



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades psicométricas del cuestionario de Bienestar Laboral
General en personal asistencial médico de dos hospitales de
Chimbote”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Jara Nepo, Karina (ORCID: 0000-0003-3701-7992)

Sopla Saucedo, Brigitte Lido (ORCID: 0000-0002-1520-4204)

ASESOR:

Dr. Noé Grijalva, Hugo Martin (ORCID: 0000-0003-2224-8528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicométrica

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por permitirnos alcanzar nuestras metas
brindándonos fortaleza espiritual y sobre todo
por cuidarnos y darnos salud y paz.

A nuestros padres, por ser nuestras guías
y fortalezas, brindándonos su apoyo,
comprensión, amor incondicional.

A nuestras amistades que siempre estuvieron
ahí, brindándonos un aliento motivador en el
trascuro de nuestra investigación.

Jara Nepo Karina.
Sopla Saucedo Brigitte Lido.
Las Autoras

Agradecimiento

Nuestra Gratitude infinita para Dios, por guiarnos por el buen camino de paz.

A nuestros padres por su apoyo incondicional en nuestro desarrollo profesional, a nuestros diferentes mentores y amistades quienes nos impartieron su conocimiento y experiencias.

A nuestro asesor metodológico y temático el Dr. Martin Noe Grijalva por el apoyo y asesoramiento continuo durante el desarrollo de nuestra investigación.

Jara Nepo Karina.
Sopla Saucedo Brigitte Lido.
Las Autoras

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) MARINA JARA NEPO.....

cuyo título es: PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE.....

BIENESTAR LABORAL GENERAL EN PERSONAL ASISTENCIAL MÉDICO.....

DE DOS HOSPITALES DE CHIMBOTE.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18... (número)

DIECIECHO.....(letras).

Chimbote, 10.....de 09 del 2019


.....
PRESIDENTE (A)

Dr. MARTIN NOE GRIJALVA


.....
SECRETARIO (A)

Mgtr. POLO AMBROCIO, Anali


.....
VOCAL

Mgtr. SPARROW MOSTACERO, Liliam

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a)..... BRIGGITE SOPLA SAUCEDO.....

cuyo título es: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL EN PERSONAL ASISTENCIAL MÉDICO DE DOS HOSPITALES DE CHIMBOTE"

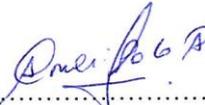
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..16.. (número)
D.I.C.E.S.E.S......(letras).

Chimbote,.....10.....de.....09.....del 2019



.....
PRESIDENTE (A)

Dr. MARTIN NOE GRIJALVA



.....
SECRETARIO (A)

Mgtr. POLO AMBROCIO, Anali



.....
VOCAL

Mgtr. SPARROW MOSTACERO, Liliam

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jara Nepo Karina con DNI N°75184097, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión tanto de los documentos como de información aportada.

Por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, Septiembre del 2019



Jara Nepo Karina

DNI: 75184097

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sopla Saucedo Brigitte Lido con DNI N° 71432644, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión tanto de los documentos como de información aportada.

Por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, Septiembre del 2019



Sopla Saucedo Brigitte Lido

DNI: 71432644

Presentación

Estimados miembros del jurado, considerando vuestro criterio profesional tenemos el honor de presentarles ante ustedes la tesis titulada “Propiedades psicométricas del cuestionario de Bienestar Laboral General en personal asistencial médico de dos hospitales de Chimbote” con el propósito de determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Bienestar Laboral General, aplicando dicho instrumento en una población asistencial medico de dos hospitales de la ciudad de Chimbote , esperando que la presente investigación contribuya a los próximos estudios psicométricos de instrumentos psicológicos sobre Bienestar Laboral General, de esta manera se procede a dar cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Psicología de la Universidad César Vallejo para obtener el Título profesional de Licenciadas de Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Jara Nepo Karina.
Sopla Saucedo Brigitte Lido.
Las Autoras

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	viii
Índice.....	ix
Índice de Tablas	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	8
2.1. Tipo de Investigación	8
2.2. Variables, Operacionalización	8
2.3. Población, Muestra y Muestreo	9
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
2.5. Método de análisis de datos	12
2.6. Aspectos éticos	12
III. Resultados.....	14
IV. Discusión	18
V. Conclusiones	20
VI. Recomendaciones	21
VII. Referencias.....	22
Anexos	26

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de la variable	8
Tabla2. Población del Personal Asistencial Médico	9
Tabla 3. Distribución de la muestra por Personal Asistencial Médico	10
Tabla 4. Media Desviación estándar, Asimetría, Curtosis e índices de correlación corregido del Cuestionario de Bienestar Laboral General.....	14
Tabla 5. Índices de ajuste del Cuestionario de Bienestar Laboral General.....	15
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad de consistencia interna del Cuestionario de Bienestar Laboral General	17

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo principal, determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de Bienestar Laboral General en personal asistencial médico de dos hospitales de la ciudad de Chimbote, con una muestra no probabilística tipo estratificada de 311 profesionales pertenecientes al personal asistencial médico de ambos sexos; se estableció la validez de constructo por medio de la correlación ítem test del cuestionario, con puntuaciones que oscilan entre ,305 y ,689 en el factor Bienestar Psicosocial y en el factor Efectos Colaterales con puntuaciones que oscilan entre ,395 y ,627, lo que significa que la población percibe un adecuado Bienestar Laboral General; Con respecto a las cargas factoriales de los ítems del cuestionario, en el factor Bienestar Psicosocial se obtienen cargas que oscilan entre -93 y 58 mientras que en el factor Efectos Colaterales, las cargas oscilan entre 46 a 77, así también se establece la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio a través del método de Mínimos cuadrados Generalizados, donde se obtienen índices de ajuste tales como (GFI=,911); (AIC= 249,9); (AGFI= ,968); (SRMR= 0,053); (RMSEA= ,053); (NFI= ,784); (CFI= ,730) y (IFI= ,765); la fiabilidad a través del Coeficiente de Omega, un ,958, cuyo índice de confianza oscila entre un mínimo de ,875 y un máximo de 1,0.

Palabras clave: Bienestar Laboral General, validez, fiabilidad.

Abstract

The main objective of this study was to determine the psychometric properties of the General Labor Welfare questionnaire in medical assistance personnel of two hospitals in the city of Chimbote, with a non-probabilistic stratified sample of 311 professionals belonging to the medical assistance staff of both sexes ; The construct validity was established by means of the correlation item test questionnaire, with scores ranging between, 305 and, 689 in the Psychosocial Welfare factor and in the Side Effects factor with scores ranging between, 395 and, 627, which It means that the population perceives an adequate General Labor Welfare; With respect to the factorial loads of the items of the questionnaire, in the Psychosocial Welfare factor, loads ranging from -93 to 58 are obtained, while in the Side Effects factor, the loads range from 46 to 77, so the validity of construct by confirmatory factor analysis through the Generalized Minimum Square method, where adjustment indices such as (GFI =, 911) are obtained; (AIC = 249.9); (AGFI =, 968); (SRMR = 0.053); (RMSEA =, 053); (NFI =, 784); (CFI =, 730) and (IFI =, 765); reliability through the Omega Coefficient, a, 958, whose confidence index ranges from a minimum of 875 to a maximum of 1.0.

Keywords: General Labor Welfare, validity, reliability.

I. Introducción

El bienestar como concepto teórico ha tenido gran relevancia científica, pues a través de él se han generado diversas investigaciones, e incluso la OMS lo integra dentro del concepto de la salud, estableciéndolo como un estado de completa plenitud o bienestar tanto físico, mental y social, y no únicamente a la ausencia de dolencias o enfermedades (OMS, 1981). Desde entonces y a fines del siglo XIX e inicios del XX, surgió la necesidad de investigar el bienestar de los trabajadores, con el fin de suplir necesidades morales y religiosas por parte de los empresarios. (Barley y Kunda, 1992).

En la última década se han generado mayores investigaciones que destacan al bienestar laboral como un elemento indispensable dentro de la organización, por ello se podría decir que es un indicador positivo dentro de la misma, respecto a las acciones que esta toma para fomentar el buen desempeño y el alcance de mejores resultados durante la experiencia laboral (Gomez, 2015), pues sentirte bien tanto en la vida y en la labor constituyen elementos tanto situacionales como personales que fomentan un adecuado bienestar (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010).

Partiendo desde nuestra realidad se ha visto a través de un estudio de Bienestar Laboral realizado por la multinacional Regus en el 2013, (el proveedor mundial de lugares de trabajo flexibles), a Perú, ubicado en el quinto lugar de los países con mejor bienestar laboral de Latinoamérica, otorgándole 137 puntos; atribuyen este resultado al crecimiento laboral y la presión que genera el trabajo, pues el país ha crecido en promedio un 6.4 por ciento entre los años 2002 y 2012. (Seguridad Minera, 2013)

Así mismo el estudio de López (2012), sobre Bienestar Laboral, arroja una predisposición moderada a valorar positivamente el bienestar laboral general y a las condiciones en que trabajan los profesionales de salud en Latinoamérica, que es sopesada por percepciones y sentimientos ambivalentes sobre la experiencia laboral.

Varios autores a través de sus investigaciones han propuesto conceptos sobre bienestar laboral, destacamos el concepto que presenta Restrepo y López (2013) en donde mencionan que este es un estado dinámico de la mente, manifestado a

través de la conducta y caracterizado por un equilibrio tanto en las, necesidades facultades y expectativas comparadas con la duración y oportunidad que el entorno facilita.

A partir del constructo de bienestar son pocos los instrumentos que se han creado, en cuanto a bienestar psicológico, encontramos la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1989), que mide el bienestar psicológico a través de 6 factores propios del bienestar y referente a bienestar laboral encontramos a la Work - Related Quality of Life scale (WRQoWL) de Van Laar, Edwards y Easton (2007), que mide seis factores: la satisfacción con el empleo y con la carrera, condiciones de trabajo, bienestar general, conciliación trabajo - hogar, estrés laboral y control en el trabajo.

En nuestra investigación se tomará en cuenta el Cuestionario de Bienestar Laboral General, creado por Blanch, et al. (2010), que tiene como objetivo evaluar el bienestar laboralmente situado, integrando lo positivo y negativo que conlleva la experiencia laboral.

Asimismo, en el análisis anterior se puede observar, que en nuestra realidad aún no existe un instrumento que sea válido y al mismo tiempo confiable que mida Bienestar Laboral en los trabajadores, fruto de ello se pretende hacer una investigación para evidenciar dichas puntuaciones.

Cabe resaltar que existen diferentes investigaciones vinculadas al tema como lo señala Goulart, Blanch, Sahagún y Bobsin (2012), sobre Bienestar Laboral General, en donde mostraron una alta consistencia interna con alfa de Cronbach de 95, 95, 97, 88, 93 y 80; mientras que Echevarría y Santiago (2017), a través de los datos del análisis factorial reflejaron la presencia de dos componentes. El primero incluye los reactivos relacionados a bienestar psicosocial y el segundo incluye los reactivos relacionados a efectos colaterales confirmando la estructura de la escala en su totalidad. Se obtuvo un 66% acumulado de la varianza total del modelo y los valores alfa fueron de 0.97.

Asimismo es necesario ahondar sobre el marco teórico de la variable, es por ello que a través de la revisión de la bibliografía, hemos encontrado que al término del siglo “XIX” y a comienzo del siglo “XX” las investigaciones sobre bienestar en los trabajadores cobra mayor importancia pues surge como una necesidad moral

y religiosa por parte de los empresarios de la época, ya que al enriquecerse y obtener puestos importantes en la sociedad a través de la labor de los demás, se vieron obligados a cargar con responsabilidades respecto al bienestar de sus trabajadores. (Barley y Kunda, 1992). Maslach y Jackson (1981) a través de sus investigaciones sobre bienestar laboral, realizaron una división de la misma, en tres áreas: el desgaste emocional, referido al cansancio emocional con respecto a las diferentes demandas del trabajador; el cinismo, que se entiende como la indiferencia a la ocupación laboral y también la carencia de la realización profesional, que comprende la valoración del trabajo propio, de manera no favorable.

Por otro lado, Seligman (1999), aduce que, anteriormente el bienestar en el trabajo se presentaba a través de sus síntomas negativos, así mismo Schaufeli, (2005) engloba principalmente al síndrome del quemado, refiriéndose al estrés dentro de las labores; por lo tanto, los autores antes nombrados nos llevan a profundizar más en la variable de estudio, por lo cual se hace mención a dos grandes enfoques teóricos que han servido como base fundamental para el modelo teórico que nos proponen Blanch, et al. (2010); el primer enfoque, denominado Psicología Humanista, que aparece en EE.UU alrededor del año 1962, gracias a un grupo de profesionales que deciden llevar a cabo un enfoque que extiende las doctrinas y la participación de los esquemas del Psicoanálisis y Conductismo; pretendiendo buscar el desarrollo de una nueva Psicología dispuesta al estudio de las percepciones (subjetividad) y las diferentes experiencias que puede tener un individuo de manera interna, es decir de manera completa, sin haber algún desdoblamiento del comportamiento, percepción, inconsciente (involuntario) o lenguaje, contemplando al individuo como el principal elemento a estudiar, además, investiga las características positivas y saludables que pueden tener los seres humanos tales como los sentimientos de amor, imaginación, capacidad comunicativa, libertad, toma de decisiones y autenticidad, teniendo en consideración los valores que provienen del ser uno mismo con la aceptación de todo lo existente. (Riveros, 2014).

Asimismo, Fourcade, 1982 (como se citó en Villegas, 1986) hace referencia que la psicología humanista es el estudio que pretende conocer y entender al ser humano en su totalidad siendo beneficioso para él, considerándola como una

aproximación a la experiencia del ser humano de lo que le rodea, siendo este un desplazamiento investigativo y conjunto filosófico, comprendiendo a la psicología en sus diferentes dimensiones, es decir en su parte dinámica y su parte social, teniendo en cuenta el conjunto de las diferentes destrezas individuales y generales del ser humano , así como los valores y la moral.

Maslow (1970), reconoce el trabajo de muchos psicólogos como un gran aporte para el desarrollo del enfoque denominado psicología humanista, que a su vez es considerada la tercera fuerza en la psicología.

Como segundo enfoque se hace referencia al surgimiento de la psicología positiva teniendo como precursor a Seligman (1999), quien nos manifiesta que la felicidad no siempre va a depender de la condición social, la religión o la belleza física, si no que la felicidad es una mezcla única de lo que menciona como fortalezas distintivas, el sentido de humildad, templanza, persistencia y la capacidad para mantener una vida valiosa. A través de la ponencia que brindó Seligman, teniendo a su cargo, a la APA, señala la importancia que tiene la psicología para la investigación de los rasgos positivos y capacidades del individuo, permitiendo una adopción amplia de las potencialidades individuales, motivacionales y habilidades, es decir todo aquello que hace feliz a la persona, de modo que construyan una realidad más satisfactoria.

Es así que la psicología positiva establece como objetivo principal, el promover una nueva base psicológica, partiendo de la preocupación por la necesidad de hacer algo con respecto a los aspectos no tan favorables para la vida del ser humano, para ello trata de desarrollar aquellos que son positivos para el ser humano. Seligman, menciona que la psicología positiva no es reciente, porque mucho antes de que inicie la segunda guerra mundial, la psicología tuvo 3 objetivos principales: sanar las alteraciones mentales, lograr que la vida del ser humano sea productiva y placentera, además de reconocer el talento y la inteligencia que posee como individuo, sin embargo, durante este período de guerra, la psicología olvidó dos de sus objetivos principales, pues priorizaron a los trastornos mentales y el tormento de las personas; por lo que se infiere que la psicología humanista no presenta una base empírica firme, dado que surgieron actividades de auto ayuda ambiguas y no tan fiables (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Por lo revisado su principal aporte es establecer el sentimiento de felicidad o bienestar duradero, considerando que probablemente sea hereditario, independientemente del lugar donde se vive, y que puede ser afectado por factores externos durante un tiempo determinado, por lo que al final vuelve a estar como antes, además, cabe resaltar que cada persona posee fortalezas, consideradas como aspectos o rasgos psicológicos que serán puestas en práctica en diferentes aspectos o situaciones de nuestras vidas y que a su vez provocarán emociones positivas auténticas en el individuo (Seligman, 2005). Además, el bienestar y la felicidad no son conceptos recientes, ya que a partir de los años 70 se comenzó con los primeros estudios sociológicos sobre la felicidad y en la década de los 80 se comenzó con una verídica explosión de investigaciones sobre calidad de vida en el marco de la medicina, que se han podido mantener con gran énfasis (Vázquez, 2006).

Asimismo la psicología positiva, de una u otra manera, busca brindar conocimientos sobre la psique humana, por medio de diversos estudios científicos, sobre las cualidades y emociones positivas de la persona, siendo ignoradas por la psicología desde hace un buen tiempo; de tal manera que ayude a solucionar las dificultades dentro de salud mental, y lograr una adecuada calidad de vida y bienestar. De tal manera la psicología positiva se considera como una actualización de los conceptos ampliamente conocidos, para comprender la salud mental y la psicología (Vera, 2006). Asimismo, se hace mención que la psicología positiva, implica todo un reto, ya que pretende buscar e impulsar el estudio de los diversos factores que se relacionen con la felicidad y el bienestar del individuo (Vera, Urzúa, Silva, Pavez, y Celis, 2013).

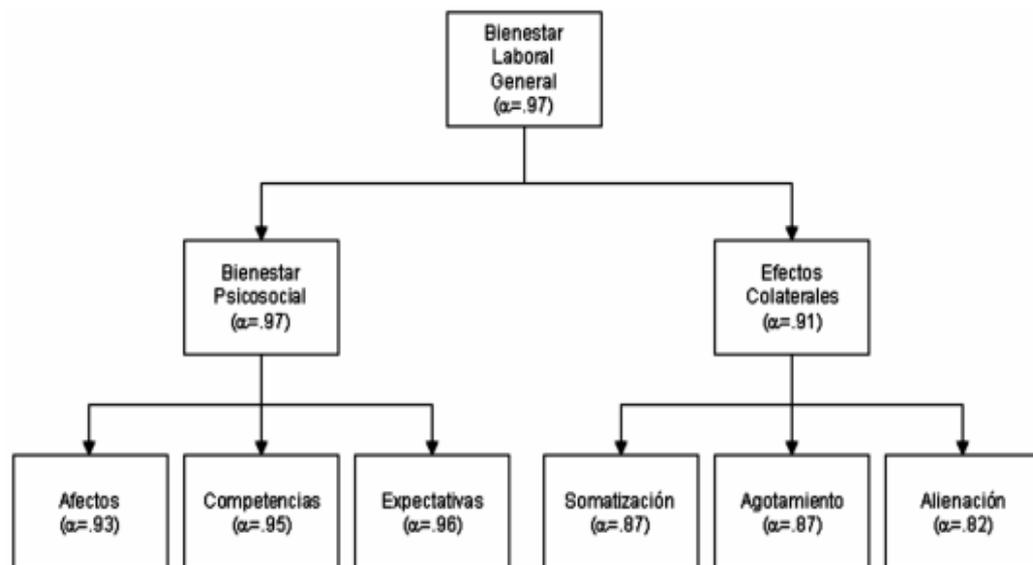
Para ello se es necesario empezar a establecer conceptos sobre el constructo de bienestar, sin embargo son pocos los autores que han propuesto una definición fidedigna, por lo que se ha considerado los aportes expuestos por Blanch, Espuny, Gala y Martín (2003), para establecer una definición, ellos consideran que el bienestar es un estado de satisfacción, psicológico, físico y social y que puede llegar a experimentar los seres humanos en su área o entorno laboral, y que está dividida en dos dimensiones, la objetiva que se encuentra relacionada a elementos externos del colaborador, como el puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo, la seguridad e higiene en su entorno, los programas de formación, el aspecto

salarial, entre otros; y en cuanto a lo subjetivo está relacionado con la percepción y el valor que le otorgan los colaboradores a su trabajo y organización.

A demás, el bienestar subjetivo puede ser descrito como el estado psicológico que se encuentra encaminado al sentir y estar bien, dependiendo de la percepción positiva de los individuos. (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999).

Entonces teniendo como base a las teorías antes mencionadas, nuestra investigación ahonda más en nuestra variable de estudio; enfocamos el modelo teórico que nos proponen Blanch, et al. (2010) sobre el cual se ubica al bienestar en el trabajo como un todo integrado, dejando de lado el estigma negativo dado a los instrumentos psicológicos que se enfocan meramente en la psicopatología, pues así como pretende la psicología positiva, esta teoría contempla aspectos negativos y positivos determinados en el proceso laboral, enfocándose en el lado positivo de la salud y del bienestar del trabajador (López, 2012).

Figura 1. Modelo teórico de condiciones de trabajo de Blanch, et al.(2010).



Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas (Blanch, et al. 2010, p. 160).

Por lo que la teoría propone que el Bienestar Laboral General se divide en dos escalas, la primera, denominada Bienestar Psicosocial, se crea en el año 2005 con el fin de estudiar la calidad de vida laboral (Blanch, 2005); así pues, esta se refiere a aspectos relacionados a la interacción del ambiente de trabajo, con el trabajador,

lo que la empresa le ofrece en cuanto a satisfacción, confianza, calidad de vida laboral y motivación, y como esta puede generar un impacto tanto negativo como positivo; esta primera escala a su vez comprende las sub escalas de; *Afectos*, referido al aspecto positivo y negativo del sentir del colaborador en su trabajo, como la satisfacción, malestar, tranquilidad, desconfianza, desesperanza ; *Competencias*, referida a la práctica del trabajo y aquellos sentimientos que lo motivan a desempeñarse; y *Expectativas*, que comprende los aspectos de motivación, identificación con la organización, rendimiento profesional, entre otros.

La segunda escala denominada Efectos Colaterales, creado en el año 2010 para la construcción del Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch, et 2010), relacionada a las consecuencias del bienestar o no bienestar del trabajador dentro de su ambiente de trabajo y las interacciones que se den dentro del mismo, esta segunda escala comprende a las subescalas de *Somatización*, referida a efectos físicos; *Agotamiento*, referido al desgaste físico y emocional del trabajador; y *Alienación* referido a como se siente el colaborador como profesional, si es tratado adecuadamente, si el trabajo le genera estados de ánimo positivos, entre otros.

Ya teniendo conocimiento de los diferentes aportes para estudios de esta investigación, nos lleva a reflexionar sobre la formulación del problema y para ello se propone la pregunta principal a la cual se pretenderá dar respuesta, ¿Cuáles son las evidencias psicométricas del Cuestionario de Bienestar Laboral General en el personal asistencial médico de dos Hospitales de Chimbote?

Considerando que el presente estudio se justifica en base a que:

Nos encontramos ante la escasez de un instrumento psicológico que brinde resultados confiables referente al bienestar laboral de acuerdo a la realidad de la población chimbotana.

A nivel práctico se brindará un instrumento validado con puntuaciones determinadas a nuestra realidad.

A nivel metodológico, el instrumento al ser válido y confiable permitirá la posibilidad de tener nuevos estudios sobre bienestar laboral, siendo de gran utilidad para psicólogos y estudiantes de psicología.

Asimismo, se plantea como objetivo general; determinar las evidencias psicométricas del Cuestionario de Bienestar Laboral General en personal asistencial médico de dos hospitales de Chimbote. Y como objetivos específicos se pretenderá, determinar la evidencia de validez a través del análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Bienestar Laboral General en personal asistencial médico de dos hospitales de Chimbote y determinar la confiabilidad mediante el método de consistencia interna a través del coeficiente de Omega del Cuestionario de Bienestar Laboral General en personal asistencial médico de dos hospitales de Chimbote.

II. Método

2.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es instrumental debido a que se enfoca al diseño o adaptación de instrumentos psicológicos desarrollando trabajos que analizan las propiedades psicométricas del mismo. (Montero y León, 2007, Ato, López y Benavente, 2013).

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensional		Escala de medición del ítem
Bienestar Laboral	El Bienestar Laboral General permite evaluar el bienestar situado en el ambiente laboral; es decir, sensible a las particularidades del trabajo, abordando el lado positivo y negativo de la experiencia laboral (Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes, 2010)	Se medirá los puntajes obtenidos a través del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).	Bienestar psicosocial	Afectos (Ítem 1 - 10)	Ordinal
				Competencias (Ítem 11 - 20)	
				Expectativas (Ítem 21 - 38)	
			Efectos colaterales	Somatización (Ítem 39 – 43)	
Desgaste (Ítem 44 – 47)					

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

La población se encuentra constituida por 644 miembros del personal asistencial médico de ambos sexos, de 02 hospitales de la ciudad de Chimbote.

Tabla 2. *Población del Personal Asistencial Médico*

Hospital	Personal Asistencial Médico
	Población
Hospital I	296
Hospital II	348
Total	644

Muestra

La muestra se encuentra constituida por 311 miembros del personal asistencial médico de ambos sexos, pertenecientes a 02 hospitales.

$$n = \frac{N z^2 P (1 - P)}{(N - 1) e^2 + Z^2 P (1 - P)}$$

Dónde:

Nivel de Confiabilidad : **z** : 1.96

Proporción de P : **p** : 0.5

Tamaño poblacional : **N** : 644

Error de Muestreo + : **e** : 0.04

Tamaño de la Muestra : **n**

Remplazando los datos:

$$n = \frac{(644)(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(644)(0.04)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$
$$n = \frac{618.4976}{1.0288 + 0.9604}$$
$$n = 311$$

Muestreo

Para ello se empleará el muestreo probabilístico de tipo estratificado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 3. *Distribución de la muestra estratificada según sexo de personal Asistencial Médico*

Hospital	H	M	Población	Muestra		Muestra Estratificada
				H	M	
1	154	142	296	57	86	143
2	225	123	348	71	97	168
						311

Se trabajó con 311 participantes, conformado por 182 (58,5%) mujeres y 129 (41,5%) varones, cuyas edades oscilaron entre 19 y 64 años (Media = 34,54; DE = 10,6). No se evidenciaron diferencias de la edad de acuerdo al sexo [$t(309) = ,762$; $p = ,447$].

Criterios de Inclusión

- Personal asistencial médico.
- Personal asistencial médico de ambos sexos.
- Personal asistencial médico que acepte ser parte del estudio de investigación.

Criterios de Exclusión

- Personal asistencial médico que no complete el cuestionario.
- Personal asistencial médico que no acepten ser parte del estudio de investigación.
- Personal administrativo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El Cuestionario de Bienestar Laboral General, creado por Blanch, et al. (2010), pretende evaluar bienestar psicológico laboralmente situado; este se divide en dos escalas, la primera escala de *bienestar psicosocial*, compuesta por 51 ítems comprende a las escalas de afectos (10 ítems), competencias (10 ítems) y expectativas (18 ítems), y la segunda escala de *Efectos Colaterales* compuesta por 13 ítems, comprende a las escalas de somatización (5 ítems), agotamiento (4 ítems) y alienación (4 ítems).

Validez y Confiabilidad

Las evidencias psicométricas que presenta el cuestionario se realizaron en dos etapas, en la primera, se realizó la validez de contenido a través de la revisión de la literatura y de un consejo de jueces conformado por profesionales especialistas en la disciplina; en la segunda etapa, se abordó la validez de constructo mediante un análisis de componentes principales con rotación promax para la serie de ítems integrados de las dos escalas, que determinó la existencia de tres componentes para una de estas, con una varianza de 64% para los tres primeros componentes y 69% para los tres componentes finales y a su vez se complementó con el análisis de componentes principales (rotación varimax) del conjunto de puntajes (sumatoria de ítems) de las seis escalas que arrojan dos factores principales como propone el modelo teórico y que corresponde al 77% de la varianza total; finalmente se evidenció el análisis de fiabilidad, calculado a través del coeficiente Alfa de Cronbach (1951), para cada escala, en donde arroja valores que oscilan entre 0.82, de acuerdo a la escala de efectos colaterales y 0.96, de acuerdo a la escala de bienestar psicosocial.

2.5. Método de análisis de datos

Seguidamente de que el cuestionario sea aplicado al personal asistencial médico de dos hospitales de la ciudad de Chimbote de forma colectiva, se pasará a la exclusión de aquellos que no se alineen a los criterios de inclusión propuestos en dicha investigación, asimismo se numerará cada protocolo, posteriormente se pasara a la digitación de los datos obtenidos en el programa Microsoft Excel.

En cuanto al análisis de datos, se iniciará con el análisis del promedio, desviación estándar, los índices de asimetría y curtosis de los ítems, así como la correlación ítem-test corregida y el supuesto de normalidad multivariante a través del test de Mardia teniendo como software estadístico el r versión 3.6.1 (Martínez, Hernández y Hernández, 2014).

Posteriormente se determinará el Análisis Factorial Confirmatorio a través del método de Mínimos Cuadrados Generalizados usando para ello la matriz de varianzas y covarianzas en donde se calcularán los índices (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1998) que evaluaron el ajuste del constructo con ayuda del software estadístico AMOS 26.

Finalmente, para determinar la fiabilidad del cuestionario, se utilizará el método de consistencia interna a través del coeficiente Omega (McDonald, 1999) por medio del software estadístico r versión 3.6.1, en donde se estimará al 95% de confianza la consistencia interna del instrumento, considerando valores mayores a .70 como aceptables (Campo y Oviedo, 2008).

2.6. Aspectos éticos

Se solicitó la autorización a través de una solicitud, a los dos hospitales propios de nuestra investigación, para aplicar el instrumento al personal asistencial médico correspondiente; especificando en dicho documento, que la investigación no supone un gasto para ellos, puesto que el fin es meramente investigativo y los resultados serán utilizados concretamente para este propósito.

Con respecto al personal asistencial médico, se les informó previamente, que el cuestionario es totalmente anónimo.

III. Resultados

Tabla 4: Análisis descriptivo de los ítems

Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido

Variable	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Correlación ítem-total	Variable	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Correlación ítem-total
Bienestar Psicosocial	1	5,30	1,275	-1,043	1,175	,546	Efectos Colaterales	39	2,86	1,619	,703	-,259	,305
	2	5,43	1,293	-1,013	,937	,653		40	3,04	1,727	,476	-,780	,369
	3	5,41	1,257	-1,048	1,180	,663		41	2,87	1,817	,480	-1,079	,393
	4	5,36	1,416	-1,157	1,298	,639		42	3,52	1,815	,209	-1,082	,311
	5	5,41	1,367	-1,088	1,065	,636		43	3,51	1,789	,153	-1,174	,316
	6	5,51	1,358	-1,085	1,085	,627		44	3,44	1,898	,263	-1,133	,341
	7	5,52	1,305	-1,128	1,323	,639		45	2,86	1,600	,632	-,391	,386
	8	5,59	1,281	-1,088	1,071	,630		46	3,31	1,710	,336	-,921	,324
	9	5,58	1,327	-1,093	,887	,689		47	3,09	1,795	,401	-,964	,351
	10	5,53	1,336	-1,259	1,663	,642		48	2,96	1,836	,456	-1,050	,345
	11	5,50	1,363	-1,145	1,305	,641		49	2,84	1,867	,585	-,908	,347
	12	5,54	1,319	-1,358	2,073	,560		50	2,77	1,850	,689	-,763	,428
	13	5,60	1,349	-1,401	1,991	,616		51	2,96	1,863	,513	-,970	,347
	14	5,52	1,332	-1,358	2,089	,612							
	15	5,68	1,363	-1,411	2,030	,609							
	16	5,68	1,303	-1,353	2,022	,655							
	17	5,68	1,276	-1,565	3,006	,610							
	18	5,70	1,309	-1,517	2,636	,601							
	19	5,77	1,257	-1,579	2,947	,597							
	20	5,31	1,221	-,619	,261	,474							
	21	5,59	1,068	-,632	,096	,523							
	22	5,57	1,184	-,681	,325	,423							
	23	5,46	1,171	-,732	,506	,475							
	24	5,29	1,242	-,753	,729	,560							
	25	5,38	1,241	-,656	-,012	,607							
	26	5,33	1,274	-,770	,506	,532							
	27	5,49	1,188	-,584	-,223	,623							
	28	5,57	1,131	-,618	-,042	,566							
	29	5,35	1,368	-,844	,248	,627							
	30	5,59	1,068	-,632	,096	,523							
	31	5,57	1,184	-,681	,325	,423							
	32	5,46	1,171	-,732	,506	,475							
	33	5,29	1,242	-,753	,729	,560							
	34	5,38	1,241	-,656	-,012	,607							
	35	5,33	1,274	-,770	,506	,532							
	36	5,49	1,188	-,584	-,223	,623							
	37	5,57	1,131	-,618	-,042	,566							
	38	5,35	1,368	-,844	,248	,627							

Nota: DE=desviación estándar; r_{itc} =índice de correlación R corregido

En la tabla 4 , el promedio de los ítems varía entre 2,77 y 5,91; el grado de dispersión de los puntajes en los ítems con respecto al promedio esta entre 1,068 y 1,898; el 90% de los ítems tienen valores de asimetría están entre -1,5 y 1,5, además el test de Mardia para la curtosis tiene un valor estadístico de prueba de 66,99 con p-valor de ,000; menor que 0,05 por lo que se rechaza el supuesto de normalidad multivariante de los ítems, y por último se observa que la correlación ítem-test varían entre ,305 y ,663; por lo que el nivel de discriminación de todos los ítems es aceptable (>.30) (Elosua y Bully, 2012).

Tabla 5: Análisis Factorial Confirmatorio

Índice de ajuste del cuestionario de bienestar laboral general

	Índices de ajuste absoluto						Índices de ajuste de incremento		
	χ^2 (gl)	GFI	AIC	AGFI	SRMR	RMSEA (IC 90%)	NFI	CFI	IFI
Modelo	2286,9 (1223)	,911	249,9	,968	0,053	,053 (.050 - ,056)	,784	,730	,765

Nota: GFI=Goodness of Fit Index (índice de bondad del ajuste), AGFI=Adjusted Goodness of Fit Index (Índice de bondad de ajuste corregido), SRMR=Root Mean Square Residual (residuo cuadrático medio), RMSEA=Root Mean Square Error of approximation (error de aproximación cuadrático medio), NFI=Normed Fit Index (índice de ajuste normalizado), CFI=Comparative Fit Index (índice de ajuste comparativo), IFI= Incremental Fit Index (índice de ajuste incremental), AIC=Akaike Information Criterion (Criterio de información de Akaike)

Descripción:

En la tabla 5 se muestran los índices de ajuste del modelo propuesto por el autor, donde la mayoría cumple con los requisitos preestablecidos como satisfactorios por lo que el modelo se ajusta a los datos recolectados, solo los índices NFI, CFI e IFI se les considera como aceptables (Bentler y Bonett, 1980; Bentler, 1990; Bollen, 1989).

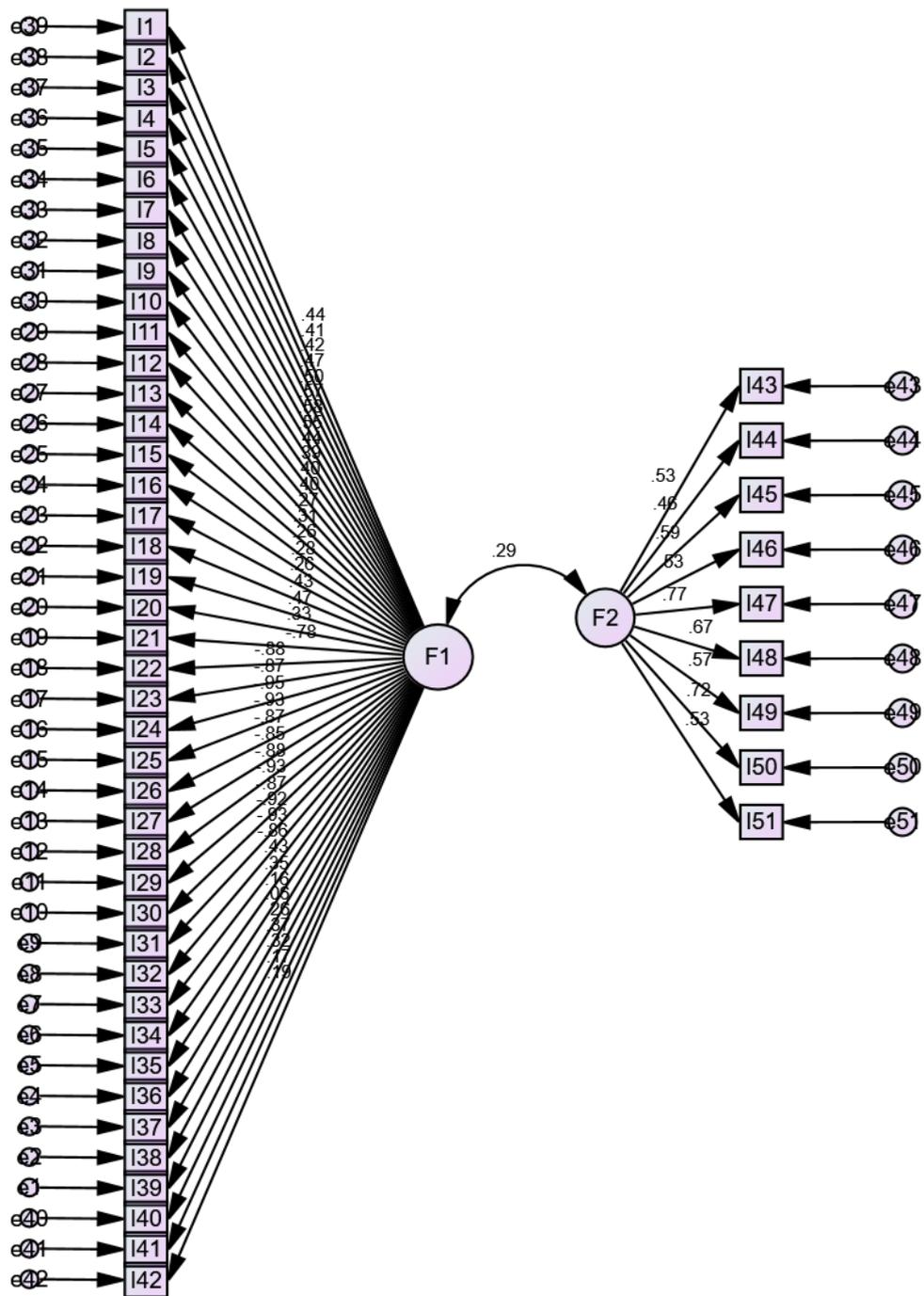


Figura 2. Estructura factorial de la escala de bienestar laboral general con Amos V26

Tabla 6: Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad de consistencia interna del cuestionario de bienestar laboral general.

Escala	M	DE	Asimetría	Curtosis	N ítems	ω	IC de Confianza (95%)	
							Lim. Inf.	Lim. Sup.
Bienestar laboral general	249,35	37,8	-,760	,980	51	,958	,875	1,0
Bienestar psicosocial	200,3	32,2	-,695	1,047	42	,949	,863	1,0
Efectos colaterales	49,0	8,83	-,664	,015	9	,936	,826	1,0

Nota: DE=desviación Estándar; ω =coeficiente Omega; M=Media; IC=Intervalos de Confianza; Lim. Inf.=Límite Inferior; Lim. Sup.= Límite Superior

Descripción:

En la tabla 6, sobre el coeficiente Omega, se calcula porque las cargas factoriales de la figura 1 son diferentes entre ellos por lo que se incumple el principio de Tau equivalencia (McDonald,1999), además que la mayoría de los ítems presentan coeficientes de asimetría bajos entre -1,5 y 1,5 (Trizano, Alvarado, y Bella, 2015), siendo este resultado de ,958 y cuyo intervalo confidencial al 95% de confianza esta entre ,875 y 1,0; que indica un coeficiente de fiabilidad aceptable (Campo Arias y Oviedo, 2008).

IV. Discusión

El estudio de investigación realizado tuvo como objetivo general, determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Bienestar Laboral General con una muestra no probabilística de tipo estratificada a 311 profesionales pertenecientes al personal asistencial médico, de ambos sexos, que laboran en hospitales de la ciudad de Chimbote.

Con respecto a la validez de constructo por medio de la correlación ítem test del cuestionario, las puntuaciones del factor Bienestar Psicosocial oscilan entre ,305 y ,689; así mismo las puntuaciones del factor Efectos Colaterales oscilan entre ,395 y ,627, lo cual evidencia que los resultados son considerados aceptables (Martínez, Hernández y Hernández, 2014), estos resultados demuestran que la población evaluada tiene una preponderancia a percibir un bienestar laboral general adecuado.

De acuerdo a las cargas factoriales de los ítems del cuestionario Bienestar Laboral General, se llegan a obtener cargas que oscilan entre -93 y 58 en el factor de Bienestar Psicosocial, mientras que en el Factor de Efectos Colaterales, las cargas oscilan entre 46 a 77, estos resultados corroboran la teoría propuesta por Blanch, et al. (2010), en donde proponen dos factores que miden los aspectos en relación a la vinculación con el ambiente laboral y el trabajador y las consecuencias del bienestar de colaborador o no bienestar dentro de su ambiente de labores para medir el bienestar general laboralmente situado.

Así mismo se determinó la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio a través del método de Mínimos cuadrados Generalizados, en donde se calcularon los índices que evaluaron el ajuste del constructo a la realidad investigada, considerando un ajuste satisfactorio en los índices de ajuste absoluto pues cumplen con los requisitos preestablecidos como satisfactorios, tenemos el índice de bondad (GFI) de ,911, Jöreskog y Sörbom (1984), determinan que el modelo se adapta al constructo cuando el valor es $>,90$; el criterio de información de Akaike (AIC) de 249,9, Akaike (1987), refiere que mientras más pequeño es el valor, es mejor; en el índice de bondad ajuste corregido (AGFI) de ,968, Jöreskog y Sörbom, (1984) mencionan que los valores deben ser $>,90$, el residuo cuadrático medio (SRMR) de 0,053, Abad, Olea, Ponsoda y García (2011), determina que

el modelo se adapta cuando el valor $\leq ,08$; el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) de ,053, Steiger y Lind (1980) mencionan que los valores se ajustan cuando son $\leq ,06$; en cuanto a los índices de ajuste de incremento, tenemos el índice de ajuste normalizado (NFI) de ,784, Bentler y Bonett (1980) refieren que los valores se ajustan al ser $>.90$; el índice de ajuste comparativo (CFI) de ,730, Bentler (1990) considera que los valores se ajustan al ser $> ,70$; índice de ajuste incremental (IFI) de ,765, Bollen (1989) indica que los valores son aceptables al ser $> ,70$.

Estos resultados confirman que el cuestionario mide verazmente el constructo de Bienestar Laboral General, al tener ítems que describen la experiencia laboral y los aspectos positivos y negativos que esta puede generar en el trabajador.

Se ha determinado la fiabilidad del cuestionario a través del Coeficiente de Omega, teniendo como resultado general ,958, cuyo índice de confianza se encuentra entre un mínimo de ,875 y un máximo de 1,0, dichos resultados se asemejan a los encontrados por Echevarría y Santiago (2017), que obtuvieron una fiabilidad de ,971 a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, y por Goulart, Blanch, Sahagún y Bobsim (2012) que obtuvieron una fiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, con valores que fluctúan entre .80 y .97 esto hace alusión a que el instrumento es confiable pues sus resultados se encuentran entre .70 y .90 (Campo Arias y Oviedo, 2008).

Finalmente, estos resultados demuestran que hay una vinculación de los ítems con el constructo de Bienestar Laboral General, esto hace alusión a lo que Blanch et al. (2010) nos indican acerca del cuestionario, que pretende medir el bienestar laboralmente situado, en donde confluyen diversos factores pertenecientes positivos y negativos pertenecientes a la mera experiencia laboral.

V. Conclusiones

1. Se determinó la evidencia de validez de constructo, mediante el análisis factorial confirmatorio, para el modelo teórico compuesto por 51 ítems del Cuestionario de Bienestar Laboral General, que alcanza índices de ajuste GFI= .911, AIC= 249,9 AGFI= .968, SRMR= 0,053, NFI= .784 CFI .730 IFI. 765
2. Se determinó la evidencia de validez de constructo, mediante el análisis factorial confirmatorio, para el modelo teórico compuesto por 51 ítems del Cuestionario de Bienestar Laboral General, que alcanza unos índices de ajuste absoluto de NFI .784, CFI .730, IFI. 765.
3. El Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) reportó evidencias de fiabilidad general de .958 a través del coeficiente de omega, obteniendo valores que fluctúan entre un mínimo de ,875 y un máximo de 1,0 en su índice de confianza.
4. El factor de Bienestar Psicosocial tuvo una fiabilidad de ,949, con valores que oscilan entre un mínimo de ,863y un máximo de 1.0 y el factor de Efectos Colaterales una fiabilidad de ,936, con valores que oscilan entre un mínimo de ,826 y un máximo de 1.0.

VI. Recomendaciones

- Se recomienda en una próxima investigación la aplicación de un test re test que nos permita evaluar la temporalidad del cuestionario para determinar la fiabilidad del mismo.
- Aplicar el estudio en diferentes poblaciones, permitiendo la profundización de la información de las propiedades psicométricas del instrumento.

VII. Referencias

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Madrid, España: Síntesis Editorial.
- Akaike, H. (1987). Factor Analysis and AIC. *Psychometrika*, 52(3), 317-332.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Barley, S. & Kunda, G. (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363 – 399.
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238–246.
- Bentler, P. & Bonett, D. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588–606.
- Blanch, J. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. In J. Romay, J. Salgado, M. Romani y D. Robla (Comps). *Psicología de las Organizaciones, del trabajo y recursos humanos y de la Salud* (pp. 79-87). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2555321>
- Blanch, J; Espuny, M; Gala, C. y Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona: Editorial UOC
- Blanch, J, Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedad Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 26(2), 151- 170.
- Bollen, K. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods and Research*, 17, 303-317,
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008) Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831- 839.
- Diener, M; Suh, E; Lucas y Smith. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*.125(2), 276-302.

- Echevarría, K. y Santiago, R. (2017), Percepción del Bienestar Laboral de los empleados: Estudio comparativo según género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17- 27.
- Elosua, P. y Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1ra ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- Gómez, M. (2015). *Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados.* (Tesis de Grado). Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11543/1019053215-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goulart, P, Blanch, J, Sahagún, M y Bobsin, T (2012). Cuestionario de Bem-Estar no Trabalho: Estrutura e propriedades psicométricas. *Estud. psicol. (Campinas)*, 29, 657-665.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis*. (5.^a ed.). United States: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.). México: McGRAW HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1984). *Lisrel VI. Analysis of linear structural relationships by maximum likelihood, instrumental variables, and least squares methods*. Mooresville, Indiana: Scientific Software
- López, F. (2012). *Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: Factores saludables y de riesgo psicosocial.* (Tesis de Grado). Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284027/fjlc1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, R., Hernández J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. España: Alianza Editorial
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99- 113.

- Maslow, A. H. (1970). *Religious, values and peak- experiences*. (2^a ed.). Columbus, Oh.: Ohio State University Press.
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847- 862.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1981). *Estrategia mundial de salud para todos en el año 2000*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, Serie “Salud para todos”, n° 3.
- Restrepo, F. y López, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55- 63. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a07.pdf>
- Regus. (2013). Perú: quinto lugar en bienestar laboral en Latinoamérica. *Revista Seguridad Minera*. Recuperado de: <http://www.revistaseguridadadminera.com/gestion-seguridad/peru-quinto-lugar-en-bienestar-laboral-en-latinoamerica/>
- Riveros, A. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 12(2), 135- 186. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4615/461545458006.pdf>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything: or is it? Explorations on the meaning of psychological well - being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069- 1081.
- Schaufeli, W. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1- 2), 15- 35. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039002.pdf>
- Seligman, M. (1999). The president’s address. *American Psychologist*, 54, 559-532.
- Seligman, M. (2005). *La auténtica felicidad* (M. Diago & A. Debrito, Trads.). Colombia: Imprelibros, S.A.

- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Steiger, J. & Lind, J. (1980). Statistically-Based Tests for the Number of Common Factors. Annual meeting of the Psychometric Society, Iowa City, IA.
- Trizano, I., Alvarado, J., y Bella, M. (Julio, 2015). El efecto de la presencia de ítems asimétricos en la estimación de la fiabilidad del test: una comparación entre los coeficientes Alfa, Omega y dos alternativas de Greatest Lower Bound. Conferencia presentada en el XIV Congreso de Metodología de las Ciencias del Comportamiento y de la Salud, Universidad de las Islas Baleares, Palma de Maiorca, España.
- Vázquez, C. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 1- 2. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77827101.pdf>
- Van Laar, D, Edwards, J. y Easton, S (2007). The WorkRelated Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60, 325-333.
- Vera, P. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 3- 8. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77827102>
- Vera, P; Urzúa, M; Silva, J; Pavez, P & Celis, A. (2013). Escala de Bienestar de Ryff: Análisis Comparativo de los Modelos Teóricos en Distintos Grupos de Edad *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 26(1), 106- 112. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/188/18826165012.pdf>
- Villegas, M. (1986). *La psicología humanista: historia, concepto y método*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

Edad: _____ Sexo: _____ Puesto: _____ Hospital: _____ Fecha: _____

A continuación, encontrará una serie de palabras relacionadas a **cómo te sientes actualmente en tu trabajo**, lee atentamente y marca la respuesta que consideres adecuada.

Instrucciones:

En los siguientes ítems encontrarás un rango de respuestas (1 al 7) en relación a cómo te sientes en el trabajo, rodea el número que consideres adecuado, teniendo en cuenta que las respuestas del 3 al 1 están bajando y las respuestas del 5 al 7 están subiendo.

N°		Actualmente, en mi trabajo, siento:							
1	Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
2	Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
3	Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
4	Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
5	Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
6	Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
7	Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
8	Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
9	Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
10	Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad
11	Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
12	Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
13	Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
14	Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
15	Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
16	Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
17	Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
18	Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
19	Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
20	Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Instrucciones: Lee las siguientes frases y rodea el número considerando que las respuestas cerca al 1 significa que tus expectativas están bajando y las respuestas cerca al 7 significa que tus expectativas están subiendo.

21	Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
22	Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7
23	Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7
24	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo. (Recarga laboral)	1	2	3	4	5	6	7
25	Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7
26	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
27	La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7
28	Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7
29	Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7
30	El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
31	Mi acatamiento de las pautas de la dirección. (Obedecer)	1	2	3	4	5	6	7
32	Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7
33	Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7
34	Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
35	Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7
36	Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
37	Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7
38	El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7

Instrucciones: En los siguientes ítems rodea el número (1 a 7) que encontrarás por cada ítem. Considerando que 1 es nunca y 7 es siempre. Recuerda no existen respuestas correctas o incorrectas.

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

39	Trastornos Digestivos	1	2	3	4	5	6	7
40	Dolores de Cabeza	1	2	3	4	5	6	7
41	Insomnio	1	2	3	4	5	6	7
42	Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7
43	Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7
44	Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
45	Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7
46	Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7
47	Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7
48	Mal humor	1	2	3	4	5	6	7
49	Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7
50	Trato despersonalizado (Te hace sentir inferior como persona)	1	2	3	4	5	6	7
51	Frustración	1	2	3	4	5	6	7

Prueba de Normalidad

Se determina través del test de Mardia en donde se encontró para la curtosis un valor estadístico de prueba de 66,99 con p-valor de ,000; menor que 0,05 por lo que se rechaza el supuesto de normalidad multivariante de los ítems.

Acta de aprobación de originalidad de tesis

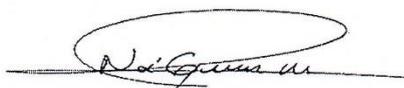
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, HUGO MARTÍN NOÉ GRIJALVA, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo filial Chimbote (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE DOS HOSPITALES DE CHIMBOTE PERIODO”, de los estudiantes **Jara Nepo, Karina y Sopla Saucedo, Brigitte**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha Nvo. Chimbote 09 setiembre 2019



Dr. Hugo Martín Noé Grijalva

Docente

DNI: 02866477

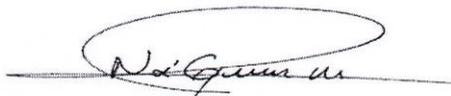
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo, HUGO MARTÍN NOÉ GRIJALVA, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo filial Chimbote (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE DOS HOSPITALES DE CHIMBOTE PERIODO”, de los estudiantes **Jara Nepo, Karina y Sopla Saucedo, Brigitte**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha Nvo. Chimbote 09 setiembre 2019



.....

Dr. Hugo Martín Noé Grijalva

Docente

DNI: 02866477

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Pantallazo de Turnitin

feedback studio Karina Jara Nepo Bienestar Laboral General Karina y Brigitte -- /0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades psicométricas del cuestionario de Bienestar Laboral General
en personal asistencial médico de dos hospitales de Chimbote”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA

AUTORAS:
JARA NEPO, Karina (ORCID: 0000-0003-3701-7992)
SOPLA SAUCEDO, Brigitte (ORCID: 0000-0002-1520-4204)

ASESOR:
Dr. Noé Grijalva, Martín (ORCID: 0000-0003-2224-8528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Psicométrica
CHIMBOTE - PERÚ
2019

Resumen del partido X

23%

Actualmente viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Partidos

1	Enviado a Universidad ...	17%
2	www.researchgate.net	1%
3	Enviado a Universidad ...	1%
4	e-spacio.uned.es:8080	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe	1%
6	bdigital.unal.edu.co	<1%
7	scielo.lacii.es	<1%
8	digibug.ugr.es	<1%
9	Enviado a Universidad ...	<1%

Página: 1 de 20 Número de palabras: 5173 Informe de solo texto Alta resolución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Sopla Saucedo Brigitte Lido
D.N.I. : 71432644
Domicilio : II ET. Bellamar U2 A LT 28 - Nro. Chubote
Teléfono : Fijo : Móvil : 969874911
E-mail : Lido.15@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : licenciada en Psicología

[] Tesis de Post Grado

[] Maestría

[] Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sopla Saucedo Brigitte Lido
Jara Nepo Karina

Título de la tesis:

Propiedades Psicométricas del cuestionario de Bienestar
laboral general en personal asistencia médica de dos hospitales
de Chimbote

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis:

[X]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[]

Firma : [Signature]

Fecha : 10.09.19

Autorización de la versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Jara Nepo, Karina y Sopla Saucedo, Brigitte Lido

INFORME TÍTULADO:

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE DOS HOSPITALES DE CHIMBOTE PERIODO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 10/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 16 (diseis)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Jara Nepo, Karina

INFORME TITULADO:

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE DOS HOSPITALES DE CHIMBOTE PERIODO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 10/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 18 (dieciocho)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN