida ha recibido un tratamiento confidencial, resguardando los derechos a privacidad y anonimato. Los datos serán utilizados con fines exclusivos de la presente investigación.

3. RESULTADOS

El riesgo psicosocial declarado por la unidad en estudio, corresponde a un nivel Medio en todas las dimensiones evaluadas, acorde a informe de

Superintendencia de Seguridad social de los resultados obtenidos en SUSESO/ISTAS21 por la mutualidad administradora de la Encuesta, donde el factor de mayor riesgo, sería la Doble Presencia.

El análisis de la relación existente entre rasgos de Personalidad y Bienestar Psicológico en la muestra estudiada, se presenta en la Tabla 1. Destaca una relación positiva media significativa entre Apertura a la experiencia y Autoaceptación ($\rho=0,391$, $p<0,01$), al igual que entre Amabilidad y Propósito en la vida ($\rho=0,360$, $p<0,05$). Por otra parte, se devela una relación negativa débil significativa entre Conciencia/responsabilidad y Autonomía ($\rho=-0,292$, $p<0,05$).

Tabla 1

Rasgos de Personalidad (R.P.) y Bienestar Psicológico (B.P.S.)

R.P. B.P.S.	APERTURA A LA EXPERIENCIA	CONCIENCIA O RESPONSABILIDAD	EXTRAVERSIÓN	AMABILIDAD	NEUROTICISMO
Autoaceptación	,391**	-,189	,254	,126	-,117
Relaciones positivas	-,184	,097	,217	-,075	,117
Autonomía	-,043	-,292*	,070	-,089	,123
Dominio del entorno	-,225	-,183	,166	,136	-,146
Propósito en la vida	,221	-,042	,157	,360*	,100
Crecimiento personal	-,044	,080	,091	-,131	,097

*Correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 2, que se presenta a continuación, describe las relaciones entre rasgos de Personalidad y Bienestar Social en el trabajo, destacando las relaciones significativas positivas medias entre Apertura a la experiencia e Interacción Social en el trabajo ($\rho=0,449$, $p<0,01$), al igual que entre Extraversión e Interacción Social en el trabajo ($\rho=0,411$, $p<0,01$).

Tabla 2

Rasgos de Personalidad (B.F.I) y Bienestar Social en el Trabajo (B.SOC.TR.)

R.P. B.SOC.TR.	APERTURA A LA EXPERIENCIA	CONCIENCIA O RESPONSABILIDAD	EXTRAVERSIÓN	AMABILIDAD	NEUROTICISMO
Pertenencia Soc. en el Trabajo	-,229	,012	-,129	-,031	,060
Interacción Soc. en el trabajo	,449**	-,031	,411**	,123	-,013
Comprensión Soc. en el Trabajo	-,019	,024	-,101	-,111	,040

* Correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

A continuación, podemos observar la relación entre Eficacia Colectiva en el trabajo y Bienestar Psicológico. La Tabla 3 nos revela una relación significativa

negativa débil entre Análisis de elementos Negativos influyentes en las tareas y Relaciones Positivas ($\rho=-0,340$, $p<0,05$).

Tabla 3

Eficacia Colectiva en el Trabajo (EFI.COL.) y Bienestar Psicológico (B.PS.)

B.PS. EFI.COL.	AUTOACEPTACIÓN	RELACIONES POSITIVAS	AUTONOMÍA	DOMI- NIO DEL ENTORNO	PROPÓSITO EN LA VIDA	CRECIMIENTO PERSONAL
Competencias Grupales Positivas	-,046	,113	-,239	-,150	-,087	,063
Competencias Grupales Negativas	,057	-,214	-,004	,039	-,032	-,179
Análisis de Elementos positivos Influyentes en las tareas	-,142	,072	-,057	-,038	-,094	,073
Análisis de Elementos Influyentes negativos en las tareas	,264	-,340*	,156	-,062	,097	,043

*. Correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente, la Tabla 4 nos muestra la relación entre Eficacia Colectiva en el trabajo y Bienestar Social en el trabajo. El análisis revela una relación significativa positiva media entre Competencias Grupales Positivas y Pertenencia Social ($\rho=0,471$, $p<0,01$) e Interacción Social en el trabajo ($\rho=0,413$, $p<0,01$). También se observa una relación significativa negativa débil entre Competencias Grupales Negativas y Pertenencia ($\rho=-0,338$, $p<0,05$) e Interacción Social en el trabajo ($\rho=-0,358$, $p<0,05$).

Por otra parte, el Análisis de elementos Positivos influyentes en las tareas muestra una relación significativa positiva débil con Pertenencia Social en el trabajo ($\rho=0,395$, $p<0,01$). Mientras que el Análisis de elementos Negativos influyentes en las tareas revela una relación significativa negativa alta con Pertenencia ($\rho=-0,555$, $p<0,01$), Comprensión ($\rho=-0,362$, $p<0,01$) e Interacción Social en el trabajo ($\rho=-0,410$, $p<0,01$).

Tabla 4

Eficacia Colectiva en el trabajo (EFI.COL.) y Bienestar Social en el trabajo (B.SOC.TR.)

B.SOC.TR. EFI.COL.	PERTENENCIA SOC. EN EL TRABAJO	INTERACCIÓN SOC. EN EL TRABAJO	COMPRESIÓN SOC. EN EL TRABAJO
Competencias Grupales Positivas	,471**	,413**	,176
Competencias Grupales Negativas	-,338*	-,358*	-,155
Análisis de Elementos Positivos Influyentes en las tareas	,395**	,260	,188
Análisis de Elementos Negativos Influyentes en las tareas	-,555**	-,410**	-,362**

*. Correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4. DISCUSIÓN

El proceso de investigación desarrollado arroja riesgo psicosocial medio en todas las dimensiones evaluadas, lo que devela la criticidad del contexto laboral de funcionarios de Salud Pública de un CESFAM de La Serena, destacando la alta incidencia del factor de riesgo Doble presencia, lo que concuerda con lo planteado por [Rodríguez \(2009\)](#), [Acevedo et al. \(2013\)](#), [Fernández y Solari \(2017\)](#). Considerando que la muestra está constituida por un 70 % de mujeres, se confirma el peso de la variable género en la incidencia del factor de riesgo doble presencia, validando lo planteado por el [Ministerio de Salud \(2013\)](#) y [Fernández y Solari \(2017\)](#).

El rasgo de apertura a la experiencia se correlaciona positivamente con la autoaceptación, al igual que el rasgo amabilidad con propósito en la vida, constituyéndose en potenciales factores protectores del bienestar psicológico, confirmando lo observado por [Bencomo, Paz y Liebster \(2004\)](#), por cuanto quienes presentan estos rasgos de personalidad develan un bienestar psicológico más elevado, adoptando conductas de optimismo, con mayor claridad de sus necesidades, metas y objetivos vitales.

El rasgo conciencia/responsabilidad, no se relaciona positivamente con la dimensión autonomía del bienestar psicológico, resultado diferente a los obtenidos por [Rubio, Dumitrache y Rubio \(2015\)](#) y [Páramo, et al. \(2012\)](#). Estos resultados muestran una relación negativa débil entre estas variables, lo que podría explicarse por cuanto a mayor responsabilidad y conciencia por adaptarse al rol solicitado en contexto de salud pública, disminuye la capacidad de toma de decisiones independientes afectando el bienestar psicológico.

Por su parte, los rasgos de personalidad de apertura a la experiencia y extraversión muestran una relación positiva con la categoría de interacción social, favoreciendo una actitud optimista y positiva hacia las cualidades de los compañeros de trabajo y de la organización como sistema o red social ([Blanco y Díaz, 2005](#)), posicionándose en probables factores protectores del bienestar social en el trabajo.

La relación negativa entre elementos negativos influyentes en las tareas y relaciones positivas, podría explicarse por cuanto el no contar con decisiones organizacionales, contextuales y estructurales que influyan positivamente en el desarrollo de las funciones, disminuye la potencialidad de establecer relaciones positivas, generando sentimientos de desconfianza y competi-

vidad, tal como señala [Tabernero, Arenas, Cuadrado y Luque \(2014\)](#), lo que posicionan a esta dimensión de la eficacia colectiva como potencial factor de riesgo del bienestar psicológico.

Por otra parte, las dimensiones de competencias grupales positivas y análisis de elementos positivos influyentes en las tareas presentan una relación positiva con las categorías de pertenencia e interacción social. A mayor evaluación positiva de los factores organizacionales que apoyan el desarrollo de acciones colaborativas, y de la valoración positiva de las competencias que los caracteriza como colectivo, surge un mayor involucramiento y fidelidad hacia la organización, resultados que concuerdan con los de [Avendaño et al., \(2009\)](#). También aumenta el sentirse miembro que contribuye significativamente a la organización lo que potencia el bienestar social ([Han, Jun & Kim, 2019](#)). Todo lo cual posiciona estas dimensiones de la eficacia colectiva como factores protectores potenciales del bienestar social en el trabajo,

Finalmente, podemos concluir que las dimensiones de la eficacia colectiva correspondientes a competencias grupales negativas y elementos negativos influyentes en las tareas, por su relación negativa con las dimensiones de pertenencia e interacción social, confirman que la evaluación negativa de los trabajadores respecto a la eficacia colectiva de su grupo afecta su sentido de involucramiento, sensación de utilidad hacia la organización, y disposición a la generación de vínculos. Resultados que certifican la importancia de generar entornos de confianza social, desde los compromisos y expectativas mutuas y favorezcan el bienestar de las personas ([Valenzuela, 2012](#)). Lo que ubica estas dimensiones de la eficacia colectiva como potenciales factores de riesgo del bienestar social en el trabajo.

5. CONCLUSIONES

Los resultados permiten concluir que: 1) los rasgos de personalidad de apertura a la experiencia y amabilidad se correlacionan positivamente con el bienestar psicológico, 2) los rasgos de personalidad de apertura a la experiencia y extraversión, en conjunto con las dimensiones de eficacia colectiva de análisis de elementos positivos influyentes en las tareas, y competencias grupales positivas se correlacionan positivamente con el bienestar social en el trabajo y 3) el rasgo de personalidad de conciencia/responsabilidad, en conjunto con las dimensiones de eficacia colectiva de competencias grupales negativas y análisis de elementos negativos influyentes en las tareas, se correlacionan negativamente con el bienestar psicológico y social en el trabajo en funcionarios de un centro de salud pública. Los resultados develan el rol interactivo

de elementos psicológicos y sociales en el bienestar psicológico y social, confirmando la necesidad de promover un modelo integral de bienestar psicosocial, a nivel eudaimónico y hedónico. Lo que valida el modelo de estado de salud completa de Keyes (Benavides, 2017), que sostiene que el bienestar psicológico y social, se desarrolla en un contexto, que implica un conjunto integrado de recursos personales y sociales.

La relevancia de los resultados aporta a la comprensión y toma de decisiones referente a la promoción del bienestar psicológico y social de funcionarios de Salud Pública, identificando potenciales factores protectores como elementos críticos del abordaje interventivo desde la Psicología Positiva. Los resultados constituyen un aporte a las demandas de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones a nivel de acción/intervención en pos de calidad de vida laboral y salud ocupacional de este relevante sector ocupacional.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Financiamiento: Artículo derivado de una beca de Postgrado otorgada por la Dirección de Investigación y Desarrollo de la Universidad de La Serena, Chile.

Agradecimientos: A todos los participantes y organizaciones colaboradoras de la presente investigación.

REFERENCIAS

- Acevedo, G., Sánchez, J., M., & Fernández, A. (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia y trabajo*, 15(48), 140-47. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>
- Almagiá, B. (2010). Bienestar Psicológico y orientación de rol sexual en adolescentes. *Liberabit*. 17(1), 31-36. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272011000100004yscript=sci_arttext
- Amigó, S., y Hernández, N. (2012). Factor general de personalidad y felicidad: un estudio desde la perspectiva rasgo-estado en una muestra colombiana. *Pensando Psicología*, 8(14), 39-49. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/323/332>
- Ansoleaga, E., Toro, J., Godoy, L., Stecher, A., & Blanch, J. (2011). Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la Región Metropolitana. *Revista Médica de Chile*, 139(9), 1185-1191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872011000900011>
- Araya, C., Oliva, P., Ananías, N., De los Santos, P., & Mendoza, M. (2011). Trastornos Ansiosos y Desórdenes Temporomandibulares en Funcionarios de un Centro de Salud Familiar en la Comuna de Concepción, Chile. *International journal of odontostomatology*, 5(3), 235-239. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-381X2011000300005>
- Arias, P. (2017). Flourishing: El estado completo de bienestar para la promoción de la Salud. Flourishing: The complete state of wellness for the promotion of Health.

- Revista científica digital INSPILIP Código ISSN, 2588, 0551.* <https://www.inspilip.gob.ec/wp-content/uploads/2019/04/El-estado-completo-de-bienestar-.pdf>
- Ascorra, P., López, V., Bilbao, M., Correa, T., Guzmán, J., Moraga, V., & Olavarría, D. (2014). Relación entre el bienestar social de Profesores y el Nivel de Autonomía y Tamaño de Escuelas Municipalizadas Chilena. *Terapia psicológica, 32*(2), 121-132. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-48082014000200005&script=sci_arttext
- Asociación Chilena de Seguridad (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales*. Santiago, Chile: ACHS. <https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/Instructivo%208%20Prevenición%20-%20Plataforma%20Riesgos%20Psicosociales.pdf>
- Avendaño, C. Bustos, P., Espinoza, P., García, F., & Pierart, T., (2009). Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un Hospital Público. *Ciencia y enfermería, 15*(2), 55-68. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532009000200007>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman, Times Books, Henry Holt y Co.
- Bencomo, J., Paz, C., & Liebster, E. (2004). Rasgos de personalidad, ajuste psicológico y Síndrome de agotamiento en personal de enfermería. *Investigación Clínica, 45*(2), 113-120. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332004000200002
- Benet-Martinez, V., & John, O. (1998). The big five across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology, 75*(3), 729. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=28BAE10EBA307E7E5A032A47E82FEB4B?-doi=10.1.1.526.5908yrep=rep1ytype=pdf>
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema, 17*(4), 582-589. <http://www.psicothema.com/pdf/3149.pdf>
- Caamaño, A., Romero, Y., & Fuentealba, N. (2010). Evaluación de la calidad de servicio en centro de salud familiar en Chile. *Horizontes empresariales, 9*(2), 51-72. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2032>
- Campos, M., Velasco, C., & Araya, J. (2020a). Adaptación y Validación de Escalas de medición en el trabajo. Parte 1: Bienestar Social, *Revista Información Tecnológica, 31*(5), 195-204. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500195>
- Campos, M., Velasco, C., & Araya, J. (2020b). Adaptación y Validación de Escalas de medición en el trabajo. Parte 2: Eficacia Colectiva, *Revista Información Tecnológica, 31*(6), 43-52. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600043>
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia y trabajo, 20*(63), 155-159. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Cloninger, S. (2002). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
- Cruz, M. (2009). El rol de la eficacia colectiva en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Un estudio de caso en el sector de Hostelería. *Forum de Recerca, 14*, 23-35. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78006/forum_2008_2.pdf?sequence=1
- Díaz, R., Roncagliolo, F., & Méndez, M. (2018). *Satisfacción laboral y riesgos psicosociales en trabajadoras de casa particular de la región del Maule* (Doctoral dissertation), Universidad de Talca (Chile), Facultad de Psicología. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/11434>
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema, 18*(3), 572-577. <http://redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>

- Ezeakabekwe, S., & Nwankwo, E. (2019). Correlate of Personality Traits, Self-Efficacy and Work Coping among Police Personnel, *International Journal for Psychotherapy in Africa* 4(1),164-179. <http://journals.ezenwaohaetorc.org/index.php/IJPA/article/view/967>
- Fernández, H., & Solari, G. (2017). Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. *Ciencia y trabajo*, 19(60), 194-199. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300194>
- Freire, C., Ferradás, M., Núñez, J., & Valle, A. (2017). Estructura factorial de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 10, 1-8. <https://doi.org/10.30552/ejep.v10i1.126>
- García, A., Ramos, P., & García, M. (2009). Los Big Five y el Efecto Moderador de la Resistencia en el Agotamiento Emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 135-147. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622009000200004>
- Goddard, R., Hoy, W., & Hoy, A. (2004). Collective Efficacy Beliefs: Theoretical Developments, Empirical Evidence, and Future Directions. *Educational Researcher*. 33. 3-13. https://www.researchgate.net/publication/240801496_Collective_Efficacy_BeliefsTheoretical_Developments_Empirical_Evidence_and_Future_Directions
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y Salud ocupacional. *Revista peruana de Salud Pública*. 29(2), 237-41. <https://doi.org/10.1590/s1726-46342012000200012>
- Han, J., Jun, M., & Kim, M. (2019). Impact of online community engagement on community loyalty and social well-being. *Social Behavior and Personality*, 47(1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.7545>
- John, O., Nauman, L., & Soto (2008). Paradigm Shift to the integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual issues. In O.P. John, W. Robins, y L.A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp.114-158). New York, Ny: Guilford Press. <https://www.ocf.berkeley.edu/~johnlab/pdfs/2008chapter.pdf>
- John, O., Donahue, E., & Kentle, R. (1991). The Big Five Inventory - Versions 4a and 54. *California: Institute of Personality and Social Research*.
- Juárez, F. (2011). El concepto de salud: Una explicación sobre su unicidad, multiplicidad y los modelos de salud. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 70-79. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299022819009.pdf>
- Keyes, C. (1998). Social well-being. *Social psychology quarterly*, 121-140. <https://langleygroupinstitute.com/wp-content/uploads/Lee-Keyes-2013-Social-Well-Being.pdf>
- Keyes, C., Ryff, C., & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol10-issue1-fulltext-125>
- Maturana, H. (2005). *El sentido de lo humano*. JC. Sáez editor. <https://doi.org/10.5377/ccs.v5i1.8194>
- Ministerio de Salud (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. <http://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Moreta, R., Gabior, I., & Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universi-

- tarios ecuatorianos. *Salud y Sociedad*, 8(2), 172-184. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439752880005.pdf>
- Muratori, M., Delfino, G., & Zubieta, E. (2013). Percepción de anomia, confianza y bienestar: la mirada desde la psicología social. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 129-150. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0254-92472013000100005yIngl=esyIngl=es
- Oramas, S., Santana, S., & Vergara, A. (2007). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7(1-2), 34-39. <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/rst06106.pdf>
- Osca, A., Bardera, P., García, L., & Urién, B. (2011). Eficacia grupal en el sector de la automoción: Tareas y procesos grupales. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 29-37. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77817210004.pdf>
- Páramo, M., Straniero, C., García, C., Torrecilla, N., & Gómez, E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento psicológico*, 10(1), 7-21. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1657-89612012000100001
- Pineda, C., Castro, J., & Chaparro, R. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), 45-55. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi16-1.epeb>
- Ramírez, Á., & Rovira, P. (2008). *Creencias sociales y bienestar: valores, creencias básicas, impacto de los hechos vitales y crecimiento psicológico* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral). <http://repositorio.conicyt.cl/handle/10533/180318>
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?, *Observatorio Laboral Revista Venezolana, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela*, 2(3), 127-141. <https://doi.org/10.1017/s0033291704214283>
- Rubio, L., Dumitrache, C., & Rubio, R. (2016). Realización de actividades y extraversión como variables predictoras del bienestar psicológico en personas mayores. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 51(2), 75-81. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2015.11.001>
- Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35-55. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Salgado, E., Vargas-Trujillo, E., Schmutzler, J. & Wills, E. (2006). Uso del Inventario de los Cinco Grandes en una muestra colombiana, *Avances en Psicología Latinoamericana, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia*, 34(2), 365-382. <https://doi.org/10.12804/apl34.2.2016.10>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill, México.
- Sampson, R. (2004). *Neighbourhood and community. Collective efficacy and community safety*, *New Economy*, 11(2), 106-113. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0041.2004.00346.x>
- Sánchez, R. (2003). Theodore Millon, una teoría de la personalidad y su patología. *Psico-USF*, 8(2), 163-173. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712003000200008>
- Seelbach, G. (2013). *Teorías de la personalidad*. Red Tercer Milenio: Estado de México. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias_de_la_personalidad.pdf
- Shiota, M., Keltner, D., & John, O. (2006). Positive emotion dispositions differentially associated with Big Five personality and attachment style. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 61-71. <https://greatergood.berkeley.edu/dacherkeltner/docs/shiota.2006.pdf>

- Soberanis, K., Carrillo, I., Jiménez, A., & Rivero, J. (2018). Androginia y bienestar psicológico en alumnos de segundo y tercer año de preparatorias públicas. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 8(16), 5-26. <http://revistacecip.com/index.php/recip/article/view/153/146>
- Superintendencia de Seguridad Social (2018). Manual del Método del Cuestionario SUSES/ISTAS21: versiones completa y breve. *Manual de uso. Superintendencia de Seguridad Social, Chile*. https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Tabernero, C., Arenas, A., Cuadrado, E., & Luque, B. (2014). Incertidumbre y orientación hacia los errores en tiempos de crisis. La importancia de generar confianza fomentando la eficacia colectiva. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 107-114. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2361.pdf>
- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scale of Psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-644. <https://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/76194.pdf>
- Valenzuela, A. (2012). Collective efficacy as a social control strategy of space: evidence from Cuernavaca, Mexico. *Revista INVI*, 27(74), 187-215. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-83582012000100006>
- Véliz, A. (2012). Propiedades Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y su Estructura Factorial en Universitarios Chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-63. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstractypid=S0718-69242012000200008&lng=es&nr=iso
- Villaruel, C., Busco, C., Neira, B., Ensignia, A., & Durán, P. (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Ciencia y Trabajo*, 20(62), 76-79. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000200076>
- Westerhof, G., & Keyes, C. (2010). Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. *Journal of Adult Development*, 17(2), 110-119. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10804-009-9082-y>
- Zubieta, E., & Delfino, G. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Anuario de investigaciones*, 17, 277-283. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139946018.pdf>

Esta obra está bajo: Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el autor o el licenciente.

