



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de
una institución privada del sector salud – Lima, Perú 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Altamirano Ramirez, Elmer (orcid.org/0000-0002-8194-9431)

Mendoza Solano, Estefany Lizeth (orcid.org/0000-0003-4474-4602)

ASESORA:

Dra. Boluarte Carbajal Alicia (orcid.org/0000-0002-8316-8065)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

Dedicado a Dios por darnos fortaleza, a nuestros padres por confiar en nosotros y a la Dra. Alicia Boluarte por guiarnos en la dirección correcta.

Agradecimiento

A nuestra asesora por guiarnos en esta etapa final y tener el espíritu de enseñanza para que nuestro trabajo sea enriquecedor.

A todos los participantes que de manera voluntaria brindaron su tiempo en esta investigación.

A la institución de Socios en Salud Sucursal Perú, por brindarnos su gran apoyo incondicional para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, y unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de Análisis de Datos	14
3.7. Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	36

Índice de Tablas

Tabla 1	Análisis descriptivo de niveles de estrés laboral	15
Tabla 2	Análisis descriptivo de ausentismo laboral.	15
Tabla 3	Prueba de normalidad de variables	16
Tabla 4	Relación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico	16
Tabla 5	Relación entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico.	17
Tabla 6	Relación entre bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral.	17
Tabla 7	Diferencia en bienestar psicológico según edad.	18
Tabla 8	Diferencias en estrés laboral según edad.	18
Tabla 9	Diferencia en bienestar psicológico según tiempo de servicio	19
Tabla 10	Diferencia en estrés laboral según tiempo de servicio	19
Tabla 11	Diferencia en bienestar psicológico según sexo	20
Tabla 12	Diferencia en estrés laboral según sexo	20

Resumen

Todos los profesionales de la salud, específicamente los de primera línea, se ven afectados psicosocialmente por la incertidumbre y la intensidad del trabajo vivido durante la pandemia de la COVID-19. Nuestro estudio tuvo como objetivo investigar el estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores del sector salud de una institución privada en Lima 2021. La metodología: es un estudio cuantitativo, de corte transversal correlacional, se utilizó una técnica de muestreo por conveniencia para seleccionar 159 trabajadores entre 18 a 65 años. Para evaluar a los participantes se aplicó un cuestionario autoadministrado utilizando dos escalas: el inventario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Los resultados evidencian una correlación estadísticamente significativa e inversa; concluyendo así, que a mayor estrés laboral los trabajadores del sector salud presentan menor bienestar psicológico.

Palabras clave: COVID-19, salud en el trabajo, estrés laboral

Abstract

All health professionals, specifically those on the front line, are psychosocially affected by the uncertainty and intensity of work experienced during the COVID-19 pandemic. Our study aimed to investigate work stress and psychological well-being in workers in the health sector of a private institution in Lima-2021. The methodology: it is a quantitative, correlational cross-sectional study, a sample technique was taken for convenience to select 159 workers between 18 and 65 years of age. To evaluate the participants, a self-administered questionnaire was applied using two scales: the OIT-WHO Work Stress Inventory and the Carol Ryff Psychological Well-Being Questionnaire. The results show a statistically significant and inverse correlation; thus concluding that the greater the work stress, the workers in the health sector present less psychological well-being.

Keywords: COVID-19, health at work, work stress

I. INTRODUCCIÓN

Los recientes cambios tecnológicos y de reorganización en el trabajo han generado cambios en mayor o menor medida dentro de las instituciones y sus trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) el triunfo de una institución organizacional se mide a través de sus trabajadores y su cultura organizacional; al sentirse bien en un ambiente laboral agradable y más sano, se ha confirmado menor ausentismo y mayor productividad.

En el mismo contexto, la Organización Internacional del trabajo (2019) “define al estrés como una respuesta fisiológica provocada por agentes externos percibidos ante una exigencia excesiva sobre la salud psicológica, física y la eficacia en las entidades” (p. 1). “Asimismo, se reportó que anualmente más de dos millones de colaboradores fallecen, 2.4 millones tienen relación con las enfermedades ocupacionales” (p.3). Según, Maulik (2017), “la reacción de estrés está relacionada con la hipertensión, la diabetes, enfermedades cardiovasculares y su impacto físico y mental influenciado por el estrés en muchos casos” (p. 441).

En América Latina se estima que del 12 al 15 % de los trabajadores han padecido de estrés laboral (OIT, 2019). Un análisis del estrés y el bienestar psicológico en las organizaciones puede ser más complejo de lo que aparenta. Debido a un conjunto de causas y consecuencias sociales que amenazan la salud de los empleados, desde su ambiente de trabajo, las condiciones del empleo, la claridad de las funciones laborales, el tiempo de servicio, la edad, el género, son consideradas una fuente de estrés que causa una desestabilización en el entorno laboral (Boudelot, 2018; Jodie, 2018; Gigantesco y Lega, 2013; Jankowski-Cherrier, 2018).

En el Perú y específicamente en Lima; las organizaciones públicas y privadas presentan estrés laboral alto y bienestar psicológico bajo en sus trabajadores, despertando un gran interés en los investigadores el comportamiento de las variables en el crecimiento y mantenimiento de las organizaciones. Según ESAN en su publicación (*¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* (s/f)

de cada 10 trabajadores peruanos padecen de estrés laboral y se ve reflejado en la reducción de un 41% en la productividad.

Asimismo, la pandemia causada la COVID-19 ha traído consecuencias económicas, sociales y de salud pública, resultando en altas tasas de contagios y decesos. Según el Ministerio de Salud del Perú (Minsa, 2020); reportó millones de casos positivos y 189 mil fallecidos en el país, causando incertidumbre en el sistema de salud y en los trabajadores. (Xu et al., 2021) la salud mental y física de los profesionales que se encuentran en primera línea se ha visto afectada al experimentar agotamiento emocional, cansancio, estrés, temor al contagio y ser fuente de transmisión entre su familia.

Debido a las dificultades y retos que afronta el mundo laboral y las instituciones del sector salud, es importante entender su realidad, el comportamiento del estrés y el bienestar psicológico. Son variables que constituyen la comprensión y la adaptación del éxito de las instituciones. Esta investigación ayudará a comprender la importancia del rol que desempeña el capital humano dentro de las instituciones de salud.

De lo expuesto en la problemática; se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una institución privada del sector salud, Lima-2021?

Por tal motivo, el propósito principal de este estudio es determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector salud, Lima-2021. Los objetivos secundarios son: 1) Identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores de una institución privada del sector salud en la actualidad. 2) Identificar la asociación entre el estrés laboral y sus dimensiones de bienestar psicológico en los trabajadores de una institución privada del sector salud. 3) Identificar la asociación entre bienestar psicológico y sus dimensiones de estrés laboral en trabajadores de una institución privada del sector salud. 4) Identificar las diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada sector salud según edad y tiempo de servicio. 5) Describir las diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector salud según sexo.

En consecuencia, se establece la siguiente hipótesis general; existe correlación significativa e inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector salud en Lima, 2021. Las hipótesis específicas son: 1) Existe correlación significativa e inversa entre estrés laboral y sus dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada. 2) Existe correlación inversa y significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral. 3) Existe correlación significativa en estrés laboral y bienestar psicológico según edad y tiempo de servicio. 4) Existe diferencia significativa en estrés laboral y bienestar psicológico según sexo.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de la búsqueda de investigaciones realizadas sobre nuestro tema, se tomó en cuenta los estudios nacionales y posteriormente los internacionales.

Sánchez (2020) en su investigación en Chincha estudió la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en personal de enfermería, con una población de 75 profesionales de la salud, el estudio es descriptivo, transversal y correlacional; administrando dos escalas validadas y como resultados encontró que las variables están correlacionadas de manera significativa ($p=0.000$) y positiva ($Rho=0.722$); siendo una correlación directa.

Castillo (2018) en su investigación en Lima, señala identificar la relación entre clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores, utilizando un tamaño de muestra de 101 profesionales, el estudio es descriptivo correlacional no experimental; se utilizaron tres escalas para evaluar sus variables, demostrando una consistencia interna de 0.851, 0.684 y 0.956. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa positiva y moderada para bienestar y afrontamiento al estrés ($p=0.000$), para el bienestar psicológico y clima social en el trabajo ($p=0.017$). Concluyendo que, al comparar las variables del bienestar psicológico y sexo, no encontró diferencias significativas mostrando un valor p superior a 0.05.

Así también, Sánchez (2018) realiza una investigación en Lima, su propósito fue identificar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en trabajadores, con una muestra de 327 participantes, se utilizó un diseño comparativo, descriptivo, correlacional, administró dos instrumentos para evaluar sus variables. Los resultados determinaron una correlación significativa e inversa entre la dimensión de agotamiento emocional de burnout y la dimensión de relaciones positivas con otros de bienestar psicológico indicando un ($p=0.144$).

Trujillo (2017) estudió la interacción entre la regulación emocional y bienestar psicológico en voluntarios de un establecimiento de salud, seleccionando una muestra representativa de 100 profesionales; para participar en un estudio de

diseño correlacional descriptivo; utilizando dos escalas validadas y como resultados encontró una relaciones negativas y significativas ente los cinco factores: supresión emocional, relaciones personales con un valor $p < .01$, autonomía = $p < .01$, dominio del entorno = $p < .01$ y propósito de vida = $p < .01$.

Ortega y Quispe (2016) realizaron una encuesta en Huancayo para determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral, eligió una muestra representativa de 30 trabajadores, el estudio descriptivo correlacional. Quienes aplicaron dos cuestionarios para evaluar las variables antes mencionadas, sus resultados demostraron una relación significativa con un $p < 0,044$, indicando el 7 % de los trabajadores presentaban niveles bajos de estrés, el 13.3 % despersonalización y el 16.7 % agotamiento emocional.

De acuerdo con las directrices técnicas para la atención en salud mental de los trabajadores de salud en el contexto de la COVID-19 del Minsa; 2020 “Tiene como objetivo disminuir el impacto en la salud mental de los trabajadores de la salud que atienden a los pacientes con sospecha o confirmación de COVID-19, en las instituciones. Además, mencionan que la incertidumbre causada por la pandemia afecta la salud mental de los trabajadores, teniendo un impacto negativo en su aspecto biopsicosocial.

Investigaciones internacionales consultadas para el presente estudio:

Saldaña et al. (2020) examinaron la asociación de dos dimensiones del bienestar del trabajador como el estrés psicológico y los dominios del estrés laboral de una institución gubernamental en México; eligieron una muestra de 121 trabajadores por género: 61 hombres (44 %) y 77 mujeres (56 %), quienes participaron en el estudio no experimental, cuantitativo, correlacional y evaluados mediante dos escalas. Cuyos resultados fueron: el bienestar se vincula inversamente con las causas del riesgo con un valor ($r = -.17$; $p < .05$) y correlacionados ($r = -.453$; $p < .01$), y el estrés se relaciona de forma directa con interferencia en el trabajo-familia ($r = -.421$; $p < 0,01$).

Veliz et al. (2018) su propósito fue medir niveles de inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería; con una muestra de 97

participantes, conformado por 71,2 % mujeres y 8,8 % varones, se utilizó un diseño descriptivo, correlacional, para explorar sus variables aplicaron dos escalas validadas, sus resultados mostró una asociación significativa y directa entre las dos dimensiones con un ($p < 0,01$), seguido de percepción y comprensión que se correlacionaron con el bienestar con resultados ($r = 0,35$), ($p < 0,01$).

En China, Qiu et al. (2020) investigaron el estrés ocupacional y agotamiento laboral de los trabajadores de cuidado infantil de huérfanos en Nanjing y el personal de enfermería en el hospital primario. Eligieron una muestra representativa de 403 profesionales de la salud, quienes participaron en el estudio transversal, comparativo, no experimental, para evaluar sus variables administraron un cuestionario validado, en sus resultados demostraron diferencias significativas entre estrés y agotamiento con un valor $p = < 0,05$.

Bruschini et al. (2018) en una investigación en Italia señalan como objetivo evaluar y comparar el estrés laboral y agotamiento tres categorías de profesionales, con una población de 391 trabajadores, para participar en el estudio comparativo, con un enfoque cuantitativo y utilizaron dos escalas para sus variables en sus resultados demostraron: el 14% de los trabajadores padecían un alto nivel de agotamiento. Por otro lado, las cinco subescalas se asociaron con el agotamiento: control ($p < 0.01$), apoyo de la gerencia ($p < 0.01$), relación ($p < 0.05$), rol ($p < 0.01$) y cambio ($p < 0.05$).

Matud et al. (2019) realizaron su estudio en España, estableciendo como objetivo determinar la relevancia del género y el bienestar psicológico de las personas adultas, en su estudio transversal, correlacional incluyeron a 1700 hombres y 1700 mujeres, quienes respondieron dos escalas validadas para evaluar sus variables. Concluyeron que: hay diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones y el factor sexo con un valor = 9.61, $p < 0.001$.

Abbas et al. (2021) llevaron a cabo un estudio en Pakistán, sobre el estrés percibido y el clima saludable en los trabajadores del sector salud con trato directo con pacientes con COVID-19 de diferentes hospitales, con una muestra conformada por 55 trabajadores. Su estudio fue transversal y correlacional, los

resultados de la escala Likert demuestran una confiabilidad y validez con un valor de .81. Siendo así, que los efectos psicológicos y negativos desarrollados por el personal de salud, causan estrés dentro y fuera del trabajo especialmente cuando son conscientes de que no solo contraen el virus, sino que también se conviertan en una fuente de transmisión en su familia.

Las bases teóricas concernientes al estrés laboral se revisan en diversos autores, sin embargo, se mencionan los más relevantes.

A comienzos del siglo XX, Cannon (1915), refiere “el estrés es una alteración del equilibrio dinámico en la homeostasis, causando la activación de determinados órganos y la regulación fisiológica e inhibición de otros” (p. 537). De esta manera el organismo será capaz de activarse en pocos segundos dando a una respuesta de aproximación o evitación ante un peligro. Por otra parte, Selye (1946), planteó “un modelo donde recogen las respuestas fisiológicas, psicológicas y sociales en una situación determinada de amenaza” (p.117). Para Lazarus y Folkman (1986) incluye transacciones propias del individuo y las demandas conductuales del medio que pueden ser dañinas.

Por una parte, el estrés laboral ha sido examinado en el ámbito personal, ambiental, social. Para Chiavenato (2009) menciona “es una condición inherente a la vida moderna e infinidad de exigencias, donde las personas están expuestas a los estresores” (p. 378). En el mismo contexto, Nadinloyi et al. (2013) consideran que “es una respuesta emocional y física cuando las demandas entran en conflicto con las necesidades y habilidades de los trabajadores” (p. 93 -297).

En cambio, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en su informe anual (2014) dice que el individuo percibe el estrés y a la vez produce una alteración en sus capacidades para hacer frente a la presión que se le ha impuesto. “Donde las necesidades laborales no satisfacen o extralimitan los recursos de los trabajadores” (Organización Internacional del trabajo, 016, p. 62). En cuanto a los modelos teóricos, que han tenido mayor influencia sobre el estrés laboral son:

Karasek, con su modelo de Demanda – control, en (1979) quienes consideraron que “el estrés en el trabajo, surge cuando existe un desequilibrio en las exigencias y control del estímulo en un momento determinado” (p. 85-308). Según este modelo, las altas exigencias provocan efectos adversos para la salud. Además, distingue tres factores importantes que son: la expectativa del trabajador, la autonomía laboral y el apoyo de la organización.

Por otra parte, el Modelo de Esfuerzo-Recompensa, el estrés laboral existe cuando aparece un desequilibrio ante la recompensa y su esfuerzo. “El estrés alto se puede dar a nivel externo o interno y las recompensas incluyen salario, estatus y reconocimiento individual” (Portero de la Cruz, 2019, p. 44).

Asimismo, el bienestar psicológico tiene su origen filosófico como de Confucio, Aristóteles, Platón, entre otros; quienes en la antigüedad reflexionaban sobre la vida buena, virtud y cuidar el alma (Rangel y Leono 2010). Diversos autores definieron al bienestar como una tradición subjetiva relacionada con el impacto y una vida centrada en la satisfacción desarrollado por sus capacidades y crecimiento personal con la vida centrada en el desarrollo de capacidades y crecimiento personal; además-de la madurez y el funcionamiento pleno y (Diener y Ryan, 1994; Maslow, 1968; Rogers, 1961; Allport, 1961).

Por otro lado, Ryan y Deci (2001) mencionan que existen dos conceptos de bienestar: Por una parte, la tendencia hedónica: es la que tiene relación con la felicidad, calidad de vida, satisfacción y afectos positivos en el presente. Por otro lado, la tendencia eudaimonica; que se concentra en la indagación del crecimiento individual y el progreso de la capacidad humana en el presente y futuro.

Luego, Díaz y Sánchez (2002) Es “la valoración que hacen los individuos por sus vidas incorporando la capacidad cognitiva a nivel laboral, matrimonial que se relaciona con la satisfacción de la vida y otra afectiva que está relacionada con las emociones positivas y negativas” (p.100). En otras palabras, el bienestar psicológico adecuado, es cuando las emociones sean positivas o negativas, satisfacen la vida de cada ser humano.

Además, Cuadra y Florenzano (2003) refieren que estar bien significa que las personas a nivel cognitivo y afectivo se encuentran satisfechas con la vida. García y Gonzáles (2000), mencionan “las personas se sienten más productivas, tienen una proyección a futuro y controlan su entorno de manera adecuada” (párr. 4). Aunque, la literatura en cuanto al bienestar psicológico ha demostrado diferencias entre mujeres y hombres, generalmente las diferencias varían dependiendo de otros factores como la edad, la cultura y los roles desempeñados en el ámbito laboral (Ahrens & Ryff, 2006).

Dicho lo anterior, Ferguson y Gunnell (2016) señalaron en su recopilación literaria que no se presentan resultados consistentes vinculados al género. Por otro lado, Diener y Ryan (1994) mencionan que el desarrollo y la validación de instrumentos de medición psicométricos, son importantes para avanzar en esta área de investigación y ampliar la comprensión del bienestar de una perspectiva de género, considerando las cuestiones metodológicas y filosóficas.

Es así que, Ryff (1989) planteó el Modelo multidimensional del bienestar psicológico constituido por las siguientes dimensiones:

La autoaceptación, es considerada como un es el grado donde la persona siente satisfacción con uno mismo manteniendo una actitud positiva, reconociendo y aceptando sus propias características y limitaciones.

En segunda instancia; las relaciones positivas con otras personas, es el talento para sostener vínculos de confianza, permanente y significativos, con sentido de calidad, amor, relaciones verdaderas, cálidas y satisfactorias hacia los demás.

Siguiendo con la autonomía, capacidad del ser autodeterminante e independiente en el comportamiento y la presión social. La persona tiene que mantener su independencia y autoridad (Ryff y Keyes, 1995).

Posteriormente, el dominio del entorno es la capacidad para establecer entornos propicios y satisfactorios en sus propias necesidades, características positivas. Además de un control interno y una autoeficacia alta.

Asimismo, el propósito en la vida, involucra a los individuos que buscan un importante significado, para dar sentido a sus vidas, incluyendo metas y objetivos personales que promuevan la motivación y desarrollo personal.

Para finalizar; el crecimiento personal se da cuando una persona tiene un crecimiento continuo dispuesta a experimentar nuevas oportunidades obteniendo éxito y enfrentándose a nuevos desafíos con el fin de desarrollar su propio potencial. El funcionamiento positivo óptimo requiere del desempeño para desarrollar sus capacidades, y tener un continuo crecimiento como persona, llegando a desarrollar el máximo de sus capacidades (Keyes, 2002).

Por lo tanto, en contraste con lo anterior, tomemos como ejemplo cuando surgió la primera ola de la pandemia en diciembre de 2019 en Wuhan. El gobierno chino respondió rápidamente para contener la pandemia bloqueando la ciudad de Wuhan junto con algunas otras medidas de precaución. Sin embargo, debido a la migración masiva, no logró detener su propagación a otras partes del mundo (Qiu et al. 2020). En ese sentido la Organización Panamericana de la Salud (2020), tras anunciar oficialmente la COVID-19 en febrero de 2020, advirtió a los países de las graves consecuencias de la pandemia si cometen negligencia en el futuro. Es así, que esta enfermedad está intensificando la carga de estrés para los trabajadores médicos lo cual puede provocar efectos perjudiciales duraderos sobre su bienestar psicológico.

Actualmente la pandemia y el estrés causado por ella reduce el clima saludable en el ámbito laboral. Abbas et al. (2021) concluyó que “el impacto del estrés afecta grandemente el bienestar del trabajador y puede ser más letal que la pandemia”. Asimismo, Chen et al. (2020) refieren que a pesar que la pandemia está causando estrés mental entre la población mundial, produce un mayor impacto cuando el estrés es percibido entre los trabajadores médicos y sector salud.

La discusión anterior indica que la COVID-19 no es solo un riesgo para la salud física, sino también es una amenaza para el bienestar psicológico. También indica que los trabajadores médicos corren un mayor riesgo, ya que luchan en primera línea contra la enfermedad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Es aplicado, de acuerdo a Vargas (2009) hace uso de la información establecida y de los conocimientos aportados en la investigación busca dar respuesta a problemas conocidos o específicos. Además, determinar la relación entre dos variables y su explicación entre dos sucesos basándose en tiempo y contexto determinado.

Para este estudio se empleó el diseño no experimental, transversal correlacional donde las variables no manipulan estas se miden en determinado tiempo en el cual se identifica un problema y se realiza una descripción precisa se observan en su ambiente natural analizándolas según los objetivos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Conceptualmente, la Organización Internacional del trabajo (2001) define al estrés como un trastorno que afecta a nivel económico, productivo, físico y psicológico trabajadores de las instituciones en desarrollo.

A nivel operacional; se evaluó la variable mediante la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS y sus dimensiones fueron: condiciones organizacionales y los procesos administrativos.

Variable 2: Bienestar psicológico

Conceptualmente, Ryff y Keyes (1995) definen al bienestar psicológico como un esfuerzo para perfeccionar y manifestar la realización del potencial, es así que guarda relación con tener un propósito en la vida.

A nivel operacional; se midió la muestra a través de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, y sus dimensiones e ítems: autoaceptación, dominio del entorno, relaciones positivas, crecimiento profesional, propósito en la vida, además es una escala ordinal politómica.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

En cuanto a la población, es un conjunto de integrantes que poseen propiedades similares las cuales serán analizadas para las conclusiones de una investigación (Bernal, 2010). Siendo así, que en marzo se reportó 270 trabajadores activos en la planilla de la institución Socios en Salud (SES), los mismos que fueron invitados a participar del estudio.

La muestra incluyó a 159 profesionales de la salud y el muestreo se realizó por conglomerado, es decir se evaluó por áreas laborales y según tipo de proyecto. Se incluye a los colaboradores con 6 meses mínimos de permanencia bajo cualquier régimen de contrato. Se excluirá al personal que se encuentren con descanso médico, aquellos que tengan un tiempo de servicio menor a seis meses, aquellos que se encuentren de vacaciones y con licencia sin goce de haber.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El reclutamiento incluyó un comunicado general para poner de conocimiento el inicio de la investigación, mediante una encuesta en línea a través de Microsoft Forms. Según (Larrinaga, 2019) nos permite enviar de manera simultánea múltiples invitaciones a los participantes a través del correo electrónico, como es autoadministrado se obtiene mayor sinceridad y se fortalece el anonimato al no haber presencia del encuestador. El instrumento tuvo cuatro secciones: 1) Consentimiento informado, 2) Datos generales, 3) Escala de estrés laboral y 4) Escala de bienestar psicológico.

Acerca de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson (1989) es un instrumento que se aplica a nivel personal, en grupo, está dirigido a la población laboral mayor de 18 años, es autoadministrada y consta de 5 ítems. En cuanto a las propiedades psicométricas originales, debemos mencionar que no hay evidencia de la escala original con respecto a la validez y confiabilidad.

En cambio, en las propiedades psicométricas peruanas Suarez (2013) determinó su validez mediante el análisis binomial y obtuvo resultados menores a 0,5 indicando una concordancia. Además, Mediante el alfa de Cronbach se midió la confiabilidad con un valor de 0.966, que se consideró en un buen nivel.

De acuerdo a la investigación realizada en las propiedades psicométricas mediante el alfa de Cronbach la confiabilidad fue 0.938, siendo aceptada (ver Anexo 12). Y en la prueba Omega de McDonald fue de 0.939.

Con respecto a la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff y Van Dierendonck (2004), adaptada por Chang Pardo Figueroa (2016) esta es una escala que se aplica a nivel individual, es autoadministrada consta de 39 ítems en escala Likert.

En cuanto a las propiedades psicométricas originales, para Ryff (1989), los criterios contenidos de la variable y la composición de los ítems son válidos, en su análisis factorial obtuvo un valor total de 0,80, que fue significativo; además demostró un valor de alfa de Cronbach de 0,899, siendo la prueba confiable.

Por otro lado, en las propiedades psicométricas peruanas, Briones (2019) obtuvo como resultado alfa Cronbach de 0,83, y método test-retest 0,063; los cuales presentaron niveles adecuados de índice de ajuste (RMSEA=0,03, TLI=0,98 y CFI=0,99) corresponden a un nivel aceptable.

En comparación con las propiedades psicométricas de la muestra final, se obtuvo una puntuación mayor a 0.80, se observó un nivel alto de validez, es decir, la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach con un valor de 0.908, lo cual es muy aceptado; la prueba Omega de McDonald se obtuvo una valoración de 0.918 (Ver anexo 12).

3.5 Procedimientos

Una vez definidos la sede y los contactos dentro de la Institución de SES, se procedió a solicitar los permisos correspondientes a la Universidad César Vallejo y a los autores de las escalas; así como al equipo de Recursos Humanos de la institución, para la presentación y ejecución del estudio. Posterior a la aprobación, se procedió a enviar un correo conteniendo el link del cuestionario para su desarrollo fue voluntario y anónimo

3.6 Método de análisis

Este estudio recopiló y analizó datos de 59 trabajadores de la salud

Para cada variable, se empleó: el análisis de estadística descriptiva e inferencial. Según los objetivos planteados se buscó establecer una relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, mediante un análisis estadístico realizado por el programa de Jamovi 1.1.18, además del uso del programa SPSS versión 6.0. Martínez et al. (2009) en su estudio menciona que las pruebas de coeficiente de correlación aportan respuesta cuantificable entre dos variables de estudio. Para las pruebas de análisis inferencial de este estudio, se usó la prueba estadística de normalidad Kolmogorov Smirnov, para observar la distribución de los datos de las variables estudiadas se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, ANOVA, t de student. Por otro lado, se utilizó el coeficiente de determinación (r^2) para determinar el ajuste.

3.7 Aspectos Éticos

Los aspectos éticos se cumplieron durante el proceso de investigación. Según (Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos, s/f) define que la investigación con los seres humanos está dada bajo los principios éticos. Por otro lado, se debe salvaguardar la salud, el bienestar, el respeto, la dignidad, los derechos, la privacidad y confidencialidad de las personas sanas en investigación, además hace hincapié sobre las personas que realizan las investigaciones deben tener una educación, capacitación y calificación ética científica.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en trabajadores sector salud.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	28.3%
Medio	48	30.0 %
Alto	66	41.5%
Total	159	100.0%

En la tabla 1 se resume los niveles de estrés laboral representando las estimaciones de padecer estrés laboral; siendo el 41.5% nivel alto, un 30% nivel medio y finalmente un 8.3% nivel bajo de la muestra estudiada.

Tabla 2

Ausencia laboral en la actualidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ausencia laboral	una vez	40	25.2	25.2
	dos veces	16	10.1	35.2
	tres veces	5	3.1	38.4
	COVID	42	26.4	64.8
	nunca	56	35.2	100.0
	Total	159	1000	100.0

En la tabla 2 se resume el porcentaje de ausencia laboral actual. Se puede observar que el 35.2% nunca estuvo ausente de sus actividades laborales, por otro lado, se visualiza que en segundo lugar el 6.4% se ausentó debido a la COVID-19. En menor rango se ausentaron una vez 5.2%, dos veces 10.1% y tres veces 3.1%.

Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables

Variables	gl.	K-S	p
Estrés laboral	159	100	.088
Condiciones organizacionales	159	218	.021
Procesos administrativos	159	208	.034
Bienestar psicológico	159	222	.092
Autoaceptación	159	203	.000
Relaciones positivas con otros	159	180	.000
Autonomía	159	161	.000
Dominio del entorno	159	159	.000
Crecimiento Personal	159	139	.047
Propósito con la vida	159	138	.046

La tabla 3 para la prueba de hipótesis se realiza con el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, que el valor de $p < 0,05$, por lo tanto, no corresponde a una distribución normal.

Tabla 4

Relación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico.

	Bienestar psicológico	
	Estadísticos	Sig.
Estrés laboral	Rho	-.638
	r ²	.434
	P	.000
	N	159

Tabla 4, se observó una relación estadísticamente significativa e inversa con un valor $Rho = -.638$. Se determina que los evaluados tienen la predisposición de padecer un mayor nivel de estrés laboral presentan un bajo nivel de bienestar psicológico, además se obtuvo el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación (r^2) con un valor de 0.434, indica una correlación de magnitud mediana.

Tabla 5

Relación entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico.

	Estrés laboral			
	Rho	r2	P	N
Autoaceptación	-.526	.251	.000	159
Relaciones positivas con otros	-.508	.237	.000	159
Autonomía	-.559	.403	.000	159
Dominio del entorno	-.489	.204	.000	159
Crecimiento Personal	-.474	.231	.000	159
Propósito con la vida	-.505	.165	.020	159

Tabla 5 se precisó una correlación estadísticamente significativa e inversa con una probabilidad menor a 0.05. Asimismo, en el coeficiente de determinación (r2) obtuvo un valor de 0.16 hasta 0.40 el cual indica un efecto de correlación mediana.

Tabla 6

Relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral.

Bienestar psicológico	Rho	Condiciones organizacionales	Procesos administrativos
	r2	.285	.304
	P	.000	.000
	N	159	159

Tabla 6 se determinó una correlación estadísticamente significativa e inversa; siendo así, que los trabajadores que presentan mayor bienestar psicológico denotan menores conductas que perjudican los procesos administrativos. Existe también un efecto de correlación mediana al observar un coeficiente de determinación (r2) con un valor de 0.28 hasta 0.30.

Tabla 7

Diferencia en bienestar psicológico según edad.

Edad	<u>Bienestar psicológico</u>		p*
	Media (DS)		
20 a 30 años	176.5 (26.4)		0.335
31 a 40 años	182.5 (20.9)		
41 a 60 años	181.9 (24.5)		

Nota: * Prueba ANOVA para más de dos muestras

En la tabla 7 se resume los resultados de la media de bienestar psicológico en el rango de edad de 0 a 30 fue de 176.5 ± 6.4 , mientras que en los del grupo de 41 a 60 años fue de 181.9 ± 6.4 , y en los del grupo 31 a 40 años fue de 182.5 ± 0.9 . Sin embargo, dicha diferencia no fue estadísticamente significativa ($p=0.335$).

Tabla 8

Diferencias en estrés laboral según edad.

Edad	<u>Condiciones</u>		p*	<u>Procesos</u>		p*
	<u>organizacionales</u>			<u>administrativos</u>		
	Bajo	Alto		Bajo	Alto	
	N (%)	N (%)		N (%)	N (%)	
20 a 30 años	16(26.7)	44(73.3)	0.156	48 (62.3)	23(37.7)	0.335
31 a 40 años	21(31.4)	46(68.3)		43(63.2)	25(36.8)	
41 a 60 años	14(46.6)	16(53.3)		27(76.7)	7(23.3)	

Nota: * Prueba Chi cuadrado

En la tabla 8 se observó que el 73.3% de los trabajadores de 20 a 30 años perciben un alto estrés en cuanto a las condiciones organizacionales, mientras que el 53.3% de 41 a 60 años presentó dicha condición, a pesar de ello no se encontró una diferencia estadísticamente significativa ($p=0.156$). Además, el 37.7% de 20 a 30 años presentan un alto estrés laboral en relación a los procesos administrativos, mientras que el 23.3% presentó dicha condición, a pesar de ello no se evidenció una diferencia estadísticamente significativa ($p=0.353$).

Tabla 9

Diferencia en bienestar psicológico según tiempo de servicio.

Características		Bienestar psicológico
Tiempo de servicio	Rho	0.076
	p.	0.343

En el análisis de correlación entre el puntaje de bienestar psicológico según tiempo de servicio se observa un Rho= 0.076 y se concluyó que no existe diferencia en bienestar psicológico según tiempo de servicio (p=0.0343).

Tabla 10

Diferencia en estrés laboral según tiempo de servicio.

Características	Condiciones		p*	Procesos		p*
	<u>organizacionales</u>			<u>administrativos</u>		
	Bajo	Alto		Bajo	Alto	
Tiempo de servicio	Media (DS)	Media (DS)		Media (DS)	Media (DS)	
	2.47 (1.08)	2.25 (0.95)	0.204	2.38 (1.03)	2.2 (0.91)	0.264

Nota: * Prueba t de student para dos muestras con igual varianza

La media de tiempo de servicio en aquellos trabajadores que perciben estrés en la categoría condiciones organizacionales fue alto con un $.25 \pm 0.95$, mientras que en el nivel bajo esta alcanzó un $.47 \pm 1.08$, dichas diferencias no fueron estadísticamente significativas (p=0.20), además, la media de tiempo de servicio en trabajadores con alto estrés a causa de los procesos administrativo fue de $.2 \pm 0.91$ y nivel bajo la media fue $.38 \pm 1.03$, dichas diferencias no fueron estadísticamente significativa.

Tabla 11

Diferencia en bienestar psicológico según sexo

Sexo	Bienestar psicológico		p*
	Media (DS)		
Masculino	177.4 (25.4)		0.509
Femenino	180.7 (23.6)		

Nota: * Prueba t de student para dos muestras con igual varianza

La media de bienestar psicológico en los varones fue de 177.4 ± 5.4 y en las mujeres 180.7 ± 3.6 . Dichas diferencias no fueron estadísticamente significativas ($p=0.509$)

Tabla 12

Diferencia en estrés laboral según sexo.

Sexo	Condiciones		p*	Procesos		p*
	<u>organizacionales</u>			<u>administrativos</u>		
	Bajo	Alto		Bajo	Alto	
	N (%)	N (%)		N (%)	N (%)	
Masculino	12(41.4)	17(58.6)	0.257	22(75.9)	7(24.1)	0.191
Femenino	39(30.5)	89(69.5)		82(63.1)	48(36.9)	

Nota: * Prueba Chi cuadrado

El porcentaje de estrés que se percibe según las condiciones organizacionales es alto en los hombres con un 58.6% y bajo fue de 41.4% y para el sexo femenino fue 69.5% y bajo de 30.5%, dichas diferencias no fueron estadísticamente significativas ($p=0.257$). Además, el porcentaje del estrés que se originan de los procesos administrativo en el sexo masculino fue de 24.1% y 75.9% bajo, para el sexo femenino fue 36.9% y 63.1% bajo, dichas diferencias no fueron estadísticamente significativas ($p=0.191$).

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, tuvo como finalidad investigar y analizar el comportamiento de las variables de estrés laboral y bienestar psicológico. En particular, se evidencia una correlación estadísticamente significativa e inversa; Además, se demostró que el efecto del estrés influye sobre el bienestar de los trabajadores de manera notable en los resultados con respecto a los hallazgos anteriores un estudio previo coincide con Saldaña, et al. (2020) quienes obtuvieron una correlación inversa, concluyendo que el estrés se correlaciona de forma indirecta con el trabajo ($r = -.421$; $p < 0,01$). Sin embargo, Veliz et ál. (2018) evidenciaron una relación significativa y directa en una muestra de profesionales de la salud ($r=0,43$; $p > 0,01$).

Dichos resultados son corroborados por el Modelo de Demanda-Control de Theorell y Karasek (1998) quienes consideraron la relación entre demanda y control de trabajo se denomina tensión laboral, donde la persona ejerce autonomía sobre la tarea. Según este modelo las altas exigencias provocan efectos adversos para la salud.

Un aspecto importante del estudio fue investigar cómo los efectos del estrés alteran el bienestar emocional de los individuos dichos resultados se relacionan con teorías que sostienen que los factores estresores y psicosociales pueden alterar el ritmo de trabajo cuando se presenta una alta carga emocional en el ambiente (Siegrist y Junge 1990; Theorell y Karasek, 1998; Siegrist y Weber, 1986 citado en Medina et al. 2007).

Sin embargo, Sánchez (2020) obtuvo como resultados en su investigación en Chíncha que, dentro del grupo de evaluados que presentaron sobrecarga laboral baja, el 12% mostró bienestar psicológico deficiente; mientras que el 0%, bienestar psicológico regular. En el grupo de sobrecarga laboral media, el 1.3% presentó bienestar psicológico regular y el 18.67%, óptimo. Por último, el grupo con mayor demanda laboral el 4% tuvo bienestar psicológico regular y el 4%, óptimo. En el mismo sentido, Ortega y Quispe (2016) en su estudio en Huancayo, encontraron una relación significativa, demostrando que el 7 % de los trabajadores se ubican en

un nivel de estrés bajo presentaron, el 13.3 % despersonalización y el 16.7 % presenta agotamiento emocional.

La Organización Mundial de la Salud (2020) considera al estrés como una respuesta ante las exigencias laborales que no van con sus habilidades desafiando su competencia de afrontamiento. En el mismo contexto, la Organización Internacional del Trabajo (2016) se presenta cuando las necesidades laborales no satisfacen o extralimitan los recursos y necesidades de los trabajadores.

Es importante tener presente que las probabilidades de altos niveles de estrés repercuten en el estado biopsicoemocional de la persona en el ambiente laboral, según Smolensky y Haus (2006) estos cambios reflejados en el trabajador hacen que tengan alteraciones metabólicas, desregulación de hormonas y lípidos, altos niveles de colesterol, hipertensión y diabetes, así como también daños coronarios generando consecuencias negativas como el ausentismo de los trabajadores de la institución SES.

Asimismo, otro motivo de ausentismo por parte de los trabajadores de dicha institución es debido a las incidencias actuales por la COVID – 19. Se ha encontrado que un 6,4% se ausenta de sus labores debido a dicha enfermedad, en menor rango se ausentaron una vez 5,2%, dos veces 10,1% y tres veces 3,1%.

Además, debemos mencionar que muchos trabajadores del sector salud están experimentando estrés de manera más significativa que el resto de la población en general; en gran parte debido a la pandemia que conduce a desarrollar problemas psicológicos como ansiedad, estrés, depresión y perturbación mental por la COVID – 19 (Rana et ál. 2020). Sin embargo, con el segundo objetivo específico, el cual fue identificar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico, se identificó la hipótesis específica una correlación significativa e inversa. El estudio de Trujillo (2017), revelo en sus resultados una relación negativa y significativa entre las dimensiones supresión emocional, relaciones personales con un valor ($r=-.55$), autonomía ($r=-.55$), dominio del entorno ($r=-.42$) y propósito en la vida ($r=-.23$).

Acorde al modelo de Esfuerzo – Recompensa, el estrés laboral se manifiesta con un desequilibrio ante un alto esfuerzo y una recompensa baja, el estrés alto se puede dar a nivel externo o interno y las recompensas incluyen salario, estatus y reconocimiento individual (Portero de la Cruz, 2019). Es así que el estrés en continuo aumento puede representar una amenaza no solo para la salud física y psicológica sino también para su interacción con el entorno y su realización personal.

De acuerdo con el tercer objetivo el cual fue identificar la relación entre bienestar psicológico y sus dimensiones del estrés laboral, se confirmó de acuerdo con hipótesis una correlación estadísticamente significativa e inversa para ambas variables, esto refiere que los trabajadores que presentan mayor bienestar psicológico manifiestan menores conductas que perjudican la percepción del trabajador y los procesos administrativos en su desempeño laboral. En ese mismo sentido, el estudio de Sánchez (2018) reveló que varias dimensiones tanto para síndrome de burnout y bienestar psicológico tiene una relación positiva e inversa.

Kristensen y Vilhelm (2002) las características positivas del trabajador relacionadas con el aspecto laboral en el sentido de compromiso reducen el impacto negativo de las condiciones productivas en la organización. Cuadra y Florenzano (2003) refieren que estar bien significa que las personas a nivel cognitivo y afectivo se encuentran satisfechas con la vida de tal manera que se sienten más productivos.

Para el cuarto objetivo según el estudio no se evidencio diferencias significativas y se corrobora de acuerdo a la hipótesis, que el tiempo de servicio no tiene un efecto directo sobre la edad de los trabajadores. Se observó que en cuanto a bienestar psicológico la diferencia no fue significativa ($p=0.335$); asimismo para estrés laboral organizacional ($p=0.156$) y en estrés laboral administrativo ($p=0.353$), de igual manera, en la categoría según tiempo de servicio no evidencia diferencia estadísticamente significativa. El resultado fue consistente con el estudio de

Ferguson y Gunnel (2016), no evidenciaron diferencias entre hombre y mujeres, aunque la literatura dice lo contrario algunas dimensiones del bienestar

psicológico, estas diferencias varían dependiendo de otros factores como la edad, la cultura y los roles desempeñados en el ámbito laboral (Ahrens & Ryff, 2006).

Con respecto al quinto objetivo, el estudio en los resultados obtenidos no se evidencia un efecto directo sobre el estrés, bienestar psicológico y el sexo, ya que los valores de probabilidad fueron mayores a 0,05 los resultados fueron consistentes con el estudio de Castillo (2018 no encontró diferencias indicando un p valor mayor a 0.05. En contraste, Matud, et al. (2019) su estudio realizado en España, diferencias significantes entre el factor sexo y las dimensiones con un valor $F(6, 3393) = 9.61, p < 0.001$.

Nuestro estudio tiene varias limitaciones

La posibilidad de generalizar el estudio está limitada por el pequeño tamaño de la muestra.

Para finalizar encontraron pocos estudios que investigaron las variables analizadas en presente investigación en población del sector salud, asimismo algunos participantes por ser personal de salud se encontraban en proceso de recuperación debido al aislamiento y del estado de emergencia por la COVID -19, otra de las complicaciones se presentó al momento de recopilar los datos debido a que no fu de forma directa y aunque algunos participantes no tenían mucha afinidad con la tecnología se logró completar con éxito la muestra en su totalidad.

Además, hemos notado que el sistema de salud peruano no tiene un plan de trabajo específico para el bienestar del trabajador, según el análisis de datos los resultados evidencian que la para contener a la población general ante una crisis sanitaria; no cuenta con las medidas suficientes para sobrellevar la exigencia del estrés laboral, de acuerdo a la presente investigación el personal de salud evaluado presenta mayor estrés laboral provocando en ellos malestar significativo en diferentes áreas de su crecimiento personal y profesional experimentando insatisfacción en su propósito con la vida y en sus relaciones con los demás que reducen sus actividades cotidianas.

Las Implicancias en la salud pública

En marzo se cumplieron dos años de la COVID – 19, el virus que llegó para cambiar nuestra realidad el cual demostró un sistema de salud con muchas carencias de gestión de equipos y gestión de recursos que afectó a miles de trabajadores y población con necesidades distintas en salud.

El estrés laboral influye sobre el bienestar psicológico de los trabajadores quienes prestan servicio en el cuidado de la salud se vio afectada en gran medida, repercutiendo en la calidad de servicio ofertado a la población llegando a crear conflictos en su gestión de estrés y menoscabando su bienestar físico y psicológico a nivel laboral, personal y familiar.

Por otro lado, se necesita investigación sobre la efectividad de la práctica de atención plena para reducir el estrés en los trabajadores de la salud, especialmente en los que se encuentran en primera línea de atención.

Con el estudio se puede manejar el estrés y mejorar las actividades laborales. El apoyo grupal, en persona o en línea, debe centrarse en la mejora de la seguridad, la tranquilidad, la eficacia de las personas y mejorar la comunicación interpersonal e intrapersonal.

Podemos añadir que gracias a esta pandemia tuvimos una oportunidad de mejora en el sistema de salud ya que se implementó la tele consulta y la tele orientación, lo cual ayudó de cierta manera a reducir distintas afecciones de salud para nuestra población y trabajadores sector salud.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se concluye con respecto al objetivo general planteado, que demuestra correlación estadísticamente significativa e inversa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores lo que evidencia que los evaluados presentan mayor estrés laboral y un nivel bajo de satisfacción, repercutiendo en el desarrollo de sus actividades diarias.

SEGUNDA

Nuestro hallazgo para el primer objetivo específico concluye: que las personas expuestas al estrés desarrollan menos aceptación en las relaciones interpersonales positivas, no son autónomos, presentan dificultades para dominar su entorno, su crecimiento personal y proyección en la vida.

TERCERA

Del mismo modo, para el segundo objetivo se concluye que la dimensión del bienestar psicológico se asoció significativamente con el estrés laboral, lo que indica que los evaluados que presentan mayor bienestar psicológico, reflejan una disminución de la conducta perjudicial para su salud.

CUARTA

Asimismo, en el tercer objetivo no vimos evidencia significativa entre ambas variables investigadas en el presente estudio vinculadas con el sexo.

QUINTA

Por último, para el cuarto objetivo los resultados indicaron que casi el 41% de los trabajadores presentaron un puntaje de estrés alto y el 53.4% reportaron menor nivel de bienestar psicológico.

VII. RECOMENDACIONES

El estudio identificó cinco desafíos relacionados con el trabajo.

PRIMERA

Convocar a los diferentes encargados de los proyectos para dar a conocer los resultados encontrados en la investigación y así poder planificar una intervención a nivel interdisciplinario con la finalidad de salvaguardar el capital humano.

SEGUNDA

Desarrollar una identidad de la profesión conjuntamente con recursos humanos e incentivar mediante charlas motivacionales, capacitaciones.

TERCERA

Dentro de la institución, crear espacios de esparcimiento para grupos pequeños, con el objeto de identificar las problemáticas de cada equipo, a fin de que todos se integren.

CUARTA

Se recomienda que el equipo de intervención de salud mental de la institución realice intervenciones individuales mediante entrevistas o llamadas telefónicas y realice un seguimiento cada tres meses, identificar su

QUINTA

Por último, realizar estudios observacionales, cuantitativos o experimentales para saber cómo encuentra el capital humano frente a las herramientas brindadas por la institución para la obtención de mejores resultados.

REFERENCIAS

- Abbas, S., Al-Abrow, H., Abdullah, H. O., Alnoor, A., Khattak, Z. Z., & Khaw, K. W. (2021). Encountering Covid-19 and perceived stress and the role of a health climate among medical workers. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01381-8>
- Ahrens, C. & Ryff, C. (2006). Multiple roles and well-being: Sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles*, 55(11–12), 801–815. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9134-8>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). *Mejora de las Condiciones del Trabajo en Europa*. <https://osha.europa.eu/es/publications/annual-report-2014-improvingworking-conditions-across-europe>
- Allport, GW (1961). *Patrón y el crecimiento de la personalidad*. Holt, Reinhart y Winston.
- Asociación Médica Mundial. AMM. (2008) *Declaración de Helsinki*. <https://www.wma.net/what-we-do/medical-ethics/declaration-of-helsinki/dohoct2008/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Baudelot, C. (2018). La souffrance au travail, réflexion sociologique. *Soins; la revue de référence infirmière*, 63(830), 16–19. <https://doi.org/10.1016/j.soin.2018.09.003>
- Bruschini, M., Carli, A., & Burla, F. (2018). Burnout and work-related stress in Italian rehabilitation professionals: A comparison of physiotherapists, speech therapists and occupational therapists. *Work (Reading, Mass.)*, 59(1), 121–129. <https://doi.org/10.3233/WOR-172657>

- Castillo, M. (2018). *Clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho [tesis de maestría]*. Lima: Repositorio Institucional Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9783>
- Chen, Q., Liang, M., Li, Y., Guo, J., Fei, D., Wang, L., He, L., Sheng, C., Cai, Y., Li, X., Wang, J., & Zhang, Z. (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet. Psychiatry*, 7(4), e15– e16. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30078-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30078-X)
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional, la dinámica de éxito en las organizaciones* (2ª ed.). Mcgraw-Hill.
- Chang, A. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico en practicantes pre profesionales de una universidad privada – Trujillo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21038>
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de psicología*, 12(1), 83. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2003.17380>
- Díaz, J. y Sánchez, M. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14(1), 100-105. <https://www.psicothema.com/pi?pii=692>
- Diener, E. y Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *SuidAfrikaanse Tydskrif Vir Sielkunde [South African Journal of Psychology]*, 39(4), 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Conexión Esan (2016, mayo 6). *Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial*.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-anivel-empresarial>

Ferguson, J. y Gunnell, K. (2016). Eudaimonic Well-being: A Gendered Perspective. En *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (pp. 427–436). Springer International Publishing.

García, C. y Gonzáles, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592.

Gigantesco, A. y Lega, I. (2013). Stress lavorativo e salute mentale [Occupational stress and mental health]. *Epidemiologia e prevenzione*, 37(1), 67–73.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mcgraw - Hill, Interaamericana Editores, s.a.

Ivancevich, J., Matteson, T., Freedman, S. & Phillips, S. (1990). Worksite stress management interventions. *The American psychologist*, 45(2), 52–261. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.45.2.252>

Jankowski-Cherrier, B. (2018). Work related stress in caregivers. *Soins; la revue de référence infirmière*, 63(830), 33–35. <https://doi.org/10.1016/j.soin.2018.09.007>

Jodier, A. (2018). Psychosocial risks and work related stress. *Soins; la revue de référence infirmière*, 63(830), 0–23. <https://doi.org/10.1016/j.soin.2018.09.004>

Jhorima, V. y Leonor, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere* 14(49), 65-275.

- Karasek, J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 85. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Keyes, M. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 07–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kristensen, S., Borg, V., & Hannerz, H. (2002). Socioeconomic status and psychosocial work environment: results from a Danish national study. *Scandinavian Journal of Public Health. Supplement*, 59, 41–48.
- Larrinaga, C. (2019). El proceso de la encuesta online. *Más Poder Local* (39), 3033.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Editorial Martinez Roca.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman, caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Maslow, A. (1968). Some educational implications of the humanistic psychologies. *Harvard Educational Review*, 38(4), 685–696. <https://doi.org/10.17763/haer.38.4.j07288786v86w660>
- Matud, P., López, M. & Fortes, D. (2019). Gender and psychological wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19),. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>
- Maulik, K. (2017). Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *The Indian Journal of Medical Research*, 146(4), 441–444. https://doi.org/10.4103/ijmr.IJMR_1298_17

- Medina, A., Preciado, S. & Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición.*, 8(4), 7-10
- Nadinloyi, K., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees mental health. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 84, 93–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.554>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2001). *A pesar de la mejora de las perspectivas de empleo, la brecha digital es amplia y cada vez mayor.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008619/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del trabajo - OIT (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia.* https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/eventstraining/events-meetings/world-day-for-safety/WCMS_687617/lang-es/index.htm
- Ortega, J. & Quispe, D. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3536>
- Portero de la Cruz, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias.* Universidad de Córdoba, UCOPress.

- Qiu, Y., Chen, X. & Shi, W. (2020). Impacts of social and economic factors on the transmission of coronavirus disease 019 (COVID-19) in China. *Journal of Population Economics*, 33(4), 1–46. <https://doi.org/10.1007/s00148-02000778-2>
- Rana, W., Mukhtar, S. & Mukhtar, S. (2020). Mental health of medical workers in Pakistan during the pandemic COVID-19 outbreak. *Asian Journal of Psychiatry*, 51(102080), 102080. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102080>
- Rogers, R. (1961). The process equation of psychotherapy. *American Journal of Psychotherapy*, 15, 7–45.
- Ryan, M. & Deci, L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Rangel, J. y Leono, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. *Una breve revisión teórica Educere*, 14(49), 265-275. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617102003>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. & Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719– 727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Saldaña, C., Polo, D., Gutierrez, O. & Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), 5-37. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>

- Sánchez, G. (2018). *Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en trabajadores de Contact Center de la Ciudad de Lima* [tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4051>
- Sánchez, R. (2020). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional dos de mayo. Lima, 020* [tesis de titulación Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
- Selye, H. (1986). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 6(2), 117-230. DOI: 10.1210/jcem-6-2-117
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P. & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine* (1982), 31(10), 1127–1134. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(90\)90234-j](https://doi.org/10.1016/0277-9536(90)90234-j)
- Siegrist, J., Siegrist, K. & Weber, I. (1986). Sociological concepts in the etiology of chronic disease: the case of ischemic heart disease. *Social Science & Medicine* (1982), 22(2), 47–253. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(86\)90073-0](https://doi.org/10.1016/0277-9536(86)90073-0)
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 5 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, (1), 33 -50.
- Theorell, T. y Karasek, R. (1998). *Ambiente laboral y enfermedad coronaria: la posibilidad de controlar las condiciones de trabajo. En Estrés laboral y salud.* Editorial Biblioteca Nueva SL.

- Trujillo, F. (2017). *Regulación emocional y bienestar psicológico en voluntarios de establecimientos hospitalarios de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622692>
- Vargas, R. (2009). La Investigación Aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia. *Educación*, 33(1), 155-165.
- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629–643. [https://doi.org/10.1016/s01918869\(03\)00122-3](https://doi.org/10.1016/s01918869(03)00122-3)
- Veliz, A., Dörner, A., Soto, A., Reyes, J., & Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Medisur*, 16(2), 259-266. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3885>
- Organización Panamericana de la Salud - OPS (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19, 18 de marzo del 2020*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52571>
- Xu, X., Manzoor, F., Jiang, S. & Mumtaz, A. (2021). Unpacking the Mental Health of Nurses during COVID-19: Evidence from Pakistan. *Journal of Clinical Medicine*, 10(16), 3546. <https://doi.org/10.3390/jcm10163546>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector salud – Lima Perú 2021*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS	METODOLOGÍA	
<p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una Institución Privada del sector salud, Lima 2021?</p>	General	General	Variable 1: Estrés laboral	<p>Tipo: Descriptivo-correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>MUESTRA</p> <p>N= 250</p> <p>n= 159</p>	
	<p>Determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada sector salud lima 2021</p>	<p>Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector salud en Lima, 2021.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Percepción del trabajador</p>		<p>Ítems</p> <p>1 al 25</p>
	Específicos	Específicas	Procesos		Variable 2: Bienestar psicológico
	<p>1. Identificar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector salud.</p>	<p>H1. Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada.</p>	<p>administrativos</p>		<p>1 al 25</p>
	<p>2. Identificar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral en trabajadores de una institución privada del sector salud.</p>	<p>H2. Existe correlación inversa y significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Autoaceptación</p> <p>Dominio del Entorno</p> <p>Relaciones Positivas</p> <p>Crecimiento Profesional</p> <p>Autonomía</p> <p>Propósito en la vida</p>		<p>Ítems</p> <p>1 al 39</p>
<p>3. Identificar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector salud según edad y tiempo de servicio.</p>	<p>H3. Existe correlación significativa e inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico según edad y tiempo de servicio.</p>	<p>H4. Existe diferencia significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico según sexo.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Autoaceptación</p> <p>Dominio del Entorno</p> <p>Relaciones Positivas</p> <p>Crecimiento Profesional</p> <p>Autonomía</p> <p>Propósito en la vida</p>	<p>Ítems</p> <p>1 al 39</p>	
<p>4. Identificar las diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada sector salud según sexo.</p>	<p>H4. Existe diferencia significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico según sexo.</p>	<p>H4. Existe diferencia significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico según sexo.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Autoaceptación</p> <p>Dominio del Entorno</p> <p>Relaciones Positivas</p> <p>Crecimiento Profesional</p> <p>Autonomía</p> <p>Propósito en la vida</p>	<p>Ítems</p> <p>1 al 39</p>	
<p>5. Describir los niveles de estrés laboral en trabajadores de una institución privada del sector salud.</p>	<p>H4. Existe diferencia significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico según sexo.</p>	<p>H4. Existe diferencia significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico según sexo.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Autoaceptación</p> <p>Dominio del Entorno</p> <p>Relaciones Positivas</p> <p>Crecimiento Profesional</p> <p>Autonomía</p> <p>Propósito en la vida</p>	<p>Ítems</p> <p>1 al 39</p>	
<p>INSTRUMENTO</p>	<p>INSTRUMENTO 1: Escala de Estrés Laboral de la OIT</p>	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas Alfa de Cronbach con un valor de 0,938 y un alfa de omega de McDonalds con un valor de 0,939</p>	<p>Alfa de Cronbach con un valor de 0,938 y un alfa de omega de McDonalds con un valor de 0,939</p>	<p>Alfa de Cronbach con un valor de 0,938 y un alfa de omega de McDonalds con un valor de 0,939</p>	
<p>INSTRUMENTO</p>	<p>INSTRUMENTO 2: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff</p>	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas Alfa de Cronbach con un valor de 0,908 y un alfa de omega de McDonalds con un valor de 0,918</p>	<p>Alfa de Cronbach con un valor de 0,908 y un alfa de omega de McDonalds con un valor de 0,918</p>	<p>Alfa de Cronbach con un valor de 0,908 y un alfa de omega de McDonalds con un valor de 0,918</p>	

Anexo 02: Tabla de operacionalización de la variable Estrés Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	La Organización Internacional del Trabajo (2004) afirma que el estrés laboral es la relación que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Se medirá el estrés laboral con el instrumento OIT- OMS	Condiciones organizacionales	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25	Ordinal
			Procesos administrativos	2, 16, 21, 22	

Anexo 3: Tabla de operacionalización de la variable Bienestar Psicológico

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar psicológico	Según Ryff (1995) define al bienestar psicológico como el esfuerzo por perfeccionarse y la realización del propio potencial, es así que guarda relación con tener un propósito en la vida	Se medirá el bienestar psicológico o con la escala de Ryff.	Autoaceptación	1,7,13,19,25,31	Ordinal
			Dominio del entorno	5,11,16,22,28,39	
			Relaciones positivas	2,8,14,20,26,32	
			Crecimiento personal	24,30,34,35,36,37,38	
			Autonomía	3,4,9,10,15,21,27,33	
			Propósito en la vida	6,12,17,18,23,29	

Anexo 4: Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	RESPUESTA
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	

18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa?	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Nombre y Apellido	sexo	Edad	Fecha de Nacimiento	Nivel de Instrucción
--------------------------	-------------	-------------	----------------------------	-----------------------------

INSTRUCCIONES

Aquí encontrará 39 afirmaciones. Su tarea es indicar su nivel de acuerdo con cada afirmación, utilizando una escala donde: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, algunas veces de acuerdo, frecuentemente de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Por favor, lea atentamente cada afirmación y complete en el espacio correspondiente.

N°	ÍTEMS	T D	E D	A D	F D	D T	D D
1.	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2.	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3.	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4.	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5.	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6.	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajando para hacerlos realidad.						
7.	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8.	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9.	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10.	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13.	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15.	Tiendo a estar influenciado por gente con fuertes convicciones.						
16.	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20.	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						

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

Anexo 5: Formulario virtual para la recolección de datos

Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores de Salud del Sector Privado

El presente cuestionario nos ayuda a conocer sus opiniones sobre estrés laboral y el bienestar psicológico, su contenido permite recoger aspectos importantes relacionados con la investigación.

A partir de esta información y gracias a su colaboración, se podrá delimitar las variables de estudio en esta investigación. Este nuevo aporte busca identificar y dar solución a la realidad de la situación estudiada.

En específico, se le ruega que conteste con sinceridad, de la forma más detallada posible y con el valor, interés y utilidad del estudio, con el compromiso a responder con información auténtica y veraz.

* Obligatorio

1. Sr./Sra. Srta. Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestro nombre es Estefany Mendoza Solano y Elmer Altamirano Ramírez estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre "ESTRES LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE SALUD DEL SECTOR PRIVADO - LIMA 2021, y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Estrés laboral y escala de bienestar Psicológico. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación y la confidencialidad, sus datos no serán compartidos con nadie y tampoco aparecerá en alguna publicación sin su autorización. Gracias por su colaboración.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación sobre "Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores de Salud del sector Privado Lima -2021" de Estefany Mendoza Solano y Elmer Altamirano Ramírez , habiendo informado mi participación de forma voluntaria. *

SI

-

Enlace del formulario:

<https://forms.office.com/r/SQvq4j6WQL>

Anexo 6: Ficha sociodemográfica

Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores de Salud del Sector Privado

* Obligatorio

Datos Personales

Estimado participante en la siguiente sección se le pedirá que llene sus datos personales:

2. Nombre y apellidos *

Escriba su respuesta

3. Edad *

Escriba su respuesta

4. Sexo *

Hombre (1) Mujer (2)

El valor debe ser un número.

5. Estado Civil *

(1)Soltero, (2)Conviviente, (3) Casado, (4)Divorciado, (5)Viudo

El valor debe ser un número.

6. Grado de Instrucción *

(1)Técnico (2) Egresado- Universidad (3) Bachiller (4) Titulado (5) Maestría

Anexo 7: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 15 de abril de 2021.

CARTA INV. N°1341 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dra.
Mónica Fernández-Cabero
Human Resources Director and Legal Advisor
Socios en Salud – Sucursal Perú
Jr. Puno N° 279 – Cercado de Lima
Lima – Perú
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. Altamirano Ramirez Elmer con DNI N° 43182412 estudiante de la carrera de psicología, con código de alumno N° 7002633908 y la Srta. Mendoza Solano Estefany con DNI N° 45978684 estudiante de la carrera de psicología, con código de alumno N° 7002633844 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector Salud, Lima – 2021". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,

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

Anexo 8: Autorización de la empresa para la muestra final Si lo realizara en una institución)

Imprimir X Cancelar

CUESTIONARIO

Recursos Humanos <rrhh_ses@pih.org>

Mié 28/04/2021 14:56

Para: SESDistribution <SESDistribution@pih.org>

Estimados (as) Colaboradores:

Tenemos dos estudiantes de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo que están desarrollando su tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE UNA INSTITUCION PRIVADA"

El cuestionario es para que todos los colaboradores la puedan contestar a través del siguiente enlace , de acceso sencillo y manteniendo las respuestas anónimas.

<https://forms.office.com/r/SQvq4i6WQL>



[Fill | Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores de Salud del Sector Privado](#)

El presente cuestionario nos ayuda a conocer sus opiniones sobre estrés laboral y el bienestar psicológico, su contenido permite recoger aspectos importantes relacionados con la investigación. A partir de esta información y gracias a su colaboración, se podrá delimitar las variables de estudio en esta investigación. Este nuevo aporte busca identificar y dar solución a la realidad de la situación estudiada. En específico, se le ruega que conteste con sinceridad, de la forma más detallada posible y con el valor, interés y utilidad del estudio, con el compromiso a responder con información auténtica y veraz.

forms.office.com

Agradeceremos su colaboración en responder el cuestionario.

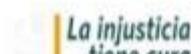
De antemano, muchas gracias por su apoyo a esta investigación que también ayudará a Recursos Humanos

Si tuviesen alguna consulta sobre el cuestionario pueden comunicarse a los números **991798142 de Estefany Mendoza** y al **950878946 Elmer Altamirano**.

Unidad de Recursos Humanos

E rrhh_ses@pih.org

T (511) 6125200



Anexo 9: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.



“Año del bicentenario del Perú: 00 años de independencia”

CARTA N°1254- 021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 3 de abril de 021

Autor:

Dr. Samuel Medina Aguilar

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **Altamirano Ramírez Elmer** con DNI N° 43182412 estudiantes de la carrera de psicología, con **código de alumno** N° 7002633908 y la Srta. **Mendoza Solano Estefany Lizeth** con DNI N° 45978684 estudiante de la carrera de psicología, con **código de alumno** N° 7002633844 quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **“Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector Salud, Lima – 021”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Estrés Laboral** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca

Coordinadora de la Escuela de Psicología

Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Year of the bicentennial of Peru: 00 years of independence"

LETTER N°1244 - 021 / EP / PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos Abril, 2021

Author:

Dr. Carol Ryff

Present.-

Of our consideration:

It is a pleasure to address you to express our cordial greetings and at the same time introduce you to Mr. **Altamirano Ramírez Elmer** with ID No. 43182412 student of the psychology career, with **student code** No. 7002633908 and Ms. **Mendoza Solano Estefany** with ID No. 45978684 student of the psychology career, with **student code** N ° 7002633844 who will carry out their research work to obtain the degree of Bachelor of Psychology entitled: "**Work stress and psychological well-being in workers of a private institution in the Health sector, Lima - 021** ", this research work has academic purposes, not for profit, wherean investigation will be carried out with the use of the **Psychological Well-being Scale (BP)** instrument through validity, reliability, item analysis and tentative scales.

We thank you in advance for providing the facilities of the case by providing a letter of authorization for the use of the instrument in question, for academic purposes only, and thus continue with the development of the research project.

On this occasion, I make the occasion propitious to renew the sentiments of my special consideration and personal esteem.

Sincerely,



Mg. Sandra Patricia Céspedes
Vargas Machuca Coordinator of

the School of Psychology

Anexo 10: Autorización de uso del instrumento

Escala de Bienestar Psicológico

authorization Recibidos x

 **Elmer Altamirano** <elmeraltamirano94@gmail.com>
para cryff ▾ 6 abr 2021 14:57 ☆ ↶ ⋮

Good afternoon Dra. Carol Ryff-

We are pleased to contact you in order to request your authorization to use the Scale of Psychological Well-being (BP) by Dr. Carol Ryff. Because we are conducting our research whose title is: Work Stress and Psychological Well-being in Health Workers of the private sector- Lima Peru. It is a requirement to carry out research as part of the academic training at the César Vallejo University to obtain the degree of Bachelor of Psychology.

We thank you in advance for your attention to the present. Awaiting your reply.

Attentively

Elmer Altamirano Ramirez Bachiller en Psicología - UCV Cod Alumno: 7002633908	Estefany Mendoza Solano Bachiller en Psicología - UCV Cod. Alumno: 7002633844 stefany.0889@gmail.com
---	---

 **THERESA M BERRIE** <berrie@wisc.edu>
para mi ▾ 6 abr 2021 16:22 ☆ ↶

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.
I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.
She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:

- psychometric properties
- scoring instructions
- how to use different lengths of the scales
(see note about the 18-item scale, which is not recommended)

"Ryff PWB Reference Lists" includes:

- a list of the main publications about the scales
- a list of published studies using the scales

Also attached are the translation(s) and translator information of which we are aware. We cannot vouch for the quality of any translations, as we were not involved in creating them.

You also have Dr. Ryff's permission to translate the scales, should you choose to do so. We would appreciate receiving a copy of the translation when it is completed, along with complete contact information for yourself and/or the translator that we can share with others.

There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study. We do ask that you please send us copies of any journal articles you may publish using the scales to:
berrie@wisc.edu and cryff@wisc.edu.

Best wishes for your research,

Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS

Autorización Recibidos x



Elmer Altamirano <elmeraltamirano94@gmail.com>
para samagUILar460, stefany.0889 ▾

5 abr 2021 21:45 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches Dr. Samuel Medina Aguilar.-

Soy Elmer Altamirano y mi colega Estefany Mendoza Lozano, somos alumnos de la universidad César Vallejo.

Nos es grato dirigirnos a usted, con la finalidad que nos autorice el uso de la escala de Estrés Laboral, debido a que estamos realizando nuestra investigación cuyo título es : **Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores de Salud del Sector Privado**. Ya que es un requisito la realización de dicho trabajo para la obtención del grado de licenciado en Psicología.

Sin otro particular, agradecemos anticipadamente por la atención prestada, a esperas de su respuesta.

saludos cordiales

Atent.

Elmer Altamirano Ramirez
Bachiller en Psicología - UCV
Cod Alumno: 7002633908

Estefany Mendoza Solano
Bachiller en Psicología - UCV
Cod. Alumno: 7002633844
stefany.0889@gmail.com



samuel MEDINA AGUILAR
para Ángeles, mí ▾

29 abr 2021 14:22 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes, otorgo la utilización de la Escala de Estrés Laboral Organizacional, así envié información complementaria para la aplicación y análisis estadístico de manera correcta. si surgiera alguna duda quedo a sus órdenes.

Atte. Dr. Samuel Medina Aguilar

De: Elmer Altamirano <elmeraltamirano94@gmail.com>

Enviado: lunes, 26 de abril de 2021 11:22 p. m.

Para: samuel MEDINA AGUILAR <samagUILar460@hotmail.com>

Asunto: Re: Autorización

Anexo 11: Consentimiento informado

Sr. /Sra. Srta. Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestro nombre es Estefany Mendoza Solano y Elmer Altamirano Ramírez estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE SALUD DEL SECTOR PRIVADO - LIMA 021”, y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Estrés laboral y la Escala de bienestar Psicológico. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación y la confidencialidad, sus datos no serán compartidos con nadie y tampoco aparecerá en alguna publicación sin su autorización. Gracias por su colaboración.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los Trabajadores de Salud del sector Privado Lima -2021” de Estefany Mendoza Solano y Elmer Altamirano Ramírez, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Anexo 12: Resultados de la investigación

Confiabilidad Alfa de Cronbach y Omega de Mcdonald de la Escala de estrés laboral de la OIT- OMS

Estadísticas de fiabilidad		
Ítem s	Alfa de Cronbach	Om ega de McDonald
25	0.938	0.939

Confiabilidad Alfa de Cronbach y omega de Mcdonald de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Estadísticas de fiabilidad		
Ítem s	Alfa de Cronbach	Om ega de McDonald
39	0.908	0.918



Acta de Sustentación de Tesis

Lima, 22 de junio de 2021

Siendo las 14:00 horas del día 22 de junio de 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PRIVADA DEL SECTOR SALUD, LIMA – 2021", presentado por los autores: ALTAMIRANO RAMÍREZ, ELMER Y MENDOZA SOLANO, ESTEFANY LIZETH; de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA.

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

Autor	Dictamen
Altamirano Ramírez, Elmer Mendoza Solano, Estefany Lizeth	Aprobado por Mayoría

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Firma PRESIDENTE
MG. ESCUDERO NOLASCO, JUANCARLOS
DNI: 41432984
ORCID: 0000-0002-5158-7644

Firma SECRETARIO
MG. SÀNCHEZ CORONEL, DANILO
AMÉRICO
DNI: 08745357
ORCID: 0000-0003-0697-7683

Firma VOCAL
BOLUARTE CARBAJAL, ALICIA
HERMINIA
DNI: 07927938
ORCID: 0000-0002-8316-8065



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, ELMER ALTAMIRANO RAMIREZ, identificado con DNI N° 43182412, ESTEFANY LIZETH MENDOZA SOLANO, identificada con DNI N° 45978684, de la Facultad de CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi tesis: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION PRIVADA DEL SECTOR SALUD LIMA 2021"

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....
.....
.....

Lima, 22 de Junio del 2021

Firma
ELMER ALTAMIRANO RAMIREZ
DNI: 43182412
ORCID: 0000-0002-8194-9431

Firma
ESTEFANY LIZETH MENDOZA SOLANO
DNI: 45978684
ORCID: 0000-0003-4474-4602





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BOLUARTE CARBAJAL ALICIA HERMINIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de la Tesis titulada: “ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PRIVADA DEL SECTOR SALUD LIMA, PERU 2021”, de los autores: ALTAMIRANO RAMÍREZ, ELMER Y MENDOZA SOLANO, ESTEFANY LIZETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 15% establecido y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 22 de junio del 2021

Firma

BOLUARTE CARBAJAL ALICIA HERMINIA

DNI: 07927938

ORCID: 0000-0002-8316-8065





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ELMER ALTAMIRANO RAMIREZ y ESTEFANY LIZETH MENDOZA SOLANO de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada “ESTRÉS LABORAL Y BINESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE SALUD DEL SECTOR PRIVADO, LIMA 2021”, de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Lima, 22 de Junio del 2021

Firma
ELMER ALTAMIRANO RAMIREZ
DNI: 43182412
ORCID: 0000-0002-8194-9431

Firma
ESTEFANY LIZETH MENDOZA SOLANO
DNI:45978684
ORCID: 0000-0003-4474-4602