



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal
asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca,
2020.**

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

AUTOR:

Chávez Salazar, Milton Armando (ORCID: 0000-0002-7772-5734)

ASESOR:

Dr. Palacios Isla, Oswaldo (ORCID: 0000-0003-0935-5767)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

Se la dedico al forjador de mi camino,
al creador celestial, el que me
acompaña siempre me levanta de mi
continuo tropiezo al creador de mis
padres y de las personas que más
amo, con mi más sincero amor.

Agradecimiento

A mi esposa por todo su apoyo, paciencia comprensión durante este largo proceso.

A mi hijo Albert Schneider, por ser la principal motivación e inspiración para poder terminar con esta investigación, brindándome alegría y sonrisas en el camino.

A mis buenos amigos, por apoyarme, por alegrarse por cada avance mío y estar siempre para ahí para mí

A mis padres, por todo apoyo y comprensión.

Agradezco a los trabajadores del Hospital Regional Docente Cajamarca por su participación que fue de máxima importancia para esta investigación, el camino que condujo a finalizar el presente trabajo de investigación está plagado de personas que aprecio:

Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Diseño y tipo de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII: RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	32

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Prueba de normalidad Shapiro Wilk</i>	25
Tabla 2	<i>Correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico</i>	25
Tabla 3	<i>Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico</i>	26
Tabla 4	<i>Correlación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral</i>	27
Tabla 5	<i>Describir los niveles del estrés laboral, según sexo</i>	28
Tabla 6	<i>Describir los niveles del bienestar psicológico, según sexo</i>	28
Tabla 7	<i>Evidencia de validez referente al contenido del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS por medio del coeficiente V de Aiken</i>	56
Tabla 8	<i>Evidencia de validez referente al contenido de Escala de Bienestar Psicológico de Ryff por medio del coeficiente V de Aiken.</i>	57
Tabla 9	<i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach del test de funcionalidad familiar- APGAR familiar</i>	58
Tabla 10	<i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala BP de bienestar psicológico de Ryff</i>	58

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de emergencia del Hospital Cajamarca, 2020. Asimismo, el tipo de estudio fue básica, de diseño experimental. Por otro lado, se empleó una muestra de 154 personales asistenciales, donde se evaluó la escala del estrés laboral de Ivancevich y Matteson y la escala de bienestar psicológico de Ryff. Además, se tuvo como resultados que existe una relación inversa y significativa débil entre ambas variables de estudio ($Rho=-0,176$), también se encontró que el sexo masculino presento el 39,7% en el nivel alto de estrés y las mujeres presentaron el 39,5% en el nivel alto y el sexo femenino presentó el 38,2% en el nivel alto del bienestar psicológico y el sexo masculino presentó el 34,6% en el nivel medio.

Palabras clave: Estrés, bienestar, enfermería, autonomía.

Abstract

The aim of this research was to determine the relationship between work stress and the psychological well-being of emergency care personnel at the Cajamarca Hospital, 2020. The type of study was also basic, experimental design. On the other hand, a sample of 154 care personnel was used, where the scale of Ivancevich and Matteson's work stress and the Ryff psychological well-being scale were evaluated. In addition, the results were that there is a weak inverse and significant relationship between the two study variables ($Rho=-0,176$), it was also found that males presented 39,7% at the high level of stress and females presented 39,5% at the high level and females presented 38,2% at the high level of psychological well-being and males had 34,6% at the level medium.

Keywords: Stress, welfare, nursing, autonomy

I. INTRODUCCIÓN

La enfermería, según la literatura nacional e internacional es uno de los trabajos que están bajo presión por la demanda de pacientes y el poco personal con el que cuentan para afrontar dicho servicio, por lo que las situaciones de estrés son muy comunes en este ámbito, lo que afecta directamente el estado físico y emocional del profesional de enfermería, reflejándose en una baja calidad en el servicio e indirectamente a los paciente y usuarios de salud (Navarro, González y León, 2017).

Asimismo, la Organización Mundial de la salud para brindar servicios esenciales de salud por cada diez mil habitantes se necesitan 23 médicos, enfermeras y parteras. En América, solo el 70% de los países cuenta con el personal de enfermería necesario, en algunos casos lo superan, pero enfrentan desafíos con la formación y distribución. Además, son seleccionadas 1 de 4 enfermeras a nivel mundial, y solo el 57% están en Norteamérica, además por cada 10 mil habitantes hay 110 mil enfermeras, en el sur, centro y en el Caribe hay un promedio del 13.8% (OMS, 2017).

Por otro lado, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, denuncia las condiciones laborales de las enfermeras del sector privado en Madrid, donde atienden a más pacientes, pero ganan entre un 20 y un 25% menos que el estatal. El sindicato especifica que una profesional de la privada cobra unos 1.401,10 euros, pero Enfermería de Madrid Unida cifró en 1,961 el salario en la pública. Además, un 96% del personal del sector privado madrileño sufre estrés laboral, un 57% ha tenido lesiones musculoesqueléticas y un 36% no puede desconectar. Por otro lado, Tienen mayor carga de trabajo, pero cobran menos y eso deriva en el estrés laboral, en bajas y, por ende, en más carga de trabajo y más ansiedad (Carrasco, 2020).

Asimismo, se estima en el Caribe que la cantidad de enfermeras que laboran fuera de su país son el triple de los que laboran en el mismo país donde recibieron su formación. Además, el 42% de los puestos de trabajo de las enfermeras están libres debido a la emigración. Existen factores como la retención de la fuerza del trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo en el

sector público para reducir el desplazamiento de los profesionales de salud. Otras razones del déficit de recurso humano son el abandono escolar prematuro, el poco acceso a una educación de calidad, la inadecuada organización de los contenidos, metodología y planes de estudio, así como la poca formación continua de los profesores y la deficiente infraestructura administrativa y política en las escuelas (Organización Panamericana de la Salud, 2015)

En una encuesta que se realizó en Latinoamérica, se halló que más del 10% manifestó que han presentado un estrés leve, esto reflejado por las condiciones de trabajo en las cuales se desarrolla. En Argentina otra encuesta permitió observar que el 27% del grupo laboral presentan estrés relacionados a las condiciones y carga de trabajo. Por otro lado, en Brasil hubo una evaluación de la falta de asistencia al trabajo por accidentes laborales, donde se encontró que el 14% de los servicios en el sistema de salud, anualmente se utilizan por casos de enfermedades mentales. En el caso de Chile se encontró que el 28% de la fuerza laboral y el 14% de las empresas y organizaciones reportaron un estrés y depresión (OPS, 2016)

Por otra parte, en el Perú existen un desbalance en la proporción de enfermeros y demanda de pacientes, siendo esta de 15.6 enfermeros por cada 10 mil ciudadanos, en la región de San Martín este porcentaje disminuye a 8.4, en Loreto a 10.3, en Piura a 9.3, Cajamarca a 12.6, Trujillo a 11.7 y Puno con 12.9 por ciento, siendo esto los más perjudicados. Lo cual según Comex es una situación preocupante ya que la problemática solo en la capital llega al 32 por ciento de cobertura. Debido a esto las Direcciones Regionales de Salud deberían tomar cartas en el asunto. Asimismo, si se hace un análisis de la ubicación del personal de salud con un 13.9 por ciento se ubica en zonas de extrema pobreza, dentro de estas cifras se observa que un 10 por ciento son médicos y el 0.9 por ciento son médicos especialistas, en el caso de los enfermeros y obstetras el porcentaje es de 16.6 por ciento y el 26.6 por ciento respectivamente, siendo estos últimos los que asumen más funciones del que les corresponde (Ministerio de Salud, 2020)

Por lo mencionado anteriormente el problema general fue ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de

enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020?

Por otro lado, el estudio se justifica teóricamente, porque que brindó información sobre las variables de estudio de una selección y análisis literario, además de aportar con nuestros conocimientos previos, para la comprensión de estos dos fenómenos que afectan y perjudican el trabajo de la enfermera como lo son el estrés laboral y el bienestar psicológico. Asimismo se justifica de manera práctica debido a que los resultados que se obtendrán permitirán realizar un informe de la situación problemática de forma más objetiva y actual, tratando de concientizar a las autoridades pertinentes para mejorar la condiciones en las cuales se desarrolla la labor de enfermería; por otro lado, a nivel metodológico se empleó instrumentos válidos y confiables; por último el estudio se justifica socialmente debido a que los resultados permitirán sugerir mejoras continuas en la población investigada, siendo en este caso personal asistencial, lo que favorecerá no solo a ellos sino al servicio que se le brinde a la población bajo las normas sociales y establecidas.

De esta manera se planteó el objetivo general la cual fue determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020.

Asimismo, como objetivos específicos se tuvo, a) determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico, b) determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral, c) describir los niveles del estrés laboral, según sexo y d) describir los niveles del bienestar psicológico, según sexo.

Por otra parte, como hipótesis general fue existe correlación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020.

Y como hipótesis específicas fueron existe correlación inversa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico y existe correlación inversa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte del marco teórico se consultó los siguientes antecedentes; en el lado nacional tenemos a Melgarejo (2018) quien hizo un estudio sobre el estrés en el trabajo y el bienestar psicológico. Asimismo, se tuvo como muestra 123 colaboradores, donde se evidenció como resultados que existe una relación inversa y significativa entre las variables ($Rho=0,755$), además se halló una relación entre los estilos de afrontamiento de la emoción con el bienestar ($Rho=0,509$) y con los otros estilos adicionales con un valor de ($Rho=0,580$).

Ibañez y Yauli (2017) hicieron un estudio sobre el estrés y el bienestar en colaboradores. Así también, se tuvo como muestra 130 trabajadores donde se encontró una relación inversa y significativa entre la dimensión aceptación de sí mismo con el estrés laboral ($Rho= -0,630$), además una relación inversa con los vínculos psicosociales ($Rho= -0,598$), con la dimensión control de situaciones ($Rho= -0,666$) y con el proyecto de vida ($Rho=-0,609$).

Asimismo, se tiene al estudio de Ccasani (2017) quien encontró en los resultados de su investigación que el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital san juan de Lurigancho en 2017, fue de 57,9% tiene un nivel de estrés laboral medio, mientras que solo el 15.8% tiene un nivel alto de estrés laboral. Se observa que existe relación en el clima organizacional y estrés laboral en enfermeros. Otro de los estudios es el de Ortega y Quispe (2016) quienes en sus resultados muestran que existe relación entre bienestar Psicológico y los niveles de estrés, presentando una significancia moderada alta con $r= 0.581$ y $p=0.00$ es decir que existe relación directa entre las variables con los niveles de estrés.

Quispe (2016) realizó una investigación el estrés y bienestar psicológico en trabajadores. Asimismo, el estudio fue correlacional, donde se empleó una muestra de 168 sujetos. Se tuvo como resultados que existe una relación inversa y significativa entre ambas variables ($Rho=-0,483$), así también se evidenció una relación con las dimensiones del estrés, donde con el clima laboral tuvo un valor de ($Rho=-0,506$), en la estructura organizacional una relación inversa y significativa ($Rho=-0,460$), en el territorio organizacional ($Rho=-0,359$), en la tecnología ($Rho=-0,461$), en la influencia del líder ($Rho=-0,322$), en la falta de cohesión ($Rho=-0,409$) y en el respaldo de grupo ($Rho=-0,377$).

Horna (2016) investigó sobre la satisfacción y el estrés en trabajadores. Además, el tipo de estudio fue correlacional – descriptivo, donde se tuvo como resultado que existe una relación inversa y significativa con un valor de ($Rho=-0,426$), además existe relación con las dimensiones de preparación inadecuada y condiciones físicas ($Rho=-0,314$), en la dimensión incertidumbre ($Rho=-0,270$), en la carencia de sostén ($Rho=-0,252$), en la sobre carga de trabajo ($Rho=-0,195$) y en la vulnerabilidad un valor de ($Rho=-0,355$).

Como antecedentes internacionales tenemos a Huamani (2018) observó en su estudio que el 46% presentó un estrés laboral alto, en su dimensión despersonalización también se presentó un nivel alto, en la satisfacción del trabajo el 76% presentó un nivel medio, y con respecto a la satisfacción laboral el 52 por ciento presenta un nivel alto. Se concluyó que entre la satisfacción laboral y el nivel de estrés no existe relación.

Silva (2018) realizó un estudio donde se utilizó 2 cuestionarios que dieron como resultado que el 46% del personal de enfermería presenta estrés laboral en un nivel alto, con respecto a la dimensión despersonalización el 39% de las enfermeras presenta estrés laboral en un nivel alto, con la dimensión satisfacción del trabajo el 76% presenta un nivel medio y la satisfacción laboral el 52% presenta un nivel alto. Asimismo, no existe relación entre nivel de estrés y satisfacción laboral.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2013) delimitó el estrés laboral como una inestabilidad mental y física, que manifiesta el organismo en respuesta a los estímulos externos, limitando las facultades propias de cada individuo. Por otra parte, el estrés que se relaciona al trabajo se delimita por la organización y al esquema de la corporación, conjuntamente a las interrelaciones que se producen dentro de ella. Del mismo modo, se producen cuando la exigencia de diligencias o trabajos exceden las competencias, medios o escasez de los facultados a ejecutarla. Intrínsecamente también hace referencia a cuando los medios y capacidades de los empleados no cumplen con los requerimientos o políticas de la compañía.

De la misma manera se tiene a la Psicológica Positiva, y cuando nos referimos de ellos, hablamos a la tentativa de lograr entender que es poseer un idóneo estilo de vida, puesto que, aunque hayan malas prácticas, pretende omitir y así

poder proseguir con su trabajo sin presión y afrontar los problemas (Park y Peterson, 2008).

Del mismo modo, Fredrickson (2004) sustenta que para beneficiar el desarrollo personal nuestro sin estrés, las emociones en el individuo admiten se tenga algunas variantes en el comportamiento y a nivel cognoscitivo en algún escenario desfavorable.

Lazarus (1966) manifiesta que la persona y su entorno crean un vínculo que logra ser amenazador, ocasionando estrés, que sitúa en riesgo su salud.

Por otro lado, en el Perú, la Dirección General de Salud Ambiental y el Instituto Nacional de la Salud, son instituciones que poseen como fin, poner en funcionamiento, crecer y conservar la buena salud en su ocupación, por medio de leyes como 29783, la cual es la Ley de seguridad laboral entre otras, donde se concierta de manera definitiva la previsión y resguardo de los empleados haciendo alusión al contexto donde se desarrollan sus actividades laborales (Manual de Salud Ocupacional, 2005).

Con respecto a las teorías del estrés laboral tenemos a la teoría de Selye, la cual define que la diversidad de personas que pasen por un padecimiento o alguna enfermedad manifestaran sintomatología parecida en cuanto a como lo afrontaría el organismo en relación al estrés que se produce por presentarse aquella situación. Él denomino esta lista de síntomas Síndrome de Adaptación General (SGA) o Síndrome del estrés. Esta teoría se fragmenta en tres aspectos: Estadio de alarma; en este estadio el cuerpo frente a una sensación de amenaza real o una proyección de un miedo interno, reacciona de manera fisiológica como psicológico, emergiendo una variación como son la angustia o intranquilidad que los predispone para afrontar una situación adversa. Esta sintomatología surge directamente a razón de la peculiaridad del lugar donde se lleva a cabo, así como las cualidades personales propias de la persona y el nivel de amenaza que se advierte y el control que se posea sobre ello (Mateo, 2015).

Por consiguiente la teoría fundada en la interacción del Modelo Cognitivo-Transaccional de Lazarus y Folkman; este piloto de Selye tiene sustento primordialmente en las corrientes biológicas, de la filosofía y psicológicas somáticas, como resultado a consecuencia del estrés, el patrón se orienta en base a las respuestas cognitivas que la persona manifiesta frente a circunstancias de estrés, es por ello que para los autores percibir estrés es una

interrelación entre la persona y su medio ambiente. Desde ya esto obedece al nivel de estrés que produce el medio ambiente, cuyo impacto es la investigación de la persona concerniente al agente que genera estrés, asimismo de su capacidad y recursos disponibles para responder a ello (Mateo, 2015).

French y Kahn (1962) observaron mediante el modelo socio-ambiental la interrelación entre la salud (mental y física) y el estrés, estableciendo que el estrés se incrementa como resultado de cómo percibe su entorno por parte del individuo, la vivencia personal y los mecanismos de protección que utiliza el individuo para enfrentar las exigencias del medio. Estas respuestas pueden ser conductuales, físicas y emotivas, desencadenando un cambio en la salud y confort del individuo. Cabe resaltar que este modelo se enfoca en las características fundamentales del estrés, no basta para poder considerar la relación entre los diferentes estados.

Acorde al contexto presentado, el concepto de Estrés que hace uso de esta investigación será: Factor inherente del individuo que de cierta forma logra el accionar físico y cognitivo, concibiendo una buena adecuación, eficiencia y por ultimo pero no menos importante la sobrevivencia.

Edwards y Cooper (1988) establecen en determinar una valoración positiva y negativa al estrés, el desarrollo de una u otra depende del temperamento y los mecanismos de defensa del individuo afectado. De cierta manera, el estrés se deduciría de dos formas:

Eutrés: Tipo de estrés que produce en el individuo activación conductual, entendida en la mayor cantidad de casos como estimulación ya que sus frutos son positivos.

Distrés. Tipo de estrés que produce molestia en las personas, por lo habitual, originando incomodidad, irritabilidad e incluso disminución en la salud.

Por lo tanto el estrés laboral se fragmenta en distintas extensiones, comprende el Clima organizacional; es el lugar donde las personas desenvuelven sus diligencias en el caso del labor de su trabajo, es una característica que se desarrolla por los empleados, de igual manera el propio clima establece el comportamiento que los empleados adopten, con lo cual existe la posibilidad de crear un ambiente laboral tenso o relajado, así como equitativo, lo que obediendo a la persona y su capacidad de afrontar las adversidades ocasionara niveles de estrés (OIT, 2013). Del mismo modo, componentes que

forman o constituyen parte del clima organizacional son la buena comunicación, la convivencia entre los empleados o ellos con sus jefes, el contexto en el cual laboran, la sociabilidad, el respeto, entre otros son fundamentales para que este ambiente sea productivo.

Continuamos con la estructura organizacional; hace referencia no tan solo a la carga administrativa sino también al orden jerárquico del empleado en la empresa, en base a la supervisión que realizan en su trabajo (OIT, 2013). La estructura organizacional, manifiesta como están asignadas las responsabilidades y funciones de cada uno de los miembros de forma jerárquicamente, con una serie de restricciones normadas para desempeñar dicha finalidad. Es así que los ambientes que existen en la compañía serán agradables para que el empleado pueda desarrollarse en sus actividades y responsabilidades con complacencia. Se comprende como la estructura organizacional, al conjunto de planeamientos que se emplean en el esquema de la organización de toda compañía u organismo con el fin del logro de metas y objetivos planteados.

Del mismo modo está el territorio organizacional, es la designación que se brinda a aquel espacio en el cual la persona desenvuelve cualquier actividad, ya sea su labor, una actividad lúdica o la de socializar donde trabaja. En cuanto a las compañías o sociedades los empleados en determinados momentos se toman un momento personal en el lugar de trabajo de carácter emocional. Diversas investigaciones de psicología han dejado en evidencia que el área que la persona marca ya sea en sus empleados un factor de estrés, de manera continua, cuando esto ocurre en un espacio extraño o se invade la zona o territorio propio (OIT, 2013).

Asimismo, la tecnología es un agente generador de estrés ya que se fundamenta en requerimientos que conllevan a las necesidades del manejo operacional y profesional, al mismo tiempo de modo social desarrolla todas los requerimientos y procesos; por otro lado los informes da paso a las actividades sociales que con anterioridad presentaba déficit como el comercio, transporte, entre otros. Proseguimos con la autoridad del líder; es la manera de como el líder conlleva 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 (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 (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 (OIT, 2013).

Para Lazarus (1966) el estrés surge de la interacción del individuo con las exigencias de su ambiente, donde se produce un desborde de sus recursos ante la amenaza de peligro hacia su persona y bienestar. Asimismo, en el sistema de adaptación el organismo no distingue entre amenaza o exigencia. Por lo mismo el estrés es un elemento que se desarrolla en paralelo con nuestras vidas, donde el correcto conocimiento y control de sus mecanismos nos permitirán prevenir enfermedades de carácter somático y psicológico, dentro de este contexto Hans Selye refirió que el hombre de la moderna era debe controlar el estrés mediante el proceso de adaptación y aprendizaje de la situación, por lo que en un efecto contrario se producirá fracaso en sus actividades diarias, como el fracaso profesional, enfermedades y en los peores casos una muerte prematura (Slipak, 1991)

Por otro lado, el Bienestar Psicológico; es el sentido de felicidad, una percepción subjetiva de la propia vida donde se toman en cuenta 4 elementos fundamentales como la percepción personal, el bienestar laboral, el bienestar en la economía y el bienestar social. (Yataco, 2019). Dentro del mismo contexto se menciona que es un enfoque de múltiples dimensiones donde se desarrolla el potencial del individuo y la búsqueda del cumplimiento de sus necesidades, el cual está comprometido bajo 6 aspectos: relaciones positivas, la autoaceptación, el crecimiento personal como profesional, el control del ambiente, la autonomía y el sentido o propósito de la vida (Campos, 2018)

Por su parte Carol Ryff, una de las representantes de la corriente eudaimónica, fundamento que el bienestar fue un término con poca teoría donde se obvió o

tomo con menos importancia el aspecto de la positividad. La autora mencionó al bienestar psicológico para diferenciarlo del bienestar subjetivo, más apegado a la conceptualización hedonista, donde definió como el desarrollo de la potencialidad de las personas (Ryff, 1995). De esta manera, los individuos que presentan bienestar eudaimónico presentan las siguientes características: se aceptan a sí mismos, así como sus limitaciones, han mantenido relaciones positivas, satisfacen sus necesidades y deseos teniendo un control de su ambiente; son autónomos; tienen un propósito en su vida y tienen un aprendizaje continuo y crecimiento personal (Crecimiento personal) (Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009)

En cuanto a sus dimensiones del bienestar psicológico tenemos a la Autoaceptación, el cual se relaciona con el propio concepto que tiene la persona sobre ella, tanto en su etapa valorativa con la autoestima, como en el aspecto físico con la autoimagen, siendo la primera la más relevante (Freire, 2014). Asimismo, la autoaceptación se define como el desarrollo conductual que genera actitudes positivas hacia la misma persona (Campos, 2018)

Otras son las Relaciones positivas, definidos como aquellas relaciones que son productivas, confiables y generan una satisfacción en la persona (Campos, 2018). Parte de este componente es la capacidad de amar y brindar un afecto maduro que genere un sosiego mental y emocional (Salazar, 2019). Asimismo, en las relaciones positivas, los estudios han demostrado que son esenciales para generar afecto y confianza, relevantes para una adecuada salud mental (Freire, 2014). También tenemos a la Autonomía; la cual se caracteriza por la independencia de la persona, donde es capaz de sobrellevar las presiones sociales, regular sus propias conductas y evaluarse como persona o individuo social (Campos, 2018). La autonomía no es innata, se aprende con el tiempo y con su práctica en donde el autoaprendizaje y la interacción social son esenciales, es decir es una actitud propia de la persona y del control que tiene sobre ella (Acpgerontologia, 2015).

Otro componente es el Dominio del entorno; en donde la persona tiene una consciencia y dominio del entorno por lo mismo puede manejarlo (Campos,

2018) de igual forma el dominio del entorno es considerado como una de las principales piezas para lograr el bienestar psicológico (Freire y Ferradás, 2017)

Una de las dimensiones finales es el Crecimiento personal; la cual se conceptualiza como la percepción del desarrollo de la persona, como la expansión y apertura hacia nuevos retos, logrando de esta manera el desarrollo potencial e individual de su conducta, evidenciándose cambios y mejoras que dan reflejo al autoconocimiento (Campos, 2018). Finalmente se presenta el Propósito de vida, el cual es definida como la obtención de metas, objetivos que se trazan, dándole un sentido y una autodirección en la vida del individuo, teniendo consideración parte del pasado y presente de manera significativa (Campos, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño y tipo de investigación

Diseño de investigación

El diseño de estudio fue no experimental, ya que no se evidenció la manipulación de ambas variables de estudio y fue de corte transversal ya que se dio en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo de investigación

Con respecto al tipo de investigación fue básico, ya que da prioridad la recolección de hechos, datos o fenómenos existentes con conocimientos previos y a partir de ello se genera nuevos conocimientos y conceptos para dar mejoría a las teorías que los explican (Gay y Airasian, 2003).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Estrés Laboral

Definición conceptual: definen al estrés como el desequilibrio emocional y físico que tiene como consecuencias un daño al organismo y esto es ocasionado por las exigencias de su medio (OIT, 2016).

Definición operacional: La puntuación fue obtenida por la escala del estrés laboral propuesta por Ivancevich y Matteson, donde los puntajes fueron de 50-64 en el nivel bajo, de 65 a 94 en el nivel medio y del 95 al 105 en el nivel alto. Por otro lado, se tuvo como dimensiones al clima organizacional y es representado por los ítems 1,10,11 y 20, seguido de la estructura organizacional y lo conforma los ítems 2,12,16 y 24, el territorio organizacional presenta como ítems al 3,15 y 22, la tecnología a los ítems 4,14 y 25, la influencia del líder a los ítems 5,6,13 y 17, la falta de cohesión es representado a los ítems 7,9,18 y 21 y el respaldo de grupo lo conforma los ítems 8,19 y 23.

Escala de medición: ordinal

V2: Bienestar psicológico

Definición conceptual: sostienen que es el bienestar y el equilibrio sobre la mente, además es un elemento importante en la salud de la cual permite que la persona desarrolle sus capacidades y puede afrontar el estrés que se presenta en su medio (OMS, 2013).

Definición operacional: Los puntajes fueron obtenidos por la escala del bienestar psicológico propuesto por Ryff, donde refiere que los puntajes del 39

al 106 es el nivel bajo, del 107 al 140 el nivel medio y del 141 al 234 el nivel alto. Por otra parte, presentó 6 dimensiones, donde el auto aceptación es representado por los ítems 1, 7, 11, 8, 17,34 y 25, las relaciones positivas es conformado por los ítems 2,13,16,18,23,31 y 38, el dominio del entorno son los ítems 6,19,26,29,32,36 y 39, la autonomía son los ítems 3,5,10,15 y 27, el propósito en la vida lo conforma los ítems 9,12,14,20,22,28,33 y 35 y el crecimiento personal es representado por los ítems 4,21,24,30 y 37.

Sin embargo, se presentó ítems inversos de las cuales son el 2,8,5,4,9,13,16,22,20,25,26,29,27,30,33,34 y 36.

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: estuvo conformado por 256 profesionales asistenciales de salud de ambos sexos, con edades entre 25 a 65 años y laboran en las áreas de hospitalización, emergencia, unidad de cuidados intermedios, sala de operaciones y unidad de cuidados intensivos (Reporte de recursos humanos del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020).

Muestra: Para definir el tamaño de la muestra se aplicó una fórmula correspondiente a una población finita, la cual fue de 154 profesionales asistenciales pertenecientes de un Hospital Cajamarca, con un nivel de confianza de 95% con un margen de error de 0.05% quedando conformada por 154 profesionales asistenciales (Ver anexo 10).

Muestreo: fue un muestreo probabilístico aleatorio simple, significando el uso de la probabilidad para obtener la muestra, donde la oportunidad de participar es la misma en todos los individuos o elementos relacionados a la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, se tuvo como criterios de inclusión al personal que complete las pruebas de manera correcta, trabajadores del área asistencial y el personal asistencial con más de seis meses en el hospital. Por otra parte, como criterios de exclusión no se consideró al personal que no desee participar en el estudio y que sean de otras instituciones.

Unidad de análisis: 01 personal asistencial con edades entre 25 a 65 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, siendo esta muy utilizada en el ámbito de la investigación social, debido a su estructura ordenada que permite una rápida obtención de la información necesaria en una investigación, el cual puede ser aplicado a poblaciones con similares características tanto a nivel individual como grupal. (Hernández y Mendoza, 2018).

En relación a la escala de estrés laboral de la OIT se evidenció en la ficha técnica lo siguiente.

Autor : Ivancevich y Matteson

Año : 1989

Adaptación : Suarez

Año : 2013

Administración : Individual y grupal

Estructura : consta de 25 ítems

Duración : entre 10 a 15 minutos aproximado.

Descripción : se tuvo como alternativas de respuesta a nunca conformado por el 1, raras veces al 2, ocasionalmente al 3, algunas veces al 4, frecuentemente al 5, generalmente al 6 y siempre al 7.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La prueba original del estrés laboral tuvo una validez obtenida por la prueba de KMO en la cual tuvo un valor de 0,915 donde indicó que la muestra tuvo una validez adecuada, así también presentó un alfa de Cronbach de 0,92 siendo el instrumento fiable (citado por Suarez, 2013).

Propiedades psicométricas peruanas

Suarez (2013) obtuvo una validez a través de cinco jurados expertos la cual indicó un valor de 0,953 siendo significativo para su evaluación. Además, de tuvo un alfa de Cronbach de 0,96 en la cual indica que tuvo un nivel alto de fiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto

Por otro lado, se hizo una validez a través de 30 trabajadores asistenciales de la salud, donde se empleó la V de Aiken a través de cinco jurados expertos donde

se obtuvo un valor de 0,94 siendo el instrumento válido para su aplicación. Por otro lado tuvo un alfa de Cronbach de 0,904 siendo el instrumento altamente confiable (Ver anexo 8)

Ficha técnica de variable bienestar psicológico

Nombre : Scales of psychologico wellbeing-reduced

Año : 1999

Autor : Ryff

Adaptación : Pardo

Año : 2016

Administración : personal o grupal

Duración : Aproximadamente entre 30 a 45minutos.

Estructura : consta de 39 ítems.

Descripción : se presentó como alternativas de respuesta a totalmente desacuerdo y es representa por el 1, al poco de acuerdo el 2, al moderadamente de acuerdo al 3, al muy de acuerdo el 4, al bastante de acuerdo al 5 y el totalmente de acuerdo es representado por el 6.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Ryft (1999) 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. Además, presentó un Alfa de Cronbach de 0.899 perteneciendo a una alta confiabilidad.

Propiedades psicométricas peruanas

En la adaptación peruana sostienen que se realizó un análisis confirmatorio donde se obtuvo un valor de 0,912 siendo un nivel alto de validez, además presentó un alfa de Cronbach de 0,94 la cual indica que fue un instrumento fiable.

Propiedades psicométricas piloto

Por otro lado, se hizo una validez a través de 30 trabajadores asistenciales de la salud, donde se empleó la V de Aiken a través de cinco jurados expertos donde se obtuvo un valor de 0,94 siendo el instrumento válido para su aplicación. Por otro lado tuvo un alfa de Cronbach de 0,944 perteneciendo a un nivel alto de confiabilidad (Ver anexo 8).

3.5. Procedimientos

Como primer paso se solicitó la autorización para la aplicación del instrumento dirigida al director del Hospital de Cajamarca.

Luego de haber obtenido el permiso para la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio escogida, se realizó las coordinaciones con la jefatura de enfermería para el acceso al personal asistencial. Además, después de tener contacto con el personal asistencial se hizo la explicación de los objetivos del estudio con el fin de lograr el consentimiento informado de los colaboradores asegurando su anonimato total para mayor seguridad en su participación.

Durante un total de dos meses (es decir, febrero de 2020 y marzo de 2020), se recopiló un promedio de 3 datos de personal por día. Posteriormente, se revisaron las respuestas para su posterior codificación para construir una base de datos que fueron procesados por el programa Excel y analizados en el programa estadístico Spss versión 25.0, que brindo la obtención de los resultados del presente estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al presente estudio, se aplicó las herramientas necesarias para la aplicación de los instrumentos a la muestra de la cual permitió medir las variables de estrés laboral y bienestar psicológico en una población de enfermeros. Por otra parte, de los resultados que se obtuvo en la aplicación de las pruebas se hizo uso de los programas Excel y Spss Versión 25.0 para el análisis respectivo de la validez y confiabilidad de los puntajes. Además, se utilizó el estadístico Shapiro Wilk, ya que manifiestan que permite determinar si la muestra evaluada pertenece a los estadísticos paramétricos o no paramétricos, resultados un valor menor a 0, 05, por ende se empleó las correlaciones con la Rho de Spearman (Shapiro y Wilk, 1965). Finalmente se hizo uso del programa G*Power para calcular el tamaño del efecto, la cual identifica si tiene una correlación pequeña, mediano o grande.

3.7. Aspectos éticos

Manzini (2000) refiere que la Asociación Médica Mundial manifestaron en la declaración de Helsinki que los principios bioéticos de todo estudio lo conforma la vida, salud, dignidad y la intimidad de los seres humanos.

Según el Colegio de Psicólogos del Perú. (2017) indica para no perjudicar una investigación, se resalta la ética profesional, empleado el consentimiento informado, ellos siguiendo la declaración de la convención de Helsinki manifestando así, todas las interrogantes de la población.

Asimismo, en dicho estudio se consideró la responsabilidad para llevar a cabo la investigación sin presencia de plagio o falsedad, es decir, se resaltó y citó cada párrafo mencionado con los autores y se empleó el manual de la Asociación de Psicología Americana (APA, 2019).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Estadístico	N	Sig.
Estrés laboral	0,917	154	0,000
Procrastinación laboral	0,947	154	0,001

Nota. Estadístico: valor del coeficiente Shapiro Wilk; Sig.: significancia estadística; $p < .05$

En la tabla 1, se pudo notar que en la prueba de normalidad de Shapiro Wilk los valores en ambas variables fueron menores a 0,05 ($p=0,000$). En este sentido, se compró que pertenece a los estadísticos paramétricos, por ende, se utilizó las correlaciones con la Rho de Spearman.

Tabla 2

Correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico

<i>n=154</i>		Bienestar psicológico
Estrés laboral	r_s	-0,176*
	p	0,029
	TE	0,41

Nota: r_s : Rho de Spearman, p ;significancia, TE: tamaño del efecto

En la tabla 2, se pudo evidenciar en la correlación de la Rho de Spearman que existe una relación inversa y significativa débil entre el estrés laboral y el bienestar psicológico con un valor de ($Rho=-0,176$). Por otro lado, se halló un tamaño del efecto mediano entre ambas variables.

Tabla 3*Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico*

n=154		Estrés laboral
Auto aceptación	r_s	-0,115
	P	0,155
	TE	0,33
Relaciones positivas	r_s	0,071
	P	0,379
	TE	0,26
Dominio del entorno	r_s	-0,130
	P	0,109
	TE	0,36
Autonomía	r_s	-0,247**
	P	0,002
	TE	0,49
Propósito en la vida	r_s	-0,023
	P	0,773
	TE	0,15
Crecimiento personal	r_s	-0,076
	P	0,346
	TE	0,27

Nota: r_s : Rho de Spearman, p : significancia, TE : tamaño del efecto

En la tabla 3, se pudo encontrar que solo existe una relación inversa y significativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión autonomía con un valor de ($Rho=-0,247$). Por otra parte, no se evidenció relación con las dimensiones de auto aceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito en la vida y el crecimiento personal, ya que su significancia fue mayor a 0,05.

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

n=154		Bienestar psicológico
Clima organizacional	r_s	-0,185**
	P	0,022
	TE	0,43
Estructura organizacional	r_s	-0,154
	P	0,056
	TE	0,39
Territorio organizacional	r_s	-0,252**
	P	0,002
	TE	0,50
Tecnología	r_s	-0,065
	P	0,425
	TE	0,25
Influencia del líder	r_s	-0,110
	P	0,173
	TE	0,33
Falta de cohesión	r_s	-0,135
	P	0,095
	TE	0,36
Respaldo de grupo	r_s	-0,130
	P	0,109
	TE	0,36

Nota: r_s : Rho de Spearman, p : significancia, TE : tamaño del efecto

En la tabla 4, se pudo hallar que existe una relación inversa y significativa moderada entre el bienestar psicológico y la dimensión clima organización ($Rho=-0,185$) y con la dimensión territorio organizacional ($Rho=-0,252$). Por otro lado, no se encontró relación con las dimensiones de estructura organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo, debido a que su significancia fue mayor a 0,05.

Tabla 5*Describir los niveles del estrés laboral, según sexo*

Sexo	Categoría	Frecuencia	%
Masculino	Bajo	24	30,8%
	Medio	23	29,5%
	Alto	31	39,7%
Femenino	Bajo	23	30,3%
	Medio	23	30,3%
	Alto	30	39,5%
	Total	154	100%

En la tabla 5, se pudo evidenciar que el sexo masculino presentó el 39,7% en el nivel alto de estrés y las mujeres presentaron el 39,5% en el nivel alto.

Tabla 6*Describir los niveles del bienestar psicológico, según sexo*

Sexo	Categoría	Frecuencia	%
Masculino	Bajo	25	32,1%
	Medio	27	34,6%
	Alto	26	33,3%
Femenino	Bajo	22	28,9%
	Medio	25	32,9%
	Alto	29	38,2%
	Total	154	100%

En la tabla 6, se pudo encontrar que el sexo femenino presentó el 38,2% en el nivel alto del bienestar psicológico y el sexo masculino presentó el 34,6% en el nivel medio.

V. DISCUSIÓN

El tema del estrés en el trabajo es un tema recurrente que se presenta mayormente cuando el trabajador es sometido a una presión constante, tanto física como mentalmente, activando un mecanismo de defensa del organismo que puede resultar en dos caminos huida o afrontamiento, por otro lado el estrés debilita al organismo volviendo propenso a enfermarse además de afectarlo con otros problemas como la disminución del bienestar psicológico, despersonalizando al trabajador, dejándolo sin objetivos ni metas lo que no solo perjudica su desempeño sino el servicio importante para la sociedad que brinda el de cuidar la salud de la población.

En lo que respecta al objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, se pudo evidenciar en la correlación de la Rho de Spearman que existe una relación inversa y significativa débil entre el estrés laboral y el bienestar psicológico con un valor de ($Rho=-0,176$), estos resultados se asemejan al estudio de Quispe (2016) quien encontró una relación inversa y significativa entre ambas variables de estudio ($Rho=-0,483$), de igual manera con el estudio de Horna (2016) quien halló una relación inversa entre las variables estudiadas ($Rho= -0,426$).

En este sentido, se presentó que a mayor estrés laboral, existen menores índices de bienestar psicológico, por ello se tuvo a la teoría de Selye, la cual explica que la diversidad de personas que pasen por un padecimiento o alguna enfermedad manifestaran sintomatología parecida en cuanto a como lo afrontaría el organismo en relación al estrés que se produce por presentarse aquella situación, el patrón se orienta en base a las respuestas cognitivas que la persona manifiesta frente a circunstancias de estrés, es por ello que para los autores percibir estrés es una interrelación entre la persona y su medio ambiente, es por ello que al presentar niveles altos de estrés su bienestar psicológico se siente vulnerado (Mateo, 2015).

En relación al primer objetivo específico fue determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico donde se pudo encontrar que solo existe una relación inversa y significativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión autonomía con un valor de ($Rho=-0,247$). Por otra parte, no se

evidenció relación con las dimensiones de auto aceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito en la vida y el crecimiento personal, ya que su significancia fue mayor a 0,05, estos resultados no coinciden con el estudio de Ibañez y Yauli (2017) quien encontró una relación inversa y significativa entre la dimensión aceptación de sí mismo con el estrés laboral (Rho= -0,630), además una relación inversa con los vínculos psicosociales (Rho= -0,598), con la dimensión control de situaciones (Rho= -0,666) y con el proyecto de vida (Rho=-0,609).

Asimismo, French y Kahn (1962) sostienen que mediante el modelo socioambiental la interrelación entre la salud (mental y física) y el estrés, estableciendo que el estrés se incrementa como resultado de cómo percibe su entorno por parte del individuo, la vivencia personal y los mecanismos de protección que utiliza el individuo para enfrentar las exigencias del medio. Estas respuestas pueden ser conductuales, físicas y emotivas, desencadenando un cambio en la salud, bienestar emocional y confort del individuo.

Como segundo objetivo específico fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral, donde se pudo hallar que existe una relación inversa y significativa moderada entre el bienestar psicológico y la dimensión clima organización (Rho=-0,185) y con la dimensión territorio organizacional (Rho=-0,252). Por otro lado, no se encontró relación con las dimensiones de estructura organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo, debido a que su significancia fue mayor a 0,05, estos resultados no coinciden con el estudio de Quispe (2016) quien evidenció una relación con las dimensiones del estrés y el bienestar psicológico, donde con el clima laboral tuvo un valor de (Rho=-0,506), en la estructura organizacional una relación inversa y significativa (Rho=-0,460), en el territorio organizacional (Rho=-0,359), en la tecnología (Rho=-0,461), en la influencia del líder (Rho=-0,322), en la falta de cohesión (Rho=-0,409) y en el respaldo de grupo (Rho=-0,377).

Sin embargo, se puede indicar que presentan algunas complicaciones en el desenvolvimiento en sus diligencias del trabajo, con lo cual existe la posibilidad de crear un ambiente laboral tenso o relajado, así como equitativo, lo que obediendo a la persona y su capacidad de afrontar las adversidades

ocasionara niveles de estrés. Además, diversas investigaciones de psicología han dejado en evidencia que el territorio que la persona marca ya sea en sus empleados un factor de estrés, de manera continua, cuando esto ocurre en un espacio extraño o se invade la zona o territorio propio (OIT, 2013).

Como tercer objetivo específico fue describir los niveles del estrés laboral, según el sexo, donde se pudo evidenciar que el sexo masculino presento el 39,7% en el nivel alto de estrés y las mujeres presentaron el 39,5% en el nivel alto, estos resultados se asemejan al estudio de Huamani (2018) quien observó en su estudio que el 46% presentó un nivel alto de estrés y Silva (2018) quien también evidencio un nivel alto de estrés con el 46%.

Finalmente, como cuarto objetivo específico fue describir los niveles del bienestar psicológico, según el sexo, donde se pudo encontrar que el sexo femenino presentó el 38,2% en el nivel alto del bienestar psicológico y el sexo masculino presentó el 34,6% en el nivel medio, estos resultados coinciden en el sexo masculino con el estudio de Salazar (2019) quien encontró un nivel medio en el bienestar psicológico con el 82,4%.

Por todo lo mencionado vemos claro que el estrés es un elemento perjudicial para el bienestar psicológico afectándolo en varios aspectos de su vida tanto laboral como personal, lo que podría derivar en enfermedades somáticas. Por lo que se recomienda tener acceso a terapias y talleres que muestres a la persona, trabajador como manejar dichas situaciones tanto en la vida como el trabajo cuidado su salud mental y también física.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a la presente investigación, se pudo identificar las conclusiones obtenidas por la evaluación del personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca.

PRIMERA: Existe una relación inversa y significativa débil entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca.

SEGUNDA: Existe relación inversa y significativa moderada entre la dimensión autonomía y el estrés laboral en el personal asistencial de enfermería de un hospital de Cajamarca.

TERCERA: Existe una relación inversa y significativa moderada con las dimensiones del clima y territorio organizacional en el personal asistencial de enfermería de un hospital de Cajamarca.

CUARTA: el personal asistencial de ambos sexos presentó un nivel alto de estrés laboral.

QUINTO: el personal asistencial del sexo femenino presentó un nivel alto en su bienestar psicológico, mientras que los hombres presentaron un nivel medio.

VII: RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la comunidad de enfermería seguir investigando sobre los estragos del estrés en el personal de salud y como esto afecta en el bienestar psicológico, en una población más grande para resultados más amplios, y comparativos en diversas instituciones para resultados más concretos.

SEGUNDA: Realizar evaluaciones psicológicas constantes en el personal, para prevenir cuadros de estrés graves que afecten su salud y desempeño, asimismo organizar talleres para el desarrollo profesional y personal brindando estrategias para un mejor afrontamiento del estrés y cuidado del bienestar psicológico.

TERCERA: A los profesionales de enfermería asistir a charlas motivacionales, sesiones de psicología, entre otros con el fin de fortalecer el estado mental, además de proponerse objetivos y metas como estudiar un doctorado entre otros objetivos, lo que generará mayor autonomía e independencia en ellos, siendo más competitivos en su medio.

CUARTA: Realizar orientación y consejería sobre el manejo del estrés para evitar que perjudique en la salud mental del trabajador.

QUINTA: Sugerir la participación del personal asistencial mediante el uso de la motivación para mejorar su bienestar psicológico en el trabajo.

REFERENCIAS

- Acpgerontologia. (2015). Concepto de autonomía y dependencia. <http://www.acpgerontologia.com/acp/decalogodocs/laautonomia.htm>
- American Psychological Association. (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). American Psychological Association
- Campos, D. (2018). Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. (Tesis de titulación) Universidad Ricardo Palma.
- Carrasco, L. (2020). Una enfermera y 28 pacientes: la "bestial" carga de trabajo que hace que muchas profesionales abandonen la sanidad privada madrileña. https://www.infolibre.es/noticias/politica/2020/10/15/enfermeria_sector_privado_sanidad_madrid_112023_1012.html
- Ccasani, M. (2017). Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. Tesis de titulación. Universidad Cesar Vallejo; 2017. (Tesis de Titulación) (Citado 2020 Noviembre 3)
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Edwards, J. y Cooper, P. (1988). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique". En C. L. COOPER e I. T. ROBERTSON (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (vol. 6, págs. 283-357). Chichester: Wiley.
- Freire, C. (2014). *El bienestar psicológico en los estudiantes universitarios: operativización del constructo y análisis de su relación con las estrategias de afrontamiento*. Universidad de A Coruña. España.
- Freire, C. y Ferradás, M. (2017). Relación entre dominio del entorno y afrontamiento del estrés en estudiantes universitarios. Red Iberoamericana de Universidades Promotoras de la Salud (RIUPS) (Internet)

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/67039/1/Actas-CIUPS2017_56.pdf

- 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.
- French, J. y Kahn, R. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Health. *Journal of Social Issues*. 18, 1-47.
- Gay, L. y Airasian, P. (2003). *Educational research. Competencies for analysis and application (7ed)*. Merrill Prentice Hall.
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- 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).
- Huamani A. (2018). *Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima*. https://www.researchgate.net/publication/342058938_Estres_y_satisfaccion_laboral_en_enfermeros_de_servicios_criticos_en_una_clinica_de_Lima
- Lazarus, R. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Manzini, J. (2000). Helsinki declaration: ethical principles for medical research on human subjects. *Scielo*. 6 (2).
- Mateo, P. (2015). Control de estrés laboral. (2º, ed.). Fundación Confemental
- Manual de Salud Ocupacional (2005). En J. Albinagorta (ed.), Ministerio de salud Lima: Perú.
- 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).

Ministerio de Salud. (2020). *Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país*. Diario Gestión 2020. (Artículo de periódico) <https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>.

Navarro, M. (2017). *Cómo aliviar la desesperación*. psicologia-online. (Internet) <https://www.psicologia-online.com/como-aliviar-la-desesperacion-105.html>

OPS. (2015) *La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. 2015*. (Internet) https://www.paho.org/uru/index.php?option=com_content&view=article&id=948:la-opsoms-destaca-la-necesidad-de-formar-mas-personal-de-enfermeria-en-america-latina-y-el-caribe&Itemid=451

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 (2017). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Sitio web de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Organización Mundial de la Salud. (Internet) https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. (Internet) 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

- 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 Personatity and Social Psychology.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). La estructura de Bienestar Psicológico. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 69(4), 719-727.
- Salazar, L. *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un Hospital, Pueblo Libre – Lima 2019*. (Tesis de titulación) Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47020/Salazar_HLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Shapiro, S. y Wilk, M. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika* 52(3,4), 591–611. Sitio web de <http://dx.doi.org/10.2307/2333709>
- Silva, G. (2018). *Estresores laborales relacionados al síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales de un Hospital nacional de Lima Perú, 2017*. Revista Ciencia y Arte de Enfermería 3 (1)
<http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/79>
- Slipak, O. (1991). Historia y concepto del estrés. (Internet) recuperado de: https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
- Vázquez, C.; Hervás, G.; Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. Anuario de Psicología

Clínica y de la Salud / Annuary of Clinical and Health Psychology, 5 (2009)
15-28. http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf

Yataco, J. (2019). *Bienestar psicológico y estrés académico en estudiantes de la carrera de ingeniería de sistemas de una Universidad Privada de Lima Sur*. Universidad Autónoma del Perú. (Tesis de titulación)
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/707>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020.

Autora: Chávez Salazar, Milton Armando

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de un Hospital de Cajamarca, 2020?	Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal asistencial de un Hospital de Cajamarca, 2020. Objetivos específicos: Determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico. Determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral. Describir los	Hipótesis general: Existe correlación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020. Hipótesis específicas: Existe correlación inversa y significativa entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico. Existe correlación inversa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral.	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) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)
			Estructura organizacional	Comunicación Cadena de mando Control Formal	2,12,16,24	
			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 Confianza	5,6,13,17	
Falta de cohesión						

niveles del estrés laboral, según sexo.
 Describir los niveles del bienestar psicológico, según sexo.

	Trabajo en equipo Estatus Organización	7,9,18,21
Respaldo del grupo	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) Ligeramente en Desacuerdo (3)
Dominio del entorno	Dominio del Mundo Satisfacción de sus deseos y necesidades	6,19,29,32,36,39	Ligeramente de Acuerdo (4)
Autonomía	Capacidad de Independencia	3,5,10,27	De Acuerdo (5)

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	
		Propósito en la vida	Conducta en Contextos Sociales
		Crecimiento personal	Objetivos Metas Sentido en la vida
			Desarrollo Personal
			9,12,14,20,22,28,33,35
			4,24,30,37
			Totalmente de Acuerdo (6)

Anexo 02: Operacionalización de las variables de estudio

	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	
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	

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

Variable 1: Estrés laboral

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

N°	ÍTEM	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.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.							
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.							
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.							

Variable 2: Bienestar psicológico

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Datos generales

Edad: _____

Sexo: _____

Estado Civil: _____

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).

Totalmente en Desacuerdo (1)

Desacuerdo (2)

Ligeramente en Desacuerdo (3)

Ligeramente de Acuerdo (4)

De Acuerdo (5)

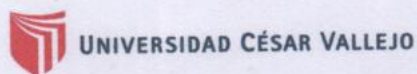
Totalmente de Acuerdo (6)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
	AUTO ACEPTACIÓN						
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	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
5	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
6	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
	RELACIONES POSITIVAS						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						

8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
10	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
11	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
12	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
	AUTONOMÍA						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
15	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
16	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
17	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
18	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
19	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
20	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
	DOMINIO DEL ENTORNO						
21	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
22	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
23	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
24	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
25	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
26	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
	CRECIMIENTO PERSONAL						

27	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
28	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
29	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
30	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
31	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
32	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
33	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
	PROPÓSITO EN LA VIDA						
34	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
35	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
36	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
37	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
38	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
39	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						

Anexo 04. Carta de presentación



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 23 de noviembre de 2020

CARTA INV. N°1877 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Zelada Chávarri Doris Elizabeth
Directora:
Hospital regional docente Cajamarca.
Av. Larry Johnson s/n- Cajamarca

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. Chavez Salazar Milton Armando con **DNI 41341283** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002547827 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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


Atentamente,

*Recib. 29-12-2020
Firma 10.52.9.*



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 05. Carta de autorización

 **GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CAJAMARCA
DEPARTAMENTO DE AREA CRÍTICA Y EMERGENCIA
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Constancia 016-21-CMI- HRDC

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CAJAMARCA

El comité metodológico de investigación del Hospital Regional Docente Cajamarca (CMI-HRDC) oficializado a través de la resolución N.º 621-2019-DG-HRDC-MINSA, certifica que, habiendo levantado las observaciones solicitadas, el proyecto de investigación descrito a continuación, ha sido

APROBADO: con la fecha 11 de diciembre del 2020

"ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE CAJAMARCA, 2020".


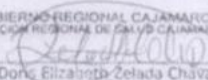
Presentado por el investigador: **Chávez Salazar Milton Armando.**

Esta aprobación tendrá vigencia del 11 de diciembre del 2020 al 11 de diciembre del 2021.

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,

Cajamarca 04 de enero del 2021

 **GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA

M.C. Doris Elizabetta Zelada Chavarry
Directora General
Hospital Regional Docente Cajamarca
C.M.P. 20215 - RUC: 29723

Anexo 06. Carta de autorización de uso de instrumento

V1: estrés laboral

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
asuarez@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

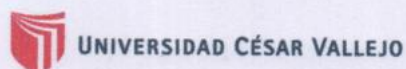
Stress Scale of the OIT-OMS was adapted. In a sample of 203 employees who work as telephone assistant, among which 89 are in the Customer Service area and 114 in the area of a Sales Contact Center of Lima. The results indicate that the the Job Stress Scale gets adequate psychometric properties: Reliability 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 Psiquemag*. Recuperado de <http://blog.uclima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/308>

V2: bienestar psicológico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1890- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 23 de noviembre de 2020

Autor:

- Ccasani Cruz, Marisol

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la SEÑOR CHAVEZ SALAZAR MILTON ARMAND, con DNI 41341283 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002547827, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020 , este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Estrés Laboral), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

solcito permiso para utilizar instr: x +

mail.google.com/mail/u/3/#inbox/QgrclHsHlmGlxIsPkvfFhrfKxCTdbzKsnsB

Aplicaciones Gmail Maps cor: Responsabilid... YouTube Correo: rocio del pil... Correo: rocio del pil... Alonso Venegas - C... estructura del estad... Significado de Emp...

Gmail Buscar correo

1 de 17

solcito permiso para utilizar instrumento Recibidos x

MILTON ARMANDO CHAVEZ SALAZAR 17:56 (hace 16 minutos)

Es un gusto saludarla y solicitarle permiso para utilizar el instrumento de estrés laboral.

Marisol Ccasani Cruz para mí 18:11 (hace 1 minuto)

Estimado Milton Chavez , me alegra mucho que haya tomado en cuenta dicho instrumento para el desarrollo de su proyecto de investigación ,para obtener el título en Lic. en psicología lo cual concedo el permiso únicamente para los fines de investigación. Lo cual le deseo mucha suerte en su trabajo de investigación , me despido de usted con un caluroso abrazo.

Responder Reenviar

N
Inic

Windows Escribe aquí para buscar CARTA AUTOR DE ... Objetos 3D solcito permiso p... Milton Armando T... 18:12 23/01/2021

Anexo 07. Consentimiento informado

Estimado/a:

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre el tema: **“Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020”**; por eso quisiéramos contar con tu valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario que deberán ser completados con una duración de aproximadamente 20 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

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

En caso tengas alguna duda con respecto a las preguntas que aparecen en los cuestionarios, solo debes levantar la mano para solicitar la aclaración y se te explicará cada una de ellas personalmente.

Gracias por tu gentil colaboración.

Acepto participar voluntariamente en la investigación.

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Chavez Salazar Milton Armando** estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Estrés Laboral y Escala BP de bienestar psicológico de Ryff**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Milton armando chavez salazar
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.
Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020”** del señor **Chavez Salazar Milton Armando**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 08. Resultados de piloto

Tabla 7

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	85,0%	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 8

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

Tabla 9

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.904	25

Tabla 10

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala BP de bienestar psicológico de Ryff

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.944	39

Anexo 09. Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Palacios Isla, Oswaldo

DNI: 09049102

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNGV	CLÍNICA FORENSE	2012-2015
02			

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	2011-ACTUALIDAD	Docente investigador
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

02 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Palacios Isla, Oswaldo

DNI: 09049102

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNGV	CLÍNICA FORENSE	2012-2015
02			

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	2011-ACTUALIDAD	Docente investigador
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: Mg. Tirado Chacaliza Karina

DNI: 09857403

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2015-2017
02			

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	Tutora	Lima Norte	2014-2018	Seguimiento y acompañamiento al alumno
02	UCV	Docente	Lima Norte	2018-actualidad	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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. Karina Favelle Tirado Chacaliza
PSICÓLOGA
CP.P. N° 28875

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: Mg. Tirado Chacaliza Karina

DNI: 09857403

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


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2015-2017
02			

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	Tutora	Lima Norte	2014-2018	Seguimiento y acompañamiento al alumno
02	UCV	Docente	Lima Norte	2018-actualidad	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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. Karina Favelle Tirado Chacaliza
PSICÓLOGA
CP.P. N° 28875

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Arias Lujan, André Alberto

DNI: 45129097


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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicólogo	2005-2010
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policía Nacional del Perú	Psicólogo	Lima	2016-actualidad	Psicólogo asistencial
02					
03					

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ 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



O.B. - A+
 ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJAN
 C.Ps.P. PNP
 C. Pb.P. 455 DNI 45129097
 DPTO. PSICOLOGIA CHPNP LNS

iembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Arias Lujan, André Alberto

DNI: 45129097


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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicólogo	2005-2010
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policía Nacional del Perú	Psicólogo	Lima	2016-actualidad	Psicólogo asistencial
02					
03					

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ 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



O.B. - A+
 ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJAN
 C.Ps.P. PNP
 C. Pb.P. 455 DNI 45129097
 DPTO. PSICOLOGIA CHPNP LNS

ue diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

DNI: 09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Psicología	1990-1996
02			

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	2017-2020	Docente
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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


 PSICOTERAPEUTA
 C.Ps.P. 7348

02 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

DNI: 09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Psicología	1990-1996
02			

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	2017-2020	Docente
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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


 PSICOTERAPEUTA
 C.Ps.P. 7348

2 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cavero Reap, Rocio del Pilar

DNI: 10628098

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
02	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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 ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA NORTE	2018-2020	COORDINADORA DE PRACTICAS PROFESIONALES
03					

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ 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


 Rocio del Pilar Cavero Reap
 PSICOLOGA
 UCV-1982

de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cavero Reap, Rocio del Pilar

DNI: 10628098

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
02	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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 ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA NORTE	2018-2020	COORDINADORA DE PRACTICAS PROFESIONALES
03					

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ 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


 Rocio del Pilar Cavero Reap
 PSICOLOGA
 UCV-1982

02 de diciembre de 2020

Anexo 10. Resultado adicional de la muestra final

Cálculo del tamaño de muestra

$$n = \frac{Z^2(p * q)}{e^2 + \frac{Z^2(p * q)}{N}}$$

$$n = \frac{1.96^2(0.95 * 0.05)}{0.05^2 + \frac{1.96^2(0.95 * 0.05)}{256}} = 154$$

Donde Hernández y Mendoza (2018) refieren que Z representa al nivel de confianza (95%=1.96), la p representa al porcentaje de la población que tiene el atributo deseado (95%=0.95), la q representa al porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado (1-p=0.05), la N representa al tamaño de la población (256), la e representa al error de estimación aceptado (5%) y la n al tamaño de la muestra final.