



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud
en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Salazar Huayta, Ligia Yndira (ORCID: 0000-0002-5865-1522)

ASESOR:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima - Perú

2019

Dedicatoria

Esta investigación es la culminación de una de las etapas más maravillosas de mi vida y un sueño hecho realidad, la cual dedico íntegramente a mis padres Dominga Huayta Zapana y Ricardo León Salazar Lozano, mis dos grandes amores; solo me queda decirles gracias por su amor, entrega y sacrificio para hacer de mí una gran mujer y profesional.

Agradecimiento

A cada uno de los docentes que fueron parte de mi desarrollo profesional e hicieron que siempre diera lo mejor de mí a esta maravillosa carrera llamada psicología.

A mi querida licenciada y amiga Lic. Carmen Díaz Ledesma, por todo el apoyo brindado durante estos meses para la realización de esta investigación.

A todos aquellos asesores que de una u otra manera fueron una gran guía para mí, no solo por brindarme su tiempo e impartirme sus conocimientos, haciendo que este trabajo sea enriquecedor.

A las autoridades del nosocomio de salud del distrito de Pueblo Libre, por brindarme las facilidades para desarrollar esta investigación, a mis colegas, licenciadas y médicos por el apoyo en todo momento.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ligia Yndira Salazar Huayta, con DNI: 45800151, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con el proyecto de investigación titulado "Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud de un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019", declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el trabajo de investigación se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Ligia Yndira Salazar Huayta

45800151

Lima, 14 febrero del 2020

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1. Diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	38

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk	22
Tabla 2	Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk por dimensiones	22
Tabla 3	Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico	23
Tabla 4	Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico	23
Tabla 5	Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico	24
Tabla 6	Diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según edad	25
Tabla 7	Diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según sexo	26
Tabla 8	Diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según condición laboral	27
Tabla 9	Niveles del estrés laboral	27
Tabla 10	Niveles del bienestar psicológico	28
Tabla 11	Tabla de Operacionalización de las variables	42
Tabla 12	Confiabilidad de Alfa de Cron Bach y Omega de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS	53
Tabla 13	Correlación ítem-test de la Escala del estrés laboral	53
Tabla 14	Baremos del estrés laboral	54
Tabla 15	Correlación ítem-test del bienestar psicológico	55
Tabla 16	Confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de la Escala BP de bienestar psicológico de Ryff (Scales of psychological wellbeing-reduced)	56
Tabla 17	Baremos del bienestar psicológico	56
Tabla 18	Evidencia de validez referente al contenido del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS por medio del coeficiente V de Aiken.	57
Tabla 19	Evidencia de validez referente al contenido de Escala de Bienestar Psicológico de Ryff por medio del coeficiente V de Aiken.	58

RESUMEN

Con respecto al estudio se tuvo como fin determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal asistencial de salud de un hospital de Pueblo Libre, 2019. Asimismo, el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional de diseño no experimental. Por otra parte, la muestra estuvo conformada por 159 trabajadores con edades oscilantes entre 20 a 65 años. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de estrés laboral de Ivancevich y Matteson adaptado en Suarez en el año 2013 y la Escala del bienestar psicológico de Ryff, adaptado por Cruz en el año 2006. De acuerdo a los resultados se presenció que a través de la correlación de Spearman se encontró una relación significativa inversa baja y débil entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, con un valor ($r=-.164^*$; $p<.05$).

Palabras claves: Estrés laboral, bienestar psicológico, clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

ABSTRACT

With regard to the study was to determine the relationship between the working stress and psychological well-being in the care of health of a hospital in Pueblo Libre, 2019. Also, the type of study was descriptive-correlational design non-experimental. On the other hand, the sample was composed of 159 workers with ages oscillating between 20 to 65 years. The instruments applied were the scale of occupational stress of Ivancevich and Matteson adapted Suarez in the year 2013 by and the scale of the psychological well-being of Ryff, adapted by cross in the year 2006. According to the results we saw that through the correlation of Spearman found a relationship significant inverse, low and weak between occupational stress and psychological well-being, with a value ($r=-.164^*$; $p<.05$).

Keywords: Occupational Stress, psychological wellbeing, organizational climate, organizational structure, territory, organizational, technology, influence of leader, lack of cohesion and support group.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización, la tecnología y la ciencia han repercutido en todas las actividades del ser humano, así como en su calidad y estilos de vida. En el ámbito laboral, esta realidad también está presente y estas repercusiones ocasionan ciertas contradicciones y situaciones conflictivas que pueden alterar el aspecto biológico y psicosocial de las personas, generándoles estrés laboral, lo que repercute en su bienestar psicológico, lo que afecta su salud y desempeño. Lazarus (1966) refiere que el individuo y el entorno establecen una relación que puede ser amenazante originando estrés, que pone en peligro su salud (p. 29). Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016) mediante un informe sobre el impacto del estrés laboral, refieren que las cifras de estrés han ido en aumento conforme la tecnología ha ido evolucionando. Sin embargo, en América en el año 2012 se evidencio que más del 10% de los evaluados indican que se sintieron presionados bajo tensión o estrés, tristeza, preocupación y sueño por las circunstancias del trabajo. Además, en el año 2009 en Argentina el 26.7% de trabajadores evidenciaron estrés mental por la carga de trabajo. También, en Brasil se tuvo una cifra del 14% en ausentismo por enfermedades ocupacionales y accidentes. Finalmente, en Chile en el año 2011 se reportó que el 27.9% y el 13.8% de empleados evidenciaron estrés y depresión en sus centros laborales.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) en México, notaron que los trabajadores de una empresa evidenciaron altos índices de estrés laboral con el 75% siendo este uno de los países a nivel global con una tasa de alto estrés laboral, seguido de China con el 70%, Estados Unidos con el 59% y dichas cifras van en aumento en los países desarrollados. Por otro lado, Finlandia presentó el 50% de trabajadores con estrés y por último Inglaterra que solo 3 de 10 la padecen, la cual repercute un deterioro en la salud mental y aspecto económico al país que lo padece.

Asimismo, en investigaciones realizadas en el Norte de América por Carol Ryff y Singer refieren que existe un grado de relación del bienestar subjetivo con los aspectos demográficos de la persona (Ryff, 1989). En una consideración Eudaimónica por parte de la autora Ryff con respecto al bienestar psicológico, los aspectos que pueden afectar este bienestar dependen de los elementos sociales, culturales y económicos que se desarrollan en torno a la persona, es necesario que la persona logro desarrollar bien estos elementos, dado que, si en algún momento estos elementos se vean afectados la persona pueda manejar adecuadamente su bienestar psicológico.

Por otra parte, en el Perú, la Dirección General de Salud Ambiental denominada DIGESA y el INS o Instituto Nacional de la Salud, son organismos que tienen como objetivos, implementar, desarrollar y mantener la buena salud en el trabajo, esto a través de leyes como la 29783 que es la Ley de seguridad en el trabajo entre otros, donde se estipula de forma definida la prevención y protección de los trabajadores referido al ambiente en donde desarrollan sus actividades laborales (Manual de Salud Ocupacional, 2005, p. 37).

Las investigaciones internacionales revelan una gran preocupación por el tema y es por ello que Yáñez (2018) en Ecuador, hizo un estudio sobre el bienestar psicológico y su relación o interacción con el bienestar laboral. Asimismo, el estudio fue descriptivo-correlacional de corte transversal. Por otro lado, la muestra estuvo conformada por 155 profesionales de la salud, donde se aplicó el Cuestionario de bienestar psicológico de Ryft, el Cuestionario de satisfacción con la vida de Denar, Emmons, Larsen y Griffin, el Cuestionario de afecto positivo-afecto negativo de Watson, Clark y Tellegen, el Cuestionario de bienestar laboral general de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes y el Cuestionario de condiciones de trabajo de Sahagún, Cantera y Cervantes. Se tuvo como resultado que el bienestar psicológico se encuentra en un 14% el bienestar psicosocial y los efectos colaterales y en un 10% las condiciones de trabajo. A su vez, se evidencia correlación entre el bienestar psicológico y las condiciones de trabajo con un valor de ($r=.465$), con el afecto positivo con un valor de ($r=.519$), el afecto negativo con un valor de ($r=-.321$) siendo una correlación inversa significativa, los efectos colaterales con valor de ($r=.370$) y un valor de $.323$ en las condiciones de trabajo.

Sarsosa y Charria (2017) en Colombia, investigaron sobre el estrés laboral en el personal de salud. Asimismo, el tipo de investigación fue descriptivo de diseño transversal. Tuvo como objetivo principal identificar el nivel de estrés en el personal de salud. Además, se empleó una muestra de 595 empleados del servicio de salud, donde se aplicó el Cuestionario de estrés del Ministerio de Protección Social. Se tuvo como resultado que el 28.6% evidenciaron síntomas de estrés muy alto en el aspecto fisiológico, el 21.7 en el nivel alto, el 20.6% en el nivel alto en el aspecto intelectual y laboral, el 15.8% en el nivel medio en el aspecto del comportamiento social y el 11.6% en el nivel bajo en el aspecto psicoemocional. Se concluyó que es necesario tener en cuenta un trabajo individual y grupal y también organizacional.

Igualmente, Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licona (2014) en Colombia, hicieron una investigación sobre el estrés laboral en enfermeros y los factores asociados. Además, el tipo de estudio fue analítico-transversal. A su vez, se tuvo una muestra de 156 enfermeras, donde se evaluó la Escala de estrés en enfermeras. Se tuvo como resultado que se evidencio un alto nivel de estrés siendo el 33.9%, y entre sus factores asociados se evidencio personas menores a 30 años teniendo más de un hijo, el contrato con un tiempo determinado, trabajar más de 3 años y laborar en la consulta externa. Asimismo, el 59.6% de la muestra presentan una pareja estable y el 84% prefieren la religión católica. También, la carga laboral es debido a las interrupciones dentro del área de trabajo donde el 51.9% es muy frecuente y dentro de las situaciones el 50% de la muestra refieren no tener tiempo para dar un apoyo emocional a los pacientes, además el 52% de la población no tienen referencia de que decir al paciente o familia sobre qué hacer sobre un estado clínico y la carga de ello puede ser una fuente principal al estrés.

Cortaza y Francisco (2014) en México, realizaron una investigación sobre el estrés laboral en trabajadores de la salud. Asimismo, el tipo de estudio fue descriptiva, transversal. Por otro lado, se empleó una muestra de 41 colaboradores, donde se aplicó la *Escala de estrés en enfermeros de Gray*. Se obtuvo como resultado que el 83% de la muestra presenta un nivel de estrés bajo y se da más en los hombres ya que las mujeres solo presentan el 25.7%. Así también, el 17% de los colaboradores están en un nivel de estrés medio y alto. Con respecto a la condición laboral los técnicos presentan el 31.8% en su nivel de estrés alto y los nombrados el 36.8% muy frecuente.

En investigaciones nacionales tenemos a Melgarejo (2018) en Lima, hizo una investigación sobre el estrés y el bienestar psicológico. Asimismo, empleó una muestra de 123 trabajadores, donde se aplicó el *Cuestionario de modos de afrontamiento de estrés (COPE)* y la *Escala de bienestar psicológico de Ryff*. Se tuvo como resultado que existe una relación significativa inversa entre ambas variables con un valor de ($r=-.755$). Asimismo, una relación entre los estilos de afrontamiento relacionados a la emoción con el bienestar psicológico con un valor de ($r=.509$), además con otros estilos adicionales de afrontamiento con el bienestar un valor de ($r=.580$). Se concluye que hay una relación significativa entre ambas variables de estudio y necesita ser reforzado en los diversos centros de trabajo. Del mismo modo, Ibáñez y Yauli (2017) en Arequipa, hicieron un estudio sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores. A su vez, el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional de

diseño no experimental. Además, tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Por consiguiente, se tuvo una muestra de 130 empleadores con edades oscilantes entre 20 a 65 años, donde se aplicó el Cuestionario de estrés laboral de Cooper y la Escala de BIEPS- A de Casullo. Se tuvo como resultado que existe una relación significativa entre ambas variables con un valor de .05, además se evidenció una relación significativa inversa entre el estrés laboral y la dimensión aceptación de sí mismo con un valor de ($r=-.630$), así también con la dimensión vínculos psicosociales con un valor de ($r=-.598$), a su vez con la dimensión control de situaciones con un valor de ($r=-.666$) y finalmente con la dimensión proyecto de vida con un valor de ($r=-.609$).

Quispe (2016) en Lima, hizo un estudio sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico. A su vez, se utilizó una muestra de 168 trabajadores, donde se evaluó *La Escala de Estrés (OIT-OMS)* y *la Escala del clima laboral (CL-SPC)*. Se obtuvo como resultado que el 87.5% se encuentran en un nivel bajo del nivel de su estrés y con respecto al bienestar psicológico el 44.8% se encuentra en un nivel favorable. Por otra parte, se tuvo una relación significativa entre ambas variables con un valor de ($r=.483$), además, una relación inversa significativa entre las dimensiones del estrés con el bienestar donde, con la dimensión clima laboral obtuvo un valor de ($r=-.506$), con la dimensión estructura organizacional un valor de ($r=-.460$), con la dimensión territorio organizacional un valor de ($r=-.359$), con la dimensión tecnología un valor de ($r=-.461$), con la dimensión influencia del líder un valor de ($r=-.322$), con la dimensión falta de cohesión un valor de ($r=-.409$) y con la dimensión respaldo de grupo un valor de ($r=-.377$).

Horna (2016) en Trujillo, hizo un estudio sobre satisfacción y estrés laboral en trabajadores. Por otro lado, el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional. Además, el objetivo principal fue determinar la relación de ambas variables. Asimismo, se empleó una muestra de 153 empleados de una institución de salud, donde se aplicó la Escala de satisfacción laboral de Palma y la Escala de estresores laborales de Mithely y Andersen. Se tuvo como resultado que existe correlación negativa muy significativa entre ambas variables con un valor de ($r=-.426$). Así también, existe correlación positiva significativa entre la dimensión condiciones físicas y materiales con la dimensión preparación inadecuada con un valor de ($r=.0314$) y con la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento con un valor de ($r=.270$). Además, existe correlación negativa significativa con la dimensión condiciones físicas y materiales y las dimensiones carencia de sostén con un valor de ($r=-.252$), la dimensión sobrecarga de

trabajo con un valor de ($r=-.195$) y vulnerabilidad con un valor de ($r=-.355$). Se concluye que en la investigación existe correlación negativa significativa entre ambas variables en los trabajadores.

Las teorías que abordarán el tema de estrés laboral son diversas, pero mencionaremos las más relevantes, tenemos la teoría basada en la respuesta de Selye, el desarrollo la famosa teoría sobre la influencia que tiene el estrés en el desempeño de las personas, en el año 1926 con respecto al afrontamiento en la recuperación y consecuencias de lesiones o enfermedades. En ella logró analizar que los diversos individuos que pasan por una enfermedad o alguna dolencia presentan síntomas similares en cuanto al afrontamiento del organismo hacia el estrés que surge por estar en dicha situación. Él llamó a esta colección de síntomas Síndrome del estrés, o Síndrome de Adaptación General (SGA) (Mateo. P, 2015, p. 26). Esta teoría se divide en tres aspectos: Fase de alarma; en esta fase el organismo ante una percepción de amenaza que puede ser verdad o solo proyectiva de un miedo interior, responde de forma fisiológica como psicológica, surgiendo una alteración como los son la ansiedad o inquietud que lo preparan a enfrentarse a dicha situación. Estos síntomas estresantes aparecen en relación a las características del ambiente en donde se desarrolla, así como características personales propias del individuo y el grado de amenaza que se percibe y el control que se tenga sobre ello (Mateo, 2015, p.26).

También tenemos la fase de resistencia; en esta fase se da la supuesta adaptación en respuesta de la situación estresante. A través de una asociación de procesos físicos, cognitivos y emocionales además de la actitud que se tenga para negociar un resultado menos perjudicial para el bienestar de la persona. Si por otro lado se logra la adaptación ese proceso tiene un costo, es decir hay un perjuicio de alguna facultad como el desempeño, una disminución de la resistencia orgánica del individuo entre otros. Lo que puede ocasionar una respuesta menos efectiva en los sucesos estresantes próximos, que puede generar un trastorno con una duración temporal o perenne de carácter psicossomático (Mateo, 2015, p.26). Y por último la fase de agotamiento; si las fases anteriores no funcionan, si los recursos adaptativos no son suficientes, la persona entra en fase de agotamiento donde la repercusión mental como física tiene a lograr un grado crónico que no puede tener una solución ocasionando en un caso no deseado la muerte (Mateo, 2015, p.26).

Por lo que se refiere a la teoría basada en la interacción del Modelo Cognitivo- Transaccional de Lazarus y Folkman; este modelo de Selye se respalda principalmente en las corrientes

biológicas, de la filosofía y psicológicas somáticas, como respuesta del estrés, el modelo se enfoca en las respuestas cognitivas que el individuo presenta frente a situaciones de estrés, es por lo que para los autores experimentar estrés es un intercambio entre la persona y su medio ambiente. Esto claro depende del impacto estresante producido por el medio ambiente, cuyo impacto es el análisis de la persona referente al estresor, además de su capacidad y recursos disponibles para responder a ello (Mateo, 2015, p.31).

Mientras que, teorías relacionadas al bienestar psicológico tenemos en primer lugar a la Eudaimónica aristotélica, la conceptualización de la Eudaimónica refiere en el idioma latino a la felicidad ya que en el tiempo de Aristóteles la traducción fue como felicitas, es así que en obras del filósofo la Eudaimónica es considerada como el bien supremo de la humanidad lo que cualquiera anhela según Aristóteles (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006). Si bien es cierto, la felicidad debe ser algo que nace de manera subjetiva en el ser humano, y que no debe ser basada únicamente en hechos, si no, en como plasma el individuo su felicidad. Para Aristóteles quien poseía la felicidad era poseer el bien supremo de la humanidad, pues muchas personas no podían experimentar esa sensación. La comparación del bienestar o la conceptualización según el enfoque aristotélico no se basa en los placeres ni en una forma pasiva, sino en una búsqueda de la virtud activa esto dependiendo del potencial de la persona y de su autorrealización para cubrir sus necesidades básicas como la salud y la alimentación (Ryff y Keyes, 1995). En conclusión, la Eudaimónica, es cumplir con un ideal u objetivo con un grado de excelencia que busca la perfección, lo que le da sentido a su vida y lo mantiene enfocado en la dirección que lo llevara una calidad de vida.

También tenemos a la Psicológica Positiva, y cuando hablamos de ellos nos referimos al intento de poder entender lo que es tener un adecuado estilo de vida, ya que, a pesar de tener experiencias desagradables, procura ignorar para continuar su labor sin tensión y afrontación de conflictos (Park y Peterson, 2008). A su vez, Fredrickson (2004) para poder favorecer nuestro crecimiento personal, las emociones en las personas permiten que se obtengan cambios conductuales y cognitivos en cualquier situación desagradable.

Por último, el modelo multidimensional del Bienestar Psicológico, en donde la doctora Carol Ryff desarrollo un modelo sobre el bienestar psicológico, basándose en varios aspectos y conceptos. Donde reconoce la necesidad de una aceptación de una relación actual con el concepto inicial de la Eudaimónica, los cuales contienen elementos como la autorrealización,

el crecimiento de la persona, y la exploración del potencial humano (Ryff y Keyes, 1995). A ello la autora en el año 1989 desarrollo un modelo en base al bienestar psicológico, que en su momento proporciono diversas investigaciones. En cuyo proceso conceptualizó este bienestar como el desarrollo de capacidades y el crecimiento del individuo donde avocan los valores y la actitud positiva. Según este modelo la división de sus componentes en su totalidad son 6 los cuales examinan el aspecto negativo como positivo del bienestar psicológico del ser humano.

Asimismo, la OIT (2016) definió al estrés laboral como el desequilibrio físico y mental que se presenta en respuesta del organismo a las exigencias del entorno, con una insuficiente capacidad de recursos inherentes al individuo. Por otro lado, el estrés que se vincula con el trabajo se determina por la estructura y diseño de la organización, además de las relaciones que se produce entre los integrantes dentro de ella. Asimismo, se suscitan cuando las exigencias de las actividades o responsabilidades superan las capacidades, recursos o necesidades de los encargados de realizarla. Dentro de ello también se refiere cuando los recursos y habilidades de los trabajadores no coinciden con las exigencias o cultura de la organización (p.26). Por otra parte, el estrés laboral hace referencia a una sensación de cansancio físico y emocional que proporciona un desequilibrio en el organismo de la persona que lo padece, ocasionando un desinterés frente a sus labores diarias. El estrés casi siempre está relacionado a las actividades laborales, donde el individuo no se siente a gusto en el lugar donde labora; ya que, se presenta habitualmente una sobre exigencia a sus actividades diarias.

De tal manera que el estrés laboral se divide en varias dimensiones, se tiene el Clima organizacional; es el ambiente en donde las personas desarrollan sus actividades en el caso del trabajo sus labores, es un aspecto que es desarrollado por los trabajadores, así como el propio clima determina la conducta que los trabajadores adopten, con lo cual se puede desarrollar clima tenso o relajado, así como equilibrado, lo que dependiendo del individuo y su nivel de afrontamiento causara niveles de estrés OIT (2013). Asimismo, elementos que conforman o son parte del clima organizacional son la comunicación, las interrelaciones entre los trabajadores o ellos con sus superiores, el ambiente en donde trabajan, el trato la consideración, entre otros son esenciales para que este clima se dé una forma productiva.

Seguimos con la estructura organizacional; se refiere no solo a la carga burocrática sino a la posición jerárquica del trabajador en la organización, en relación al control que ejercen en

su trabajo OIT (2013). La estructura organizacional se refiere a como está distribuido las funciones y responsabilidades de los integrantes de forma jerárquica, con una delimitación normada para cumplir dichos objetivos. Es así que los espacios que en la organización se presente serán satisfactorios para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades y responsabilidades con comodidad. Se entiende como la estructura organizacional, a aquella asociación de patrones que se utiliza en el diseño de la organización de cualquier empresa o institución con el propósito del cumplimiento de metas y objetivos propuestos.

También está el territorio organizacional, es la denominación que se le da aquel espacio en la cual la persona desarrolla una cierta actividad, ya sea un trabajo un juego o la socialización donde se desenvuelve. En cuanto a las organizaciones o empresas los trabajadores en ocasiones toman como un espacio personal el lugar de trabajo de una forma emocional. Muchos estudios de psicología han evidenciado que el territorio que la persona marca ya sea en sus trabajadores un factor estresante, con mayor incidencia cuando esto sucede en un lugar ajeno o se invade el espacio o territorio propio (OIT, 2013).

Continuamos con la Influencia del líder; es la forma como el líder conduce un grupo humano pueden ser percibido por ellos como un factor estresante en momentos determinados como el de una orden o adjudicación de un error laboral. La sola designación de líder es una postura de autoridad, donde esta se refiere a quien designa si algo está bien o no, quien recompensa, el experto o punto de referencia quien acudir ante una problemática la cual no se puede resolver, por ello, en algunos estudios el líder es considerado como experto o competente donde eran sinónimos de efectividad en el cumplimiento de las metas de dicha organización en cuanto al desempeño de los trabajadores (OIT, 2013).

Posteriormente la falta de cohesión; se refiere a la falta de unión o trabajo en equipo de un grupo humano designado en una organización para lograr objetivos y metas planteadas, se le considera como un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. Por otro lado, ya sea el trabajador o líder siempre necesita el apoyo o respaldo del grupo para el cumplimiento de las metas o la adaptación en la empresa ya sea estas metas o propósitos de índole particular o colectiva. Asimismo, la cohesión en un equipo de trabajo es clave si se quiere conseguir alcanzar con éxito los objetivos establecidos por la compañía (OIT, 2013).

Y concluimos con el respaldo del grupo una acción importante para que el trabajador se identifique con la organización y sus labores desempeñadas y ser de conocimientos de los superiores, asimismo el trabajador al percibir el respaldo del grupo sentirá una mayor seguridad para tener iniciativas y ser proactivo para lograr las metas de la organización, así como las propias, pero cuando se da una situación diferente hay una inseguridad que genera estrés, perjudicando el desempeño del trabajador (OIT, 2013).

Por otra parte, respecto al bienestar psicológico, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) refirió que es el equilibrio y bienestar de la mente de las personas es un elemento esencial en la definición de la salud, este estado mental en un nivel bueno que permite que la persona desarrolle su potencial, y puedan afrontar el estrés relativo que se desarrolla en nuestras sociedades, para un desempeño adecuado y productivo en sus actividades diversas. En lo que respecta a la salud mental esta se desarrolla en una amplia diversidad de actividades que se relación indirecta como directamente con el bienestar psicológico. Lo que a su vez la organización mundial de la salud refiere “que es un estado de bienestar en equilibrio mental, físico y social; que no solo implica que no exista enfermedad”.

Es así que para (Ryff y Keyes, 1995, p.33), “el bienestar psicológico es una dimensión fundamentalmente evaluativa que tiene que ver con la valoración del resultado logrado con una determinada forma de haber vivido”. La autora Ryff, planteó una perspectiva con el apoyo de teorías como el desarrollo humano optimo la mentalidad positiva y el ciclo vital. Es por lo cual los autores Ryff y Keyes, el bienestar psicológico de la persona es un aspecto que está compuesto a su vez por varias perspectivas emocionales como cognitivas, además de involucrar los contextos en las que las actividades cotidianas de la persona se desarrollan. Asimismo, para Ryff las características biológicas como la edad y el sexo pueden influir en el bienestar psicológico. Por otra parte, la autora definió que este bienestar está compuesto por seis dimensiones.

Entre las cuales tenemos a la autoaceptación; lo definían como el conocimiento de sí mismo, en el proceso que la persona realiza para conocerse, que lo motiva o las acciones que desarrolla para cuidar sus emociones, así como encontrar la mejor versión de la persona. Por otro lado, menciono que la autoaceptación era la convergencia que unificaba lo que la persona pensaba de sí mismo, lo que le agradaba y lo que lo hacía diferente al resto. En consecuencia, la autoaceptación es un elemento más complejo que la autoestima ya que

incluye no solo la evaluación de uno mismo sino el desarrollo de fortalezas para mitigar las debilidades individuales. Por ello una de las motivaciones del bienestar es cuando la persona se siente a gusto consigo mismo, reconociendo lo que puede o no puede hacer, enfocándose en hacer crecer sus habilidades y facultades, es decir tener una Visión objetiva del yo interior lo cual es esencial en la psicología positivista (Ryff y Keyes, 1995).

Tenemos a las relaciones positivas; que se basan en la trascendencia del amor las interrelaciones y la intimidad, ella mencionaba que la capacidad de una persona de amar era un elemento esencial en su salud mental. Según ella las personas necesitan de relaciones sanas y vínculos sociales productivos que le generen confianza, esto debido a que las relaciones positivas son de importancia en el bienestar salud mental. Esto fundamentado en estudios que comprobaron que el aislamiento social de algunas personas, así como la falta de integración social están relacionados con el riesgo de contraer una enfermedad disminuyendo la calidad de vida. Entonces podemos decir que mantener relaciones positivas con otras personas significa establecer una solides en relaciones duraderas socialmente, lo que genera confianza en su entorno, dándole la capacidad de desarrollar un buen bienestar psicológico en el lugar donde se rodea (Ryff y Keyes, 1995).

Asimismo, otra dimensión es el Dominio del entorno; en cuanto al dominio del entorno, se da respecto a la salud mental presenta elementos como la capacidad de la persona para elegir o adaptar o adaptarse al entorno y que sean locaciones adecuadas para el psicológicamente hablando, además de poder reconocer situaciones que sean perjudiciales para él, a través del funcionamiento físico y mental, sobre todo en la adultez media (Ryff, 1989).

Otra que encontramos es la Autonomía; la persona desarrolla un control interno donde se evalúa, asimismo, es decir no se enfoca en la evaluación de su entorno o de las personas, sino que busca como primera instancia autoevaluarse según sus propios estándares. Asimismo, ser autónomo es liberarse de lo convencional, de lo que lo demás, piensan y efectuar su propio pensamiento y lógica, lo que lo conlleva a una evolución personal. Con el objetivo de mantener lo individual de la persona este debe centrarse en una doctrina, para conservar su autoridad sobre su persona. Es por ello que las personas con autonomía pueden sobrellevar cualquier situación y adaptar su comportamiento a ello (Ryff y Keyes, 1995).

Finalizamos con el crecimiento personal; este elemento tiene una mayor proximidad con la corriente Aristotélica de Eudaimónica ya que guarda una relación clara con la

autorrealización del ser humano, implica el desarrollo de actividades que potencien individualmente a la persona (Ryff, 1989). Una actitud con un resultado positivo requiere de lo ya mencionado, además de la perseverancia para crecer individualmente, desarrollándose como persona y maximizar sus capacidades y habilidades (Ryff y Keyes, 1995). Se logra el desarrollo y la madurez por medio de impulsar nuestro potencial y consolidando nuestras competencias individuales.

En función a lo descrito anteriormente es válido plantearse la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre - Lima 2019?

La presente investigación se justificó debido a una análisis de las teorías existentes relacionadas a las variables de estudio lo cual servirá de aporte a trabajos de otros investigadores que busquen fundamentos para el estrés laboral así como el bienestar psicológico en trabajadores, ya que por la investigación se pudo observar que los enfoques existentes en nuestro país no abordan con claridad al estrés laboral y su repercusión en el bienestar psicológico del trabajador, lo cual afecta su equilibrio emocional y estabilidad mental lo que puede afectar no solo su salud sino a su productividad y desempeño por lo cual perjudica en una forma indirecta a la misma institución u organización, por lo mismo es necesario brindar la información necesaria sobre el tema. Asimismo, a nivel práctico se pretendió establecer la correlación de las variables de estudio donde se podrá tener una visión más precisa de la problemática e intervenir en ella. Por otro lado, a nivel metodológico, los instrumentos utilizados fueron validados y confiables, dichas pruebas serán de utilidad para emplear a una problemática y pasarla a analizar. A su vez, a nivel social, se busca que los resultados sean de beneficio para aportar a nuevas investigaciones que tengan similitud a las variables de estudio.

El objetivo principal de la presente investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. Y sus objetivos específicos a) Determinar la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. b) Determinar la correlación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. c) Determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según

edad. d) Determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según sexo. e) Determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según condición laboral. f) Describir el nivel del estrés laboral en el personal asistencial de salud en un hospital – Pueblo Libre, Lima 2019; g) Describir el nivel del bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital – Pueblo Libre, Lima 2019.

Por otro lado, la hipótesis general de la investigación en base a los objetivos es la siguiente: Existe una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019.

Y como Hipótesis específicas se planteó lo siguiente: a) Existe correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. b) Existe correlación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. c) Existe diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según edad. d) Existe diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según sexo. e) Existen diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según condición laboral.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo que según Hernández y Mendoza (2018), son investigaciones que siguen una secuencia específica, estructurada para la recolección de la información de un hecho o variables de estudio, mediante un método ordinal estableciendo pautas o conductas de lo observado.

Diseño

El diseño que se utilizó en la presente investigación es el no experimental con corte transversal, el cual se caracteriza por no manipular las variables de estudio, sino de presentar la problemática en donde se desarrollan las variables tal y como se presentan en la realidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Es transversal puesto que la investigación se desarrolló en un determinado tiempo y espacio (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel

Según los autores Gay y Airasian (2003) la investigación fue de nivel básico ya que se prioriza la recolección de datos de hechos o fenómenos ya existentes con un conocimiento previo ya establecido, y partiendo de ello se desarrollará nuevos conceptos y conocimiento para mejorar las teorías que los explican.

Tipo

La investigación fue descriptivo correlacional por lo que se pretende describir las variables de estudio en su característica principal, asimismo se pretende encontrar el grado de relación que existe entre ellas (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2013, p. 70). Asimismo, esto permitió un análisis más ordenado para poder expresar los resultados en variables y dimensiones. Mientras que el tipo correlacional buscó el grado de relación entre variables de estudio, así como de sus componentes de la variable influyente en la otra (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2.Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Estrés Laboral

Definición conceptual

La OIT (2016) definió al estrés laboral como el desequilibrio físico y mental que se presenta en respuesta del organismo a las exigencias del entorno, con una insuficiente capacidad de recursos inherentes al individuo.

Definición operacional

Los puntajes son obtenidos a través de la Escala de estrés laboral (OIT, 2016).

Dimensiones e indicadores:

-Clima organizacional: Es el ambiente en donde se da la comunicación entre las personas sus indicadores son la misión, estrategia, políticas institucionales, dirección y objetivo que es representado por los siguientes ítems (1, 10, 11, 20)

-Estructura organizacional: A aquella asociación de patrones que se utiliza en el diseño de la organización sus indicadores es la comunicación, cadena de mando, control y forma es representado por los siguientes ítems (2, 12, 16, 24)

-Territorio organizacional: Espacio en la cual la persona desarrolla una cierta actividad sus indicadores es la actividad de trabajo, espacios personales e interrelación es representado por los siguientes ítems (3, 15, 22)

-Tecnología: Es una ayuda y recurso muy importante para cualquier empresa sus indicadores son equipo de trabajo, conocimiento técnico y modernidad es representado por los siguientes ítems (4, 14, 25)

-Influencia del líder: Conduce un grupo humano utilizando diversos estilos de liderazgos sus indicadores son la supervisión, respeto, bienestar personal y confianza es representado por los siguientes ítems (5, 6, 13, 17)

-Falta de cohesión: Es la falta de trabajo en equipo sus indicadores son trabajo en equipo, estatus y organización es representado por los siguientes ítems (7, 9, 18, 21)

-Respaldo de grupo: Es para reconocer como él trabajador se identifica con la empresa su indicador es compañerismo es representado por los siguientes ítems (8, 19, 23)

Escala de Medición

Ordinal

Operacionalización de la variable Bienestar Psicológico

Definición conceptual

La Organización Mundial de la Salud (2013) refirió que es el equilibrio y bienestar de la mente de las personas es un elemento esencial en la definición de la salud, este estado mental en un nivel bueno que permite que la persona desarrolle su potencial, y puedan afrontar el estrés relativo que se desarrolla en nuestras sociedades, para un desempeño adecuado y productivo en sus actividades diversas.

Definición operacional

Los puntajes son obtenidos de la Escala de bienestar psicológico (Ryff, 1989).

Dimensiones e indicadores

- Auto aceptación: Es la convergencia que unifica lo que la persona pensaba de sí mismo sus indicadores son la satisfacción de sí mismo y la actitud positiva que es representado por los siguientes ítems (1, 7, 8,11, 17, 25,34)
- Relaciones Positivas: Se basan en la trascendencia del amor, las interrelaciones y la intimidad sus indicadores son relaciones sociales, confianza y empatía que es representado por los siguientes ítems (2, 13, 16, 18, 23, 31, 38)
- Dominio del Entorno: Capacidad de la persona para elegir o adaptarse al entorno sus indicadores son dominio del mundo, satisfacción de sus deseos y necesidades empatía que es representado por los siguientes ítems (6, 19, 26, 29, 32, 36, 39)
- Autonomía: Busca autoevaluarse según sus propios estándares sus indicadores son capacidad de independencia y conductas en contextos sociales que es representado por los siguientes ítems (3, 5, 10, 15, 27)
- Propósito en la vida: Es el sentido que la vida tiene para la persona sus indicadores son objetivos, metas y sentido en la vida que es representado por los siguientes ítems (9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35)

- Crecimiento personal: es aquella que guarda una relación clara con la autorrealización de la persona su indicador es desarrollo personal que es representado por los siguientes ítems (4, 21, 24, 30, 37).

Se invierten los siguientes ítems: 2, 4, 5, 8, 9, 13, 15, 20, 22, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34, 36.

Escala de Medición

Ordinal

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Estará conformada por el personal asistencial de salud del Hospital Pueblo Libre - Lima que según datos del área de personal de recursos humanos del Hospital de Pueblo Libre para el año 2019 cuenta con 767 colaboradores del área asistencial de salud de ambos sexos, entre 22 a 65 años de edad, bajo la condición de nombrados y la modalidad de contrato administrativo de servicio CAS, que laboran en las diferentes áreas del hospital, Consultorios Externos, Hospitalización, Emergencia, Unidad de cuidados Intensivos, Unidad de cuidados Intermedios, Sala de Operaciones y el Departamento de Cirugía (Reporte de área de recursos humanos del hospital Santa Rosa, 2019).

2.3.2. Muestra

Tamayo (2007), menciona que la muestra se determina a partir de una población ya cuantificada, asimismo éstas poseen dichas características de la población objetiva, por ello es importante que se tome una muestra representativa adecuada, ya que influirá en el proceso de validez, pero el objetivo es estudiar a la población y no a la muestra (p.176).

2.3.3. Muestreo

La investigación se trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que puede ser de manera deliberada y no hay un procedimiento o acción de poder seleccionar a la muestra, es decir, es simplemente deliberado para poder obtener la muestra de la investigación (Supo, 2014, p.55).

Criterios de inclusión

- Aceptar llenar correctamente el cuestionario.
- Trabajadores del hospital Santa Rosa que laboran en el área asistencial.
- Tener un vínculo laboral estable con el nosocomio de salud.

Criterios de exclusión

- Personal asistencial que no llene correctamente el cuestionario.
- No tener vínculo laboral estable.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó es la encuesta, la cual es una técnica de estudio muy utilizada en el ámbito social, ya que permite obtener la información de una determinada muestra de forma ordenada y más objetiva para poder identificar las características necesarias para comprobar una realidad propuesta (Hernández y Mendoza, 2018).

2.4.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó para medir la variable estrés laboral será el cuestionario denominado Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS con una escala de Likert que consta de 25 ítems. Por otro lado, para la variable bienestar psicológico, se hará uso del Cuestionario denominado Escala BP de bienestar psicológico de Ryff de la autora Carol Ryff el cual consta de 39 ítems.

Ficha técnica de la variable estrés laboral

Nombre:	Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS
Autor:	OIT – OMS sustentado por Ivancevich y Matteson
Procedencia:	España, 1989
Adaptado por:	Ángela Suarez
Año:	2013
Objetivo:	Medir el nivel del estrés laboral
Administración:	grupala o individual
Duración:	30 minutos aproximado.
Estructura:	Consta de 25 ítems.

Nivel de escala calificación:

El número 1 representa a la alternativa nunca, la opción 2 a raras veces, la opción 3 a ocasionalmente, la opción 4 a algunas veces, la opción 5 a frecuentemente, la opción 6 a generalmente y por último la opción 7 a siempre.

Propiedades psicométricas extranjera

La validez fue extraída del estudio de Suarez (2013), ya que no se encontró evidencias de la prueba original. Asimismo, la prueba de KMO tuvo un valor de 0.915 donde se muestra un adecuado uso de los ítems, además después de tres tipos de interacción se pudo notar dos factores con el 43.55% de la varianza y una validez del 65% del cuestionario general. La confiabilidad fue extraída del estudio de Suarez (2013) ya que no se encontró evidencias de la prueba original. A su vez, presentó un Alfa de Cronbach de 0.9218.

Propiedades psicométricas peruana

Por otro lado, Suarez (2013) realizó la validez a través de cinco jueces expertos para tener como resultados los ítems por mejorar y los ítems válidos, es decir, obtuvo un KMO de 0.953 donde es significativo para su aplicación. Por otro lado, en la confiabilidad de la adaptación de Suarez (2013) se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.966 la cual pertenece al nivel muy alto de confiabilidad. Por otro lado, en la confiabilidad de la adaptación de Suarez (2013) se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.966 la cual pertenece al nivel muy alto de confiabilidad.

Propiedades psicométricas piloto

Asimismo, en la validez de la prueba piloto de 30 colaboradores del área asistencial de salud, se utilizó la “V” de Aiken de los ítems-test donde se obtuvo un valor mayor a 0.80, es decir, se evidenció un alto nivel de validez, Asimismo, la confiabilidad de la prueba piloto se obtuvo un Alfa de Cronbach de .899, lo cual pertenece a una confiabilidad muy aceptada (Ver anexo 7). Así también, se obtuvo en la prueba Omega de McDonald’s un valor de 0.903.

Ficha técnica de la variable bienestar psicológico

Nombre:	Escala BP de bienestar psicológico de Ryff (Scales of psychological wellbeing-reduced)
Autor:	Carol Ryff, revisión de Dirk van Dierendonck
Adaptado por:	Cruz Pardo

Año: 1999. Revisión: 2004. Adaptación española 2006

Objetivo: Medir el nivel del bienestar psicológico

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 30 minutos.

Estructura: Numero de ítems 39.

Formato de los ítems: Escala Likert de 6 puntos

Nivel de escala calificación:

El número 1 representa a la alternativa desacuerdo, el número 2 a la alternativa poco de acuerdo, el número 3 a moderadamente de acuerdo, el número 4 a muy de acuerdo, el número 5 a bastante de acuerdo y el número 6 a totalmente de acuerdo. Para fines de corrección se deberá invertir los siguientes ítems: 2, 4, 5, 8, 9, 13, 15, 20, 22, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34, 36. Siguiendo este patrón: (1=6), (2=5), (3=4), (4=3), (5=2), (6=1).

Propiedades psicométricas extranjera

Ryft (1989) refiere que tuvo una validez de criterio, contenido y constructo mostrando un análisis factorial exploratorio evidenciando un rango entre .40 a .78 llegando a un total de .80 siendo significativo para la población. Ryft (1989) sostuvo que la prueba original presentó un Alfa de Cronbach de 0.899 perteneciendo a una alta confiabilidad.

Propiedades psicométricas peruana

Por otro lado, Pardo (2016) realizó un análisis confirmatorio donde los índices de ajuste son adecuados con un valor de CFI (0.815) y GFI (0.912). Además, se evidencio un ajuste de .836 perteneciendo a un nivel adecuado. Asimismo, Pardo (2016) tuvo un Alfa de Cronbach de 0.943 la cual corresponde a un nivel muy significativo y confiable para su aplicación.

Propiedades psicométricas piloto

Asimismo, en la validez de la prueba piloto de 30 colaboradores del área asistencial de salud, se utilizó la “V” de Aiken de los ítems-test donde se obtuvo un valor mayor a 0.80, es decir, se evidenció un alto nivel de validez. Finalmente, la confiabilidad de la prueba piloto se obtuvo un Alfa de Cronbach de .886, lo cual pertenece a una confiabilidad aceptada (Ver anexo 7). Así también, se obtuvo en la prueba Omega de McDonald’s un valor de 0.905

2.5. Procedimiento

En primer lugar, se procedió a gestionar los permisos mediante cartas de presentación emitidos por la universidad, para solicitar el debido permiso y autorización al comité metodológico de investigación para informales acerca de los objetivos y los aportes de esta investigación, se procedió a buscar los horarios del personal para poder realizar la aplicación del instrumento. Dicha recolección de datos se realizó de manera personalizada a los empleados que estaban dispuestos a colaborar con la investigación; así mismo se dio información respecto al proceso de evaluación y se procedió a entregar el consentimiento informado, el cual avala la libre y voluntaria participación de cada uno de ellos, para ser partícipes de esta investigación. Una vez firmado la documentación por parte del personal asistencial, se brindaron las indicaciones generales haciéndole hincapié el anonimato de su participación y que los resultados obtenidos son únicamente para fines estudiantiles. En cuanto al tiempo que utilizaron para la aplicación del instrumento fue a demanda del tiempo que el personal asistencial contaba.

Una vez obtenido los datos anónimos de cada colaborador, se continuó procesando dicha información en una base de datos; así como su debido análisis estadístico por medio de un software estadístico SPSS versión 26.0. Finalizando así con la obtención de los resultados para la investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación se aplicó instrumentos para medir las variables estrés laboral y el bienestar psicológico siendo la muestra elegida personal asistencial, de donde se obtendrá la información necesaria para la presentación del informe estadístico mediante el programa Spss versión 26.0 que se encuentra traducido al español. La cual nos ayudó a realizar el análisis descriptivo; así como evidenciar la hipótesis en referencia a si existe o no relación entre ambas variables ya sea por medio de pruebas paramétricas o no paramétricas.

Para el análisis descriptivo se emplearon cuatro métodos; el primero fue la media aritmética. La cual hace referencia a la suma total de los puntajes que se obtuvieron por los individuos pertenecientes a la muestra establecida en el Hospital Santa Rosa – Pueblo Libre. El segundo utilizado fue la desviación estándar (S); cuyo método nos permitirá demostrar y analizar la variabilidad de acuerdo a los puntajes obtenidos de cada ítem de ambos instrumentos. El tercer método a emplear fue la varianza (S^2); la cual, no es más que el valor de la desviación estándar elevado al cuadrado. Finalmente se empleó el método de la prueba de normalidad

de Shapiro Wilk; quien estableció que la distribución de la muestra pertenece a los estadísticos no paramétrico. Es decir, valió para demostrar la hipótesis general y específicas. En tal sentido la correlación es no paramétrica y la distribución de los datos no se ajustan a la normalidad. Por lo cual se empleó el factor de correlación Rho de Spearman (Shapiro y Wilk, 1965).

2.7. Aspectos éticos

Manzini (2000) refiere que la Asociación Médica mundial ha informado la declaración de Helsinki la cual consiste en los principios básicos más importantes para toda investigación médica. Por otra parte, tenemos a la protección de la salud, la vida, la dignidad y la intimidad de la persona. Asimismo, no debe permanecer en una sola información, sino apoyarse de conocimientos de la bibliografía de la investigación científica y otras fuentes que permitan nutrir al investigador. Por otro lado, fijarnos en los factores que perjudiquen al medio ambiente y animales cuando son utilizados por experimentos para una investigación. Asimismo, el desarrollo de investigación debe ser con un procedimiento experimental. Así también, la investigación en seres humanos solo debe ser empleada por personas calificadas y con un supervisor competente que pueda resolver dudas. Finalmente, siempre se debe respetar el derecho reservado de su identificación y ser voluntarios informados para prevenir exponer su integridad. Por otro lado, Hurtado, Dolcini y Yansenson (2012) explican que en los principios generales de la ética en el artículo 4, el equipo de la salud debe establecer bien las conductas sobre sus principios morales dentro de la sociedad y que ponga en medio lo que es correcto e incorrecto ya que solo así logrará la adaptación de las personas a su ambiente. Además, en el artículo 7, refiere que toda moral está constituida por justicia, búsqueda del bien común, solidaridad e igualdad. Finalmente, el artículo 8, sostiene que la bioética es el compromiso que tiene el investigador con el cuidado del medio ambiente y así lograr la persistencia de la vida sin discriminar edad, sexo, cultura y raza.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

	Estadístico	N	Sig.
Estrés laboral	,911	159	,000
Bienestar psicológico	,950	159	,000

En la tabla 1, se evidenció que los valores de la prueba Shapiro Wilk (1965) para las variables estrés laboral y bienestar psicológico pertenecen a un nivel de significancia menor a ,05 ($p=,000$), es decir, no pertenece a una distribución normal, por la cual se empleó el estadístico no paramétrico.

Tabla 2

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk por dimensiones

		Estadístico	Sig.
Estrés laboral	Clima organizacional	,974	,004
	Estructura organizacional	,981	,031
	Territorio organizacional	,952	,000
	Tecnología	,981	,024
	Influencia del líder	,920	,000
	Falta de cohesión	,943	,000
	Respaldo de grupo	,949	,000
Bienestar psicológico	Auto aceptación	,971	,002
	Relaciones Positivas	,966	,001
	Dominio del Entorno	,961	,000
	Autonomía	,978	,012
	Propósito en la vida	,964	,000
	Crecimiento personal	,966	,001

En la tabla 2, Se encontró que los valores para las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico pertenecen a un nivel de significancia menor a ,05 ($p=,000$), es decir, no pertenece a una distribución normal.

Tabla 3*Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico*

		Bienestar psicológico
Estrés laboral	Rho de Spearman	-,164*
	Sig. (bilateral)	,039
	N	159

En la tabla 3, se presenció que a través de la correlación de Spearman se encontró una relación significativa inversa, baja y débil entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, con un valor (Rho= -,164*; p<,05).

Tabla 4*Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico*

		Estrés laboral
D1: Auto aceptación	Coefficiente de correlación	-0.137
	Sig. (bilateral)	0.084
	N	159
D2: Relaciones positivas	Coefficiente de correlación	-0.124
	Sig. (bilateral)	0.118
	N	159
D3: Dominio del entorno	Coefficiente de correlación	-0.017
	Sig. (bilateral)	0.834
	N	159
D4: Autonomía	Coefficiente de correlación	0.044
	Sig. (bilateral)	0.585
	N	159
D5: Propósito en la vida	Coefficiente de correlación	-,231**
	Sig. (bilateral)	0.003
	N	159
D6: Crecimiento personal	Coefficiente de correlación	0.052
	Sig. (bilateral)	0.517
	N	159

En la tabla 4, se puede notar que solo existe una relación significativa inversa baja y moderada entre el estrés laboral y la dimensión propósito en la vida con un valor de (Rho= -,231**). Asimismo, se evidenció que el estrés laboral no tiene relación con las otras dimensiones del bienestar psicológico, debido al nivel de significancia, el cual es mayor a ,05.

Tabla 5*Correlación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico*

		Bienestar psicológico
D1: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	-0.007
	Sig. (bilateral)	0.931
	N	159
D2: Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	-,175*
	Sig. (bilateral)	0.027
	N	159
D3: Territorio organizacional	Coefficiente de correlación	-,257**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	159
D4: Tecnología	Coefficiente de correlación	-,198*
	Sig. (bilateral)	0.012
	N	159
D5: Influencia del líder	Coefficiente de correlación	-0.137
	Sig. (bilateral)	0.085
	N	159
D6: Falta de cohesión	Coefficiente de correlación	-0.137
	Sig. (bilateral)	0.086
	N	159
D7: Respaldo de grupo	Coefficiente de correlación	-,183*
	Sig. (bilateral)	0.021
	N	159

En la tabla 5, se halló una correlación significativa inversa, baja y débil entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral, donde con la dimensión estructura organizacional posee un valor de (Rho=-,175*), con la dimensión territorio organizacional tiene un valor de (Rho=-,257**), con la dimensión tecnología tiene un valor de (Rho= -,198*) y con la dimensión respaldo de grupo un valor de (Rho=-,183*). Por otro lado, no se evidenció una relación entre las dimensiones del clima organizacional, influencia del líder y falta de cohesión, debido al nivel de significancia la cual es mayor a ,05.

Tabla 6*Diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según edad*

Variables		Prueba de Kruskal-Wallis	Sig.
Estrés laboral	Adultos primarios (n=98)	14,699	0,001
	Adultos intermedios (n=27)		
	Adultos tardíos (n=34)		
Bienestar psicológico	Adultos primarios (n=98)	3,583	0,167
	Adultos intermedios (n=27)		
	Adultos tardíos (n=34)		

En la tabla 6, se puede notar que solo existe diferencias entre el estrés laboral con la edad, debido a su nivel de significancia el cual es menor a ,05. Por otra parte, no se evidenció diferencias entre el bienestar psicológico con la edad ya que presenta un nivel de significancia mayor a 0,05.

Tabla 7*Diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según sexo*

Variables		Rango promedio		
Estrés laboral	Femenino	78,78	Z	-,331
	(n=79)			
	Masculino	81,20		
	(n=80)			
	Total (N=159)		Sig. asintótica (bilateral)	0,741
Bienestar psicológico	Femenino	81,42	Z	-,389
	(n=79)			
	Masculino	78,59		
	(n=80)			
	Total (N=159)		Sig. asintótica (bilateral)	0,697

En la tabla 7, se puede notar que no existen diferencias entre las variables de estudio con el sexo, ya que su nivel de significancia es mayor a 0,05.

Tabla 8*Diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según condición laboral*

Variables		Rango promedio		
Estrés laboral	Nombrados	77,97		
	(n=87)			
	CAS	82,46		
	(n=72)			
Total			Z	-,613
(N=159)			Sig. asintótica (bilateral)	0,540
Bienestar psicológico	Nombrados	83,48		
	(n=87)			
	CAS	75,79		
	(n=72)			
Total			Z	-1,052
(N=159)			Sig. asintótica (bilateral)	0,293

En la tabla 8, se puede evidenciar que no existen diferencias entre las variables de estudio con la condición laboral, ya que su nivel de significancia es mayor a 0,05.

Tabla 9*Niveles del estrés laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	34,6%
Medio	57	35,8%
Alto	47	29,6%
Total	159	100,00%

En la tabla 9, se puede evidenciar que existe un nivel medio en cuanto al estrés laboral con un valor del 35,8%, seguido del 34,6% en el nivel bajo y el 29,6% en el nivel alto.

Tabla 10

Niveles del bienestar psicológico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	131	82,4%
Alto	28	17,6%
Total	159	100,00%

En la tabla 10, se puede notar que predomina en el bienestar psicológico el nivel medio con el 82,4% y el 17,6% en el nivel alto.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital del distrito de Pueblo Libre donde, se evidenció que existe una correlación significativa inversa baja y débil entre ambas variables de estudio con un valor de ($Rho=-,164^*$), estos resultados coinciden con el estudio de Horna (2016) quien refiere que existe una relación inversa entre ambas variables con un valor de ($r=.246$). Por otra parte, estos resultados no se asemejan con el estudio de Ibáñez y Yauli (2017) quienes refieren que existe una relación directa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico con un valor de ($r=.050$). Por otro lado, la OIT (2013) refiere que la cohesión en un equipo de trabajo es clave si se quiere conseguir alcanzar con éxito los objetivos establecidos por la compañía y prevenir los factores estresantes.

En los que respecta a las variables de estudio se evidencia una relación inversa debido a que el estrés laboral perjudica el bienestar psicológico en los trabajadores del centro de salud ya que el ser humano necesita un motivo para generar sus ingresos y ello se debe la necesidad tanto de la satisfacción y lo personal, es por ello que las teorías sostienen que los factores estresores dependen mucho de la carga emocional que tenga el trabajador y si no hay un buen manejo puede alterar su ritmo de trabajo.

De esta manera, se puede decir que el trabajador siempre presentará un nivel medio y alto ya que laboran para poder satisfacer sus necesidades y de cierta manera tener un equilibrio tanto económico como emocional.

Por lo que se refiere al primer objetivo específico el cual fue determinar la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital se pudo evidenciar que solo existe una relación significativa inversa baja y moderada entre el estrés laboral y la dimensión propósito en la vida con un valor de ($Rho=-,231^{**}$). Asimismo, se evidenció que el estrés laboral no tiene relación con las otras dimensiones del bienestar psicológico, debido al nivel de significancia, el cual es mayor a ,05. Se puede decir que solo existe una relación entre las dimensiones del bienestar debido a que el ambiente laboral en las que se encuentran los colaboradores es adecuado y existe un buen manejo de estrés, es decir, cada empleador tiene un dominio propio de su flexibilidad y adaptación es por ello que el bienestar psicológico es el adecuado, por ello pueden tener metas a corto plazo y satisfacer de manera adecuada sus necesidades básicas.

Con respecto al segundo objetivo específico la cual fue determinar la correlación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico se halló una correlación significativa inversa, baja y débil entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral, donde con la dimensión estructura organizacional posee un valor de ($Rho=-,175^*$), con la dimensión territorio organizacional tiene un valor de ($Rho=-,257^{**}$), con la dimensión tecnología tiene un valor de ($Rho= -,198^*$) y con la dimensión respaldo de grupo un valor de ($Rho=-,183^*$). Por otro lado, no se evidenció una relación entre las dimensiones del clima organizacional, influencia del líder y falta de cohesión, debido al nivel de significancia la cual es mayor a ,05. Estos resultados coinciden con el estudio de Quispe (2016) quien encontró una relación inversa significativa entre las dimensiones del estrés con el bienestar donde, con la dimensión clima laboral obtuvo un valor de ($r=-.506$), con la dimensión estructura organizacional un valor de ($r=-.460$), con la dimensión territorio organizacional un valor de ($r=-.359$), con la dimensión tecnología un valor de ($r=-.461$), con la dimensión influencia del líder un valor de ($r=-.322$), con la dimensión falta de cohesión un valor de ($r=-.409$) y con la dimensión respaldo de grupo un valor de ($r=-.377$).

En cuanto al tercer objetivo específico el cual fue determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, según edad se pudo notar que solo existen diferencias entre el estrés laboral con la edad ya que presenta un valor menor a ,05. A su vez, no existe diferencias entre el bienestar psicológico con la edad ya que el valor de la significancia es mayor a ,05. Asimismo, Ryff (1999) refiere que puede haber una relación adecuada en el bienestar psicológico con la edad en la adultez media ya que a nivel psicológico puede reconocer las situaciones que puedan perjudicarlo y a través de su desarrollo mental y físico puede evitar que el estrés influya en él o ella.

En esta parte podemos decir que las personas deben tener un control y auto dominio tanto físico como mental en sus centros de trabajo para que la carga laboral no influya en su salud y perjudique continuar con sus obligaciones y restringir o limitar sus necesidades básicas.

En relación al cuarto objetivo específico el cual fue determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, según sexo se pudo evidenciar que no existe diferencias entre las variables de estudio con el sexo ya que presentan un valor mayor a ,05. La OIT (2013) refiere que los trabajadores tanto del sexo femenino y masculino tienen un respaldo importante la cual se identifica con la organización y las labores que desempeñan, es decir, el trabajador puede percibir

si siente o no la seguridad y no dependiendo al sexo sino al trabajo en equipo, es por ello que la persona tiene iniciativas y son proactivos para alcanzar sus metas y si encuentra alguna inseguridad le origina estrés y puede perjudicar su desempeño en la labor que ejerce.

Por esta razón, se evidenció que ambos sexos tienen un estilo diferente en su ambiente laboral y que no influye en un alto índice el estrés laboral, es por ello que ejercen bien su iniciativa y pro actividad ya que su bienestar psicológico se encuentra en un nivel adecuado y quiere decir que los empleadores tienen un buen dominio de su ambiente laboral.

Finalmente, por lo que se refiere al quinto objetivo específico el cual fue determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, según condición laboral se pudo hallar que no existe diferencias entre las variables de estudio con la condición laboral ya que presentan un valor mayor a .05, estos resultados coinciden con la teoría de Ryff (1989) quien refiere que el crecimiento personal en el trabajo tiene una proximidad con la corriente Aristotélica quien refiere que va relacionado con la autorrealización, es decir, implica el desarrollo de las diversas actividades que el trabajador puede lograr y estas actitudes pueden tener resultados positivos con constante perseverancia para crecer de forma individual y tener un desarrollo en sus diversas habilidades y capacidades. De esta manera, se puede apreciar que el empleador presenta una permanencia en su centro laboral por lo que hay un adecuado manejo de sus emociones y el adecuado desarrollo de sus capacidades para obtener un mejor cargo, en este caso el número mayor de encuestados fueron nombrados por la cual se puede apreciar que han persistido para tener un lugar estable en el centro de salud.

En cuanto al sexto objetivo específico el cual fue describir el nivel de estrés laboral en el personal asistencial de salud en un hospital se pudo notar que se presenta un mayor índice en el nivel medio con el 35,8% en estrés laboral, estos resultados coinciden con el estudio de Cortaza y Francisco (2014) quienes refieren que en un centro de salud el 31.8% de los técnicos se encuentran en un nivel medio de estrés y de la misma forma el 36.8% de los nombrados. Por otro lado, los resultados, no corroboran con el estudio de Sarsosa y Charria (2017) quienes refieren que el 21.7% de la muestra se encuentra en un nivel alto en cuanto al estrés laboral, de igual forma Castillo, Torres, Ahumada y Cárdenas (2014) sostienen que en el área de enfermería se evidenció que el 33.9% se encuentra en el nivel alto de estrés laboral. De cierta

forma, Mateo (2015) refiere que los factores estresores dependen de la carga laboral y como la persona presente su capacidad y los recursos disponibles para responder a ello.

Asimismo, se puede decir que el colaborador no puede trabajar bajo presiones ni mucho menos cargarse de pendientes ya que en los centros de salud tienen un ritmo de rutina constante y para evitar ello se debe establecer estrategias del manejo de tiempo y desarrollar mejor su capacidad para resolver conflictos.

En relación al séptimo objetivo específico el cual fue describir el nivel del bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital se pudo hallar que el 82,4% de los encuestados se encuentran en el nivel medio del bienestar psicológico, estos resultados se relacionan con el estudio de Yáñez (2018) quien refiere que el 24% de los trabajadores se encuentran en un nivel medio en su bienestar. Asimismo, Ryff y Keyes (1995) refieren que el bienestar psicológico en los trabajadores siempre está presente ya que va en búsqueda de la virtud dependiendo al potencial y su autorrealización para poder cubrir sus necesidades básicas tanto en la salud como en la alimentación.

V. CONCLUSIONES

Con respecto a los objetivos propuestos para dicha investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA:

Con respecto al objetivo general se evidenció que existe una relación inversa ($Rho = -.164^*$) y significativa ($p < .05$) entre el estrés laboral y el bienestar, asimismo, dichos resultados evidencian que el estrés laboral puede repercutir en el bienestar psicológico del personal asistencial de salud del hospital de Pueblo Libre.

SEGUNDA:

En relación al primer objetivo específico se pudo evidenciar solo existe una relación significativa inversa entre el estrés laboral y la dimensión propósito en la vida. Sin embargo, se puede decir que cada empleador tiene un dominio propio de su flexibilidad y adaptación, es por ello que el bienestar psicológico es el adecuado, por ello pueden tener metas a corto plazo y satisfacer de manera adecuada sus necesidades básicas.

TERCERA:

Por lo que se refiere al segundo objetivo específico se pudo notar que existe una correlación significativa inversa baja y débil entre las dimensiones del bienestar psicológico y el estrés laboral. Por otro lado, se puede referir que cada empleador no tiene un adecuado manejo de su estrés y no puede establecer un adecuado bienestar dentro de su área laboral.

CUARTA:

Con respecto al tercer objetivo específico se observó solo existe diferencias entre el estrés laboral con la edad, ya que su nivel de significancia es menor a 0.05. En esta parte podemos decir que las personas deben tener un control y auto dominio tanto físico como mental en sus centros de trabajo para que la carga laboral no influya en su salud y perjudique continuar con sus obligaciones y restringir o limitar sus necesidades básicas.

QUINTA:

En relación al cuarto objetivo específico se evidenció que no existen diferencias entre las variables de estudio con el sexo, ya que su nivel de significancia es mayor a 0.05. Por esta razón, se evidenció que ambos sexos tienen un estilo diferente en su ambiente laboral y que no influye en un alto índice el estrés laboral, es por ello que ejercen bien su iniciativa y pro

actividad ya que su bienestar psicológico se encuentra en un nivel adecuado y quiere decir que los empleadores tienen un buen dominio de su ambiente laboral.

SEXTA:

Con respecto al quinto objetivo específico se encontró que no existen diferencias entre las variables de estudio con la condición laboral, ya que su nivel de significancia es mayor a 0.05. De esta manera, se puede apreciar que el empleador presenta una permanencia en su centro laboral por lo que hay un adecuado manejo de sus emociones y el adecuado desarrollo de sus capacidades para obtener un mejor cargo, en este caso el número mayor de encuestados fueron nombrados por la cual se puede apreciar que han persistido para tener un lugar estable en el centro de salud.

SÉPTIMA:

Con respecto al sexto objetivo específico se evidenció que existe un nivel medio en cuanto al estrés laboral con un valor del 35,8%. Asimismo, se puede decir que el colaborador no puede trabajar bajo presiones ni mucho menos cargarse de pendientes ya que en los nosocomios de salud tienen un ritmo de rutina constante y para evitar ello se debe establecer estrategias del manejo de tiempo y desarrollar mejor su capacidad para resolver conflictos.

OCTAVA:

Finalmente, con el séptimo objetivo específico se notó que existe un nivel medio en el bienestar psicológico con el 82,4%, es decir, el colaborador presenta un manejo adecuado del equilibrio emocional y puede satisfacer con normalidad sus necesidades.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados alcanzados se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Dar a conocer a los trabajadores de la institución los resultados de la investigación y que tanto ellos como todo el equipo multidisciplinario pueda estar atento a las vulnerabilidades que como grupo humano pueden presentar en algún momento de su vida laboral.
2. Se debe incentivar al personal asistencial a pasar cada seis meses consulta psicológica de esta manera se busca cuidar la salud mental de los trabajadores, para que así puedan brindar una adecuada atención a los usuarios.
3. Brindar todas las herramientas necesarias para que el personal asistencial pueda trabajar armoniosamente en su centro de trabajo.
4. Tener espacios de esparcimiento para el personal de salud a fin de mejorar su bienestar psicológico.
5. Que el departamento de psicología efectúe programas de intervención para el manejo de estrés laboral en coordinación con el área de recursos humanos y así poder canalizar los niveles de estrés en el personal asistencial.
6. Llevar a cabo estudios de tipo aplicativo con diseños experimentales donde se puedan desempeñar talleres psicoeducativos y poner en práctica las técnicas de relajación para cambiar su perspectiva frente al estrés.

REFERENCIAS

- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., y Van Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de la escala de bienestar psicológico de Ryff*. *Psicothema*, vol. 18, núm.3 pp. 572-577. Sitio web de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>.
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K. y Licon, S. (enero, 2014). Estrés laboral en enfermería factores asociados. *Revista científica salud uninorte*. 30 (1).
- Cortaza, L. y Francisco, M. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. *Enfermería 21*. 24(1), 1-13.
- Fredrickson, B. (junio, 2004). The role of positive emotions. In positive psychology: The broaden and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Gay, L. y Airasian, P. (2009). *Educational research. Competencies for analysis and application (7ed)*. Merrill Prentice Hall.
- Horna, F. (2016). Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores de una institución de salud en la ciudad de Trujillo. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego). (Acceso el 2 de setiembre de 2019).
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editores S.A.
- Hurtado E. y Dolcini, A. (2012). *Código de ética para el equipo de salud*. (2. Ed.). Argentina: Fachada actual de la Asociación Médica Argentina –AMA.
- Ibáñez Panta, D. y Yauli Huayta, J. (2017). Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín). (Acceso el 2 de setiembre de 2019).
- Lazarus, R. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Manual de Salud Ocupacional (2005). En J. Albinagorta (ed.), Ministerio de salud Lima: Perú.
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Scielo*. 6(2).

- Mateo, P. (2015). *Control de estrés laboral*. (2º, ed.). Fundación Confemental.
- Melgarejo, C. (2018). Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 2 de setiembre de 2019).
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª. ed.). Ediciones de la U.
- Organización Panamericana de la Salud. (abril, 2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Sitio web de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo. LABADMIN/OSH. Ginebra. Sitio web de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
- Organización Mundial de la Salud (2013). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Sitio web de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Internacional del Trabajo (abril, 2013). La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. Sitio web de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Oxford Pobreza y Desarrollo Humano. (13 de mayo de 2019). OPHI. Sitio web de <http://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/Bienestarsubjetivo.pdf>.
- Park, N. y Peterson, C. (febrero, 2008). Positive psychology and character strengths: Its application for strength-based school counseling. *Journal of Professional School Counseling*, 12(2), 85-92.

- Quispe, S. (2016). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). (Acceso el 2 de setiembre de 2019).
- Ryff, C. (1989). Happiness is Everthing, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. New York: Journal of Personality and Social Psychology.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). La estructura de Bienestar Psicológico. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 69(4), 719-727.
- Sarsosa, K y Charria, V. (noviembre, 2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Pontificia Universidad Javeriana*, 20 (1), 44-52.
- Shapiro, S. y Wilk, M. (2011). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biométrica* 52(3,4), 591–611. Sitio web de <http://dx.doi.org/10.2307/2333709>
- Supo, J. (2014). *Como elegir una muestra*. Bioestadística EIRL.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Vol. 2 N° 1, pp. 33 -50.
- Selye, H. (1926). The evolution of the stress concept. *American Scientist*. 61(1), 692-699.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Limusa EIRL.
- Yáñez, D. (2018). Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del hospital básico San Miguel (Tesis de licenciatura). Sitio web de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2421/1/76687.pdf>

ANEXOS

A) Matriz de consistencia de la tesis

Título: “Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un Hospital, Pueblo Libre – Lima 2019”

Autora: Salazar Huayta, Ligia Yndira

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud nombrado, en un hospital, Pueblo Libre - Lima 2019?	Objetivo general: Determinar la relación significativa inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. Objetivos específicos: Determinar la correlación significativa inversa entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. Determinar la correlación significativa inversa entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico	Hipótesis general: Existe una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. Hipótesis específicas: Existe correlación significativa inversa entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. Existe correlación significativa inversa entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. Existe diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un	Variable 1: Estrés laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Clima organizacional	Misión Estrategia Políticas institucionales Dirección y objetivo	1,10,11,20	Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3)
			Estructura organizacional	Comunicación Cadena de mando Control Formal	2,12,16,24	Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)
			Territorio organizacional	Actividades de trabajo Espacios personales Interrelación	3.15,22	
			Tecnología	Equipo de trabajo Conocimiento técnico Modernidad	4,14,25	
			Influencia del líder	Supervisión Respeto Bienestar personal	5,6,13,17	
			Falta de cohesión	Confianza Trabajo en equipo Estatus	7,9,18,21	

del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019. Determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según edad. Determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según sexo. Determinar las diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según condición laboral. Describir el nivel del estrés laboral en el personal asistencial de salud en un

hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según edad. Existe diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según sexo. Existen diferencias entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019, según condición laboral.

Respaldo del grupo

Organización
Compañerismo

8,19,23

Variable 2: Bienestar Psicológico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Auto aceptación	Satisfacción de sí Mismo Actitud Positiva	1,7,8,11,17,25,34	Totalmente en Desacuerdo (1)
Relaciones positivas	Relaciones Sociales Confianza Empatía	2,13,16,18,31,38	Desacuerdo (2)
Dominio del entorno	Dominio del Mundo Satisfacción de sus deseos y necesidades	6,19,29,32,36,39	Ligeramente en Desacuerdo (3)
Autonomía	Capacidad de Independencia	3,5,10,27	Ligeramente de Acuerdo (4) De Acuerdo (5)

hospital – Pueblo Libre, Lima 2019. Describir el nivel del bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital – Pueblo Libre, Lima 2019.		Propósito en la vida	Conducta en Contextos Sociales	Totalmente de Acuerdo (6)
		Crecimiento personal	Objetivos Metas Sentido en la vida	9,12,14,20,22,28,33,35
			Desarrollo Personal	4,24,30,37
Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
Tipo: Cuantitativo	Población: 767	Variable 1: Estrés laboral	DESCRIPTIVA:	
Diseño: No experimental de corte transversal	Tamaño de muestra: 256.	Técnica: Encuesta	Tablas de frecuencia	
Método: Hipotético-deductivo		Instrumento: Cuestionario	INFERENCIAL:	
Nivel: básica aplicada y correlacional		Variable 2: Bienestar psicológico	Prueba no paramétrica Correlación de Spearman	
		Técnica: Encuesta		
		Instrumento: Cuestionario		

B) Operacionalización de la variable

Tabla 11

Tabla de Operacionalización de las variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	La OIT (2016) definió al estrés laboral como el desequilibrio físico y mental que se presenta en respuesta del organismo a las exigencias del entorno, con una insuficiente capacidad de recursos inherentes al individuo.	Las mediciones de los rangos se basa en los niveles alto, medio y bajo y el nivel de medición es el ordinal.	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo de grupo	8, 19, 23	
Bienestar psicológico	La Organización Mundial de la Salud (2013) refirió que es el equilibrio y bienestar de la mente de las personas es un elemento esencial en la definición de la salud,	Va a ser medida por los puntajes obtenidos por la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.	Auto aceptación	1, 7, 8, 11, 17, 25, 34	Ordinal
			Relaciones Positivas	2, 13, 16, 18, 23, 31, 38	
			Dominio del Entorno	6, 19, 26, 29, 32, 36, 39	
			Autonomía	3, 5, 10, 15, 27	
			Propósito en la vida	9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35	
			Crecimiento personal	4, 21, 24, 30, 37	

C) Instrumentos

CUESTIONARIO EL

OIT – OMS (1989)

EDAD: **SEXO:** F () M () **CONDICIONES LABORALES:** Contratado () Nombrado () otros ()
GRADO DE INSTRUCCIÓN: Técnico () Universitario () **PROFESIÓN:** Médico () Enfermera () Obstetricia ()
 Laboratorio () Técnica de enfermería () **SERVICIO:** Consultorios externos () Hospitalización () Emergencia () Sala
 de operaciones () **FECHA:**

INTRUCCIONES: El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración. A continuación, deberás responder a las 25 preguntas en un periodo no mayor de 15 minutos, marcando con un aspa “X” en los recuadros del 1 al 7:

Marque 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés

Marque 2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

Marque 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés

Marque 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

Marque 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés

Marque 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

Marque 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera 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.							

ESCALA BP

Ryff (1999)

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

Ítems	Totalmente en desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
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 trabajar 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 la 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.						

D) Carta de presentación

04133



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 20 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00744- 2019/EP/PSL UCV LIMA-LN

Sr.
Oscar Zúñiga Vargas
Director
Hospital Santa Rosa – Pueblo Libre
Av. Bolívar cdra.8 s/n – Pueblo Libre

Presente,-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. SALAZAR HUAYTA, LIGIA YNDIRA estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,




Dra. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF





PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección de Redes
Integradas de Salud
Lima Centro

Hospital
Santa Rosa

Oficina de Apoyo a la
Docencia e Investigación

Comité Metodológico
de Investigación

CONSTANCIA 028 - 19 – CMI – HSR

HOSPITAL SANTA ROSA

El Comité Metodológico de Investigación del Hospital Santa Rosa (CMI – HSR) oficializado a través de la **Resolución N°221-2018-DG-HSR-MINSA**, certifica que habiéndose levantado las observaciones solicitadas, el Proyecto de Investigación descrito a continuación, ha sido **APROBADO** con fecha 17 de Junio del 2019.

“ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD EN UN HOSPITAL, PUEBLO LIBRE – LIMA 2019. “


Con el código N° **19/030**, presentado por la investigadora: **SALAZAR HUAYTA, LIGIA YNDIRA**.

Esta aprobación tendrá vigencia del **17 de Junio del 2019 al 16 de Junio del 2020**.

El investigador debe solicitar toda información que requiera para desarrollar su proyecto de investigación a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Asimismo, debe reportar el avance del estudio mensualmente y el informe final luego de terminado el mismo. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Pueblo Libre, 05 de Julio del 2019



Dr. Richar Ruiz Moreno
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital Santa Rosa



“Producción Científica y Calidad en la Gestión de la Investigación”
Av. Bolívar Cdra. 8 S/N Pueblo Libre, Lima 21 Telefono6158200 Anexo 500 – 501
E-mail: oadi.cie@hsr.gob.pe


E) Autorización para el uso de los instrumentos

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS por Ángela Suarez 2013

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Mg. Ángela Suárez Tunanñaña
Docente de la Universidad César Vallejo
asuarcs@ucv.edu.pe



Resumen

Se adapta la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114 en el área de Ventas de un Contact Center de Lima. Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total.

Palabras clave: Adaptación, OIT, OMS, Contact Center, Estrés Laboral

Abstract

Stress Scale of the OIT-OMS was adapted. In a sample of 203 employees who work as telephone assistant, among which 89 are in the Customer Service area and 114 in the area of a Sales Contact Center of Lima. The results indicate that the the Job Stress Scale gets adequate psychometric properties: Reliability through the method of internal consistency (Cronbach's alpha = 0.972) and construct validity. Finally, the scales were performed in the total sample.

Keywords: adaptation, OIT, OMS Contact Center, Work Stress

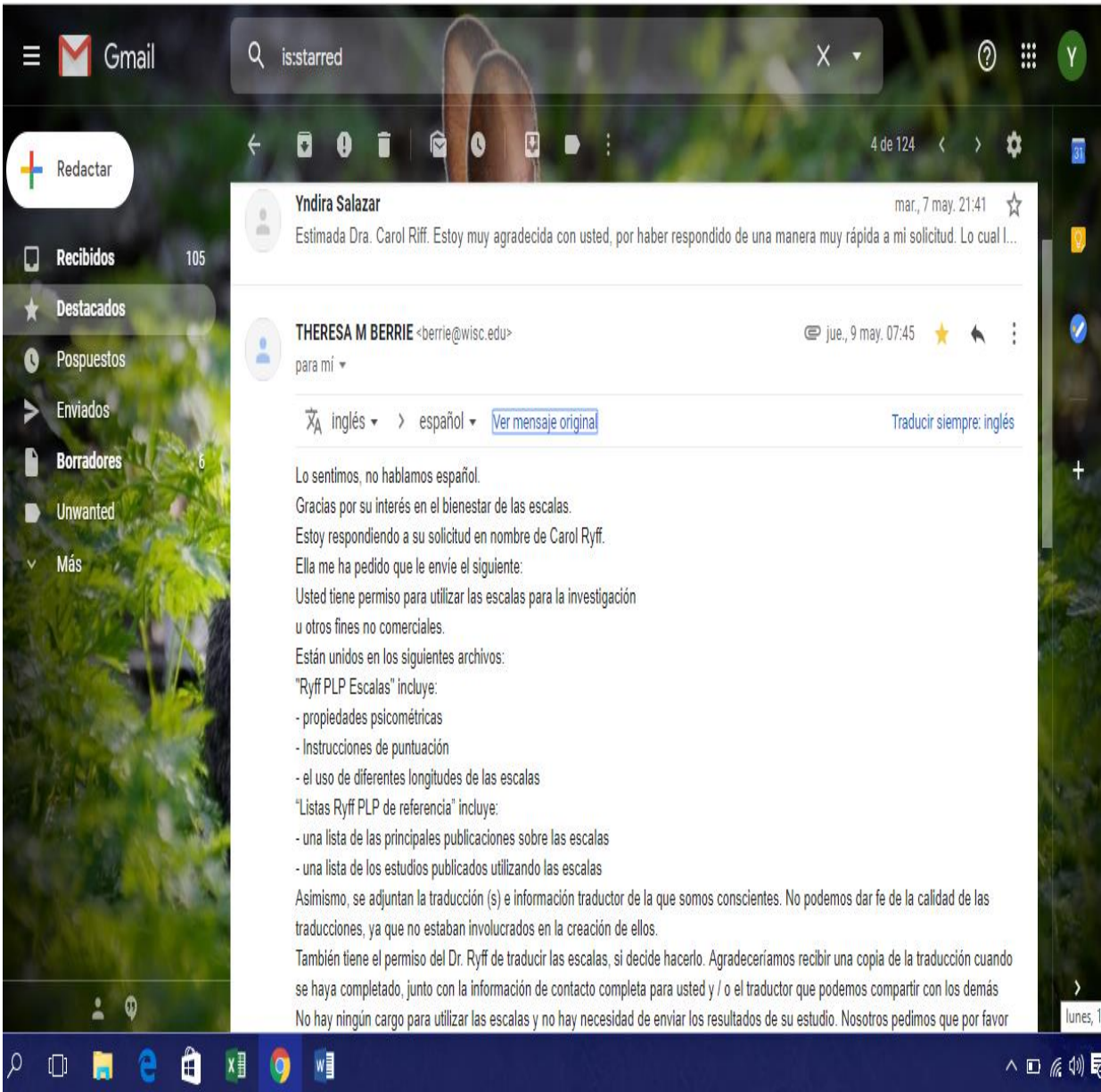
Cómo citar este artículo

Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiquiMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquimag/index.html>

33

PsiquiMag vol. 2 Nº 1, 2013 pp. 33 - 50

Autorización del instrumento de Escala de Bienestar Psicológico de RYFF



The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing "is:starred". The left sidebar lists folders: Redactar, Recibidos (105), Destacados, Postpuestos, Enviados, Borradores (6), Unwanted, and Más. The main content area displays an email from Theresa M Berrie (berrie@wisc.edu) dated Thursday, May 9, 2019, at 07:45. The email is addressed to the user and includes a translation of the original message from English to Spanish. The translated text provides authorization for the use of the Ryff Psychological Well-being Scale for research purposes, lists the included materials (psychometric properties, scoring instructions, and reference lists), and mentions that translations and translator information are attached. It also states that the user has permission from Dr. Ryff to translate the scale and that no charge or result submission is required.

Yndira Salazar mar., 7 may. 21:41 ☆
Estimada Dra. Carol Riff. Estoy muy agradecida con usted, por haber respondido de una manera muy rápida a mi solicitud. Lo cual I...

THERESA M BERRIE <berrie@wisc.edu> jue., 9 may. 07:45 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

inglés ▾ > español ▾ [Ver mensaje original](#) Traducir siempre: inglés

Lo sentimos, no hablamos español.
Gracias por su interés en el bienestar de las escalas.
Estoy respondiendo a su solicitud en nombre de Carol Ryff.
Ella me ha pedido que le envíe el siguiente:
Usted tiene permiso para utilizar las escalas para la investigación u otros fines no comerciales.
Están unidos en los siguientes archivos:
"Ryff PLP Escalas" incluye:
- propiedades psicométricas
- Instrucciones de puntuación
- el uso de diferentes longitudes de las escalas
"Listas Ryff PLP de referencia" incluye:
- una lista de las principales publicaciones sobre las escalas
- una lista de los estudios publicados utilizando las escalas
Asimismo, se adjuntan la traducción (s) e información traductor de la que somos conscientes. No podemos dar fe de la calidad de las traducciones, ya que no estaban involucrados en la creación de ellos.
También tiene el permiso del Dr. Ryff de traducir las escalas, si decide hacerlo. Agradeceríamos recibir una copia de la traducción cuando se haya completado, junto con la información de contacto completa para usted y / o el traductor que podemos compartir con los demás
No hay ningún cargo para utilizar las escalas y no hay necesidad de enviar los resultados de su estudio. Nosotros pedimos que por favor

F) Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a):

.....

En la actualidad estamos realizando una investigación científica en el personal asistencial de salud, por eso quisiéramos contar tu valioso apoyo. Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Ligia Yndira Salazar Huayta, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios con una duración de aproximadamente 20 minutos. **Los datos recogidos serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines de diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico.**

De aceptar participar en la investigación, debes firmar este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos del estudio.

En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas que aparecen en los cuestionarios, solo debe avisar y se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Acepto participar voluntariamente en la investigación.

Fecha:/...../.....

Firma

G) Resultados de la prueba piloto

Tabla 12

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

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Omega de McDonald's</i>	<i>N de elementos</i>
0.899	0.903	25

Tabla 13

Correlación ítem-test de la Escala del estrés laboral

	<i>Correlación total de elementos corregida</i>	<i>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</i>
Ítem01	,439	,881
Ítem02	,720	,874
Ítem03	,549	,879
Ítem04	,374	,883
Ítem05	,537	,879
Ítem06	,329	,884
Ítem07	,394	,882
Ítem08	,567	,880
Ítem09	,635	,875
Ítem10	,325	,884
Ítem11	,569	,878
Ítem12	,264	,886
Ítem13	,304	,884
Ítem14	,557	,878
Ítem15	-,016	,891
Ítem16	,348	,883
Ítem17	,439	,881
Ítem18	,337	,883
Ítem19	,467	,881
Ítem20	,636	,878
Ítem21	,476	,880
Ítem22	,715	,872
Ítem23	,554	,878
Ítem24	,527	,879
Ítem25	,401	,883

Tabla 14*Baremos del estrés laboral*

Pc	ESTRÉS LABORAL GENERAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGÍA	INFLUENCIA DEL LÍDER	FALTA DE COHESIÓN	RESPALDO DE GRUPO
10	7.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
20	58.20	9.00	9.00	6.00	7.00	10.00	7.00	7.00
30	64.60	10.00	10.00	7.00	8.00	11.00	9.00	7.30
40	65.00	11.00	11.00	8.00	10.00	12.00	10.00	8.00
50	78.00	12.00	12.00	9.00	11.00	13.00	13.00	9.00
60	89.60	13.00	13.00	10.00	11.50	14.00	14.00	10.00
70	92.70	14.00	14.00	12.00	12.00	14.50	15.00	11.00
80	94.00	15.00	15.00	13.00	13.00	15.00	16.00	12.00
90	100.80	16.00	16.00	14.00	14.00	16.00	20.00	17.00
95	175.00	28.00	28.00	21.00	21.00	28.00	28.00	21.00
N	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00
Media	77.38	11.78	11.37	9.26	10.31	12.48	12.30	9.89
DE	19.244	3.700	3.370	3.434	3.043	2.919	4.717	3.793

Tabla 15*Correlación ítem-test del bienestar psicológico*

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem01	,484	,873
Ítem02	,506	,872
Ítem03	,509	,873
Ítem04	,279	,877
Ítem05	,413	,874
Ítem06	,230	,878
Ítem07	,352	,875
Ítem08	,310	,876
Ítem09	,455	,873
Ítem10	,264	,877
Ítem11	,353	,876
Ítem12	,401	,875
Ítem13	,188	,878
Ítem14	,432	,874
Ítem15	,112	,880
Ítem16	,080	,880
Ítem17	,296	,876
Ítem18	,133	,880
Ítem19	,521	,872
Ítem20	,445	,874
Ítem21	,495	,873
Ítem22	,403	,875
Ítem23	,486	,873
Ítem24	,038	,880
Ítem25	,214	,879
Ítem26	,341	,876
Ítem27	,428	,874
Ítem28	,214	,878
Ítem29	,625	,870
Ítem30	,592	,871
Ítem31	,149	,879
Ítem32	,686	,870
Ítem33	,195	,878
Ítem34	,494	,874
Ítem35	,527	,873
Ítem36	,243	,877
Ítem37	,369	,875
Ítem38	,524	,873
Ítem39	,810	,868

Tabla 16

Confiabilidad del Alfa de Cronbach y Omega de la Escala BP de bienestar psicológico de Ryff (Scales of psychological wellbeing-reduced)

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Omega de McDonald's</i>	N de elementos
0.886	0.905	39

Tabla 17

Baremos del bienestar psicológico

Pc	BIENESTAR PSICOLÓGICO GENERAL	AUTO ACEPTACIÓN	RELACIONES POSITIVAS	DOMINIO DEL ENTORNO	AUTONOMÍA	PROPÓSITO EN LA VIDA	CRECIMIENTO PERSONAL
10	6.00	7.00	7.00	7.00	5.00	8.00	5.00
20	100.00	15.00	13.00	17.00	14.20	17.00	15.00
30	106.60	16.00	15.00	21.00	15.00	23.00	16.00
40	121.40	17.00	16.00	22.00	16.00	24.00	17.00
50	123.00	19.00	17.00	27.00	17.00	26.00	18.00
60	131.00	22.00	21.00	28.00	21.00	28.00	19.00
70	139.90	23.00	22.00	29.00	22.00	29.00	21.00
80	146.80	24.00	23.00	30.00	23.00	30.00	22.00
90	152.00	26.00	24.00	32.00	26.00	32.00	26.00
95	216.00	42.00	42.00	42.00	30.00	48.00	30.00
N	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00
Media	121.64	19.30	17.57	23.53	18.09	24.64	18.52
DE	24.813	4.876	4.483	8.079	4.982	5.955	4.461

Tabla 18

Evidencia de validez referente al contenido del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT

– OMS por medio del coeficiente V de Aiken.

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 19

Evidencia de validez referente al contenido de Escala de Bienestar Psicológico de Ryff por medio del coeficiente V de Aiken.

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	13	86.60%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

H) Validación de instrumentos a través de juicio de Expertos

JUEZ 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./Mg):

Castro Casado, Julio Cesar

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1981
02	UNFV	ORGANIZACIONAL	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	—	Lima	2017	Docente - Asesor
02	UCSUR	—	Lima	2016	Docente - Asesor
03	UIGV	Administrativo	Lima	1990	Docente - Asesor - Coordinador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



SELLO CON NUMERO DE CPSP

...de junio del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN IZQUIERDO, Luis EDUARDO

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. I. G. V	Lic. Psicología	1981-1986
02	Univ. of Phoenix, U.S.A	Master Psicología	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA-CALLO	2015-2018	Docencia
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Luis E. Allan Izquierdo
 Psicólogo
 C.P.S.P. 40231
 FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPsP

...de junio del 2019.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Ruiz Valencia, Flor de María

DNI: 07393222

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRAS	Lic. Psicología	1982 - 1988
02	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO	Mta. Docencia UNIVERSITARIA	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LOS OLIVOS	2012 - 2019	Docencia UNIVERSITARIA
02					
03					

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Flor de María Ruiz Valencia
Mg. Flor de María Ruiz Valencia
 Psicóloga
 Orientadora en Sexualidad Humana
 C.P.S. N° 3451
 FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP

7 de junio del 2019.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto.

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres	Licenciada - Magister en Psicología	1981 - 1994 / 2000 - 2002
02	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2013 - 2017.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRBIE DIVEDU PNP	Psicólogo	Lima	1987 - 2018	Psicólogo Educativo
02	Universidad César Vallejo	Docente Universitario	Lima	2010 - 2019	Asesor Metodológico
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. Ps. P. 3518

FIRMA
SELLO CON NUMERO DE CPsP

07 de junio del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir [] | No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mariano Tapia César Paul

DNI..... 09227908

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	Psicología	1986-1991
02	UPCH	NEUROPSICOLOGÍA	2009-2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2010 - Act	Docente
02	UTP	Docente	Lima Norte	2016 - Act	Docente
03	UPCH	Docente	Lima Norte	2012-2017	Docente re

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. César Paul Mariano Tapia
 Psicólogo Clínico
 C. P. 9.9992

- 00 de junio del 2019