

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**CARGA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERIA SERVICIO DE EMERGENCIAS COVID DEL HOSPITAL SUB  
REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**AUTORES:**

**LIDIA VARGAS UNTON**

**NOEMI MAUCAYLLE QUISPE**

**BARINIA MAUCAYLLE QUISPE**

**CALLAO - 2022**

**PERÚ**



## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

- Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ. PRESIDENTE
- Dr. CESAR ANGEL DURAND GONZALES SECRETARIO
- Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA . VOCAL

### **ASESOR: MG. WALTER RICARDO SAAVEDRA LOPEZ**

Nº de Libro: 06

Nº de Acta: 105-2022

Fecha de Aprobación de tesis: 02 DE DICIEMBRE DEL 2022

Resolución de sustentación de Consejo Universitario

Nº 099-2021-CU

## **DEDICATORIA**

A nuestras familias por apoyarnos en todo momento y darnos animo en el desarrollo de la especialidad, además de todo el apoyo necesario para poder cumplir con todos nuestros objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por las bendiciones y permitirnos poder llegar a nuestros objetivos con el mayor bienestar posible y salud.

A mi familia por su apoyo incondicional

A mis docentes de la universidad por brindarnos sus conocimiento y asesoría.

A todos ellos gracias.

## ÍNDICE

CARATULA	i
HOJA DE RESPETO	ii
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
TABLA DE CONTENIDO	vii
TABLA DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos (objetivo general y objetivos específicos).	16
1.4. Limitantes de la investigación (teórica, temporal, espacial).	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes: Internacional y nacional.	18
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Conceptual	27
2.4. Definición de términos básicos:	33
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1. Hipótesis (general y específicas, de ser el caso).	35
3.2. Definición conceptual de variables.	35
3.2.1. Operacionalización de variable	37
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	38
4.1. Tipo y diseño de investigación.	38
4.2. Método de investigación.	39
4.3. Población y muestra.	39
4.4. Lugar de estudio.	39
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.	39

4.6.	Análisis y procesamiento de datos.	40
V.	RESULTADOS	42
5.1.	Resultados descriptivos.	42
5.2.	Resultados inferenciales.	47
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	48
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	53
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.	56
	CONCLUSIONES	58
	RECOMENDACIONES	59
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
	ANEXOS:	67
-	Matriz de consistencia.	68
-	Instrumentos validados	69
-	Base de datos	73

## TABLA DE CONTENIDO

Tabla 1.	Relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	42
Tabla 2.	Relación entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	43
Tabla 3.	Relación entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	44
Tabla 4.	Relación entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	45
Tabla 5.	Relación entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	46
Tabla 6.	Prueba de normalidad	47
Tabla 7.	Prueba de correlación según Spearman entre la carga laboral y el bienestar psicológico	48
Tabla 8.	Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y el bienestar psicológico	49
Tabla 9.	Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y el bienestar psicológico	50
Tabla 10.	Prueba de correlación según Spearman entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico	51
Tabla 11.	Prueba de correlación según Spearman entre los factores de la organización y el bienestar psicológico	52

## TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	42
Gráfico 2.	Relación entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	43
Gráfico 3.	Relación entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	44
Gráfico 4.	Relación entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	45
Gráfico 5.	Relación entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022	46

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022. Material y método: Es una investigación que presentó un enfoque cuantitativo, con un nivel básico, de tipo descriptiva correlacional y un diseño no experimental de corte transversal; asimismo, la muestra estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, la cual tuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,863 para la carga laboral y un 0.858 para el bienestar psicológico. Resultados: Se observa que el 18.8% de los encuestados presentan en la variable carga laboral un nivel bajo, el 56.5% un nivel medio y el 24.7% un nivel alto. Así mismo el 23.5% de los encuestados presentan en la variable bienestar psicológico un nivel deficiente, el 42.4% un nivel regular y el 34.1% un nivel óptimo. Se concluye que la variable carga laboral está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico según la correlación de Spearman de -0.818 representado este resultado como negativa alta, con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

**Palabras claves:** carga laboral, bienestar psicológico, servicio de emergencias.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between the workload and the psychological well-being of the nursing professional COVID Emergency Service of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, 2022. Material and method: It are research that presented a quantitative approach, with a basic level, of correlational descriptive type and a non-experimental cross-sectional design; likewise, the sample was made up of 85 nursing professionals from the COVID Emergency Service of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, 2022. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which had a reliability of Cronbach's Alpha of 0.863 for the workload and 0.858 for psychological well-being. Results: It was observed that 18.8% of respondents presented a low level in the workload variable, 56.5% a medium level and 24.7% a high level. Likewise, 23.5% of respondents present a deficient level in the psychological well-being variable, 42.4% a regular level and 34.1% an optimal level. It is concluded that the variable workload is inversely related to the variable psychological well-being according to Spearman's correlation of -0.818 representing this result as negative high, with a statistical significance of  $p = 0.000$  being less than 0.01.

**Keywords:** workload, psychological well-being, emergency service.

## INTRODUCCIÓN

La evaluación de la carga de trabajo de enfermería se ha discutido en todo el mundo, más aún en las instituciones hospitalarias, debido a sus implicaciones para la calidad de la atención de los pacientes. En escenarios de mayor complejidad, como las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) o de emergencia, esta evaluación es subrayada al relacionarse con el impacto de la aplicación de nuevas tecnologías en la atención, del cambio en el perfil de los pacientes graves o en riesgo y de la necesidad de recursos humanos especializados, lo que va afectando gradualmente al bienestar del profesional de la salud (1).

Dentro del mismo contexto se menciona que el personal de enfermería en los servicios de emergencia brinda cuidados integrales y especializados a las personas en estado agudo y/o crítico, garantizando la calidad de la atención que brinda al evitar complicaciones o eventos adversos. Por ende, ante un exceso de carga laboral, el tiempo que una enfermera asigna a cada paciente se reduce, así como el tiempo para ejecutar sus otras actividades, afectando directamente el desarrollo de sus funciones además de su bienestar psicológico por un agotamiento de emociones. Además de ser un factor que podría contribuir con los errores y eventos adversos en el servicio, ya que la calidad de su estabilidad emocional y psicológica del profesional de salud es esencial para que su servicio sea de calidad y seguro tanto para el como para sus pacientes (2).

Es por ello que el objetivo del estudio es, determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022, y para ello se sigue la siguiente estructura:

**CAPITULO I:** El planteamiento del problema: Donde se desarrolla la problemática de estudio, además de la formulación de los problemas, objetivos, la justificación del estudio, además de las limitantes.

**CAPITULO II:** Marco teórico: Aquí se presentan los antecedentes de estudio tanto a nivel internacional como nacional, así como las teorías y conceptos

relacionados a las variables y la definición de términos básicos.

**CAPITULO III:** Hipótesis y variables; se presentan las hipótesis de estudio, así como la definición conceptual de las variables y su operacionalización.

**CAPITULO IV:** Diseño metodológico; aquí se presenta el tipo y diseño utilizado para la investigación, el método, se presenta la población y muestra además del lugar, las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de datos y el análisis del procesamiento de datos.

**CAPITULO V:** Resultados; donde se presenta los resultados encontrados en la investigación de las variables.

**CAPITULO VI:** Discusión de resultados; se detalla los resultados encontrados y esto se contrasta con los resultados de otros estudios.

Conclusiones: Viene hacer la respuesta de nuestros objetivos generales y específicos.

Recomendaciones: Se elabora según el número y contenido de las conclusiones.

Referencias bibliográficas: se presenta todos los autores utilizados en el presente estudio.

Anexos: Formatos y documentos relacionados con el desarrollo de la investigación

# **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) más del 80% de los profesionales de enfermería están ubicados en países que concentran la mitad de la población mundial. La escasez mundial de profesionales de enfermería se estimó en 6,6 millones en 2017, cayendo ligeramente a 5,9 millones en 2019. Se estima que el 89% (5,3 millones) de este déficit se concentra en países de ingresos bajos y medianos (3). Asimismo, la OMS en el 2021 resaltó a los gobiernos la importancia de mejorar las condiciones en las que se desarrollan los sistemas de salud, señalando que la actual pandemia provocada por el virus COVID-19 ha demostrado cuán importante es el papel de los profesionales de la salud (4).

Como se mencionó en un estudio en Irán, el desarrollo de patrones de estrés o déficit en el desempeño de las enfermeras, se debe a la mala calidad de vida laboral y condiciones de trabajo, encontrando que el 60% de las enfermeras reportaron una calidad de vida moderada, relacionada con la carga de trabajo (5). En otro estudio realizado en Indonesia se mencionó que controlar las condiciones laborales y la calidad del trabajo de una enfermera puede conducir a mejores resultados en su función bienestar, se observó que el 60% de la atención se encuentra en un nivel moderado según el estudio y análisis de los resultados (6).

Asimismo, en un estudio español, el 94,4% de los profesionales de enfermería informaron que no estaban debidamente equipados con equipos de protección personal, el 78,6 % no estaban preparados para atender a pacientes con COVID-19 y el 94,9% no aplicaba las normas de bioseguridad a pesar de que algunos compañeros ya les habían hecho alguna prueba para detectar el virus COVID-19. Esto refleja el alto riesgo que enfrentan estos trabajadores y sus familias lo cual les genera una

insatisfacción donde su equilibrio mental y psicológico puede ser afectado (7).

Por otro lado, en Latinoamérica, según la Organización Panamericana de la salud, sigue existiendo un déficit mundial de 5,9 millones de profesionales de enfermería, la mayoría en países de África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental de la OMS, así como en algunos países de América Latina. Lo que carga de trabajo a los profesionales de la salud, con una desproporción en la atención de pacientes por cada una, además de asimilar la muerte de algunos pacientes, del mal trato de algunos familiares, entre otras cosas, que pueden afectar la salud del profesional (8).

Lo que también se observó en un estudio en Chile donde se encontró que el principal factor desencadenante de estrés es la sobrecarga laboral, lo que conlleva a una pérdida de control del cuidado de enfermería. El sufrimiento y dolor del paciente son factores que generan estrés psicológico, mientras los estresores del entorno social están menos presentes (9). Lo que se asemeja a lo descrito por Acosta y Maya en su estudio en el 2020, donde mencionan en el caso de la carga laboral, el promedio del Nursing Activities Score, auto diligenciado fue de 68 puntos y en el observacional de 53, lo que evidencio en su muestra mayores niveles de sobrecarga percibidos por los profesionales (10).

Asimismo, a nivel nacional, el contexto de la pandemia ha generado cambios importantes en los profesionales de salud que laboran en ámbitos hospitalarios, especialmente en el personal de enfermería que se encuentra en primera línea, afrontando situaciones de estrés que repercuten directamente sobre el grado de satisfacción laboral y su salud mental; encontrándose; un nivel medio en los estresores ambientales (63,3%). Asimismo, en un grupo de enfermeros de emergencia SAMU se

halló que el 67% presentó estrés laboral; lo que afectó su bienestar psicológico, lo que se vio influenciado por la carga de trabajo diaria (11).

Asimismo el estudio se desarrolló en el servicio de emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022; donde se ha observado que el personal de enfermería se siente agotado emocionalmente algunos tienen problemas de estrés e inclusive algunos quieren dedicarse a otras cosas, deseos que se incrementaron en el pico de la pandemia cuando la carga de trabajo fue aún mayor además de asimilar muchas muertes de varios de sus pacientes entre otros casos, lo que puede estar afectando su bienestar psicológico, es por ello importante investigar como la carga laboral puede estar relacionada con el bienestar psicológico, formulándose las siguientes interrogantes:

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?

¿Cuál es la relación entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?

¿Cuál es la relación entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?

¿Cuál es la relación entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?

### **1.3. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

#### **Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Identificar la relación entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Identificar la relación entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Identificar la relación entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

#### **1.4. Limitantes de la investigación.**

**Teórica:** No existen limitaciones dentro del marco teórico, que impida desarrollar la investigación.

**Temporal:** Se aplicó durante el año 2022.

**Espacial:** Hospital Subregional de Andahuaylas.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes:

#### Internacional

**Pambaquishpe C. (2021)** presentó un estudio en Ecuador titulado “Carga laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021” con el objetivo determinar la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra. Se empleó un estudio correlacional de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 71 profesionales de enfermería pertenecientes a tres Unidades de Cuidados Intensivos COVID. Se aplicó la escala Nursing Activities Score para medir la carga laboral y se utilizó la Escala de percepción de las actividades de enfermería para evaluar la calidad de atención. Los resultados muestran que el grupo etario que predomina es de 30 a 34 años en un 28,17 %, el 88,73 % son de género mujer, el 84,51 % cumplen funciones asistenciales, y el 97,18% realiza jornadas de 12 horas. La carga laboral del profesional de enfermería en un 36,62% es alta. La calidad de atención desde la percepción del enfermero es satisfactoria en un 91,55%. En relación con la carga laboral y calidad de atención, se aprecia que el 71,83 % posee una carga laboral alta y sin embargo su calidad de atención es buena en un 96,08%. El chi-cuadrado fue de 2,9 lo que representa que no existe una asociación significativa entre las variables. En conclusión, pese a que los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Ibarra poseen carga laboral alta su calidad de atención es percibida como satisfactoria, debido al ímpetu y compromiso de los/as enfermeros/as en este tiempo de pandemia donde la profesión de enfermería ha trascendido notablemente (12).

**Castro F, Chantong K. (2020)** en Ecuador realizó una investigación con el propósito de determinar la incidencia de la carga laboral sobre la calidad de vida, con el objetivo de fundamentar un diseño que mitigue dicha problemática. En la metodología; el estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, donde se aplicó como instrumento el cuestionario carga laboral y el test CVP 35, a una población y muestra de 58 profesionales de enfermería. En los resultados se encontró que la mayoría del personal de enfermería presenta una calidad de vida baja, donde existen varios motivos donde se presentan la carga de trabajo, la falta de motivación, los aspectos ergonómicos, entre otros. Por lo que se concluye el factor más determinante para una baja calidad de vida es la carga de trabajo y para que esto no suceda, se debe hacer un análisis de las labores y responsabilidades que tiene cada profesional de enfermería (13).

**Acosta M, Maya G. (2020)** presentaron su estudio en España con el objetivo de identificar las competencias clínicas y el nivel de la carga laboral. En cuanto a la metodología el estudio se desarrolló bajo un concepto observacional, de tipo descriptivo, se trabajó con una población y muestra de 40 profesionales de enfermería a quienes se le aplicó los instrumentos de competencias clínicas y el Nursing Activities Score. Como resultados se halló que las competencias clínicas más bajas fueron; el apoyo a los familiares solo en un 2.7%, comunicación con los acompañantes del paciente en otro 2.7%, rutina, tareas administrativas, actualización de las normas y protocolos. El promedio del Nursing Activities Score, auto diligenciado fue de 68 puntos y en el observacional de 53. Por lo que se concluyó que la evaluación constante tanto de la carga de trabajo como de las competencias clínicas mejora el nivel en la toma de decisiones y el servicio ofrecido con una calidad del cuidado (14).

**Ferras M. (2020)** presento un estudio en España titulado “Factores Laborales que Inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área

quirúrgica hospitalaria”, con el objetivo de describir el nivel de los factores que inciden en el bienestar psicológico, además de la satisfacción y estrés en el personal de enfermería del área quirúrgica, el estudio fue cuantitativo observacional, como instrumentos en la recolección de datos el cuestionario. Dentro de sus resultados se halló que existe una relación significativa entre las variables donde la satisfacción, y el estrés resultaron valores negativos pero el estrés con la salud en general obtuvo valores positivos donde la correlación fue de 0.683, por lo que se concluyó que bienestar psicológico es de nivel óptimo, pero se tiene que mejorar la satisfacción laboral con el fin de incrementar este bienestar a través de la mejora de los aspectos socio laborales (15).

**Herrera D, et al. (2018)** presentaron su investigación “Estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico del personal de enfermería de un hospital de área rural de México”; con el objetivo de analizar si el afrontamiento, puede afectar el bienestar psicológico de la persona frente a las reacciones desencadenadas. Estudio con enfoque cuantitativo, tipo no experimental, corte transversal, alcance descriptivo, con un universo de 63 profesionales de enfermería y el uso de cuestionarios. El puntaje del bienestar psicológico por dimensiones, resultó mayor en la subescala Autonomía ( $X=33.13$ ,  $DE=6.92$ ). De acuerdo al nivel de estrategias de afrontamiento, el 79.2% reportó nivel menor, mientras que 20.8% mayor. Sobre el nivel de bienestar psicológico, 54.7% cuenta con nivel alto, 34% medio y 11.3% bajo, por lo que se concluye que el nivel de afrontamiento si afecta al bienestar psicológico (16).

## **Nacional**

**Sánchez R. (2020)** presentó un estudio titulado “Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020” con el objetivo determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de

enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020. Estudio de tipo descriptivo, trasversal y de nivel relacional, la muestra fueron 75 profesionales de enfermería, quienes respondieron a un cuestionario con variables de caracterización y un instrumento tipo escala de 40 ítems para la sobrecarga laboral y de 39 ítems para la variable bienestar psicológico. Los resultados se observaron que el 40.0% de la muestra presentó una sobrecarga laboral media, 32.0% baja y 28.0% alta. Así mismo el 60.0% presentó una sobrecarga física media, por otro lado, el 48.0% (36/75) presentó una sobrecarga mental baja, al igual que la presión de tiempo con 42.7% y la organización de trabajo con 45.3%. Asimismo, el 45.3% presentó un bienestar psicológico regular, 42.7% óptimo y 12.0% deficiente. La dimensión autoaceptación obtuvo un nivel regular en el 45.3% al igual que las relaciones positivas con 56%, control del entorno 56.0%, autonomía 41.3%, propósito en la vida con 52% y crecimiento personal con un 49.33%. Según la correlación de Spearman se halló un valor de 0.722, además de ser significativo ( $p=0.000$ ) (17).

**Ascona J. y Espinoza N. (2020)** presento su estudio “Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2020” con el objetivo determinar la relación que existe entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima 2020. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental y de corte trasversal. La muestra fueron 94 profesionales de enfermería; como instrumentos se utilizó cuestionarios para medir el nivel de carga laboral de autoría de Hart y Staveland (1988) adaptado por Edith Margot Gonzales Salazar (2017) y consta de 14 ítems, así mismo, para el nivel de bienestar psicológico se usó el cuestionario Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff y consta de 39 ítems. Los resultados evidencian que el 41.49% (39/94) presentan un nivel de carga laboral medio, el 29.79% (28/94) en un nivel alto y el 28.72% (27/94) en un nivel bajo. Asimismo, el 53.19% (50/94) presenta

un bienestar psicológico en un nivel bueno, el 27.66% (26/94) en un nivel regular y el 19.15% (18/94) en un nivel malo. Finalmente se concluyó que existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2020, según la correlación de Spearman de 0.760 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01(18).

**Mejía y Murga (2019)** presentó un estudio “Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario” con el objetivo determinar la relación que existe entre la Sobrecarga Laboral y la Calidad de Cuidado desde la perspectiva del usuario en el servicio de Emergencia del HRDT. La investigación de tipo cuantitativo, método Descriptivo, correlacional, los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala TISS 28 y Escala de Calidad de Cuidado de Enfermería (Mejía y Murga, 2018). Los resultados obtenidos son los siguientes: en relación a la sobrecarga laboral, las enfermeras presentan clase III (65,7%) y clase IV (34,3%) de sobrecarga desde la perspectiva del usuario sobrepasando su ratio enfermera-paciente correspondiente; 76,6 por ciento de pacientes presentan una calidad de cuidado regular, en tanto que 14,4 por ciento presentan una buena calidad y un 8,6 por ciento presentan una mala calidad; por lo que se concluyó que existe relación entre ambas variables (19).

**Zenozain I. (2018)** presentó un estudio “Carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del hospital nacional Sergio E. Bernales, 2018” con el objetivo establecer la relación que existe entre la carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2018. El estudio es de tipo cuantitativo Método descriptivo transversal, Diseño correlacional no experimental. La población estuvo compuesta por 75 enfermeros del

departamento de emergencia, la muestra estuvo formada por 63 enfermeros del departamento de emergencia. Se utilizó como instrumento el cuestionario del INSHT y para el nivel de estrés el Inventario Maslach. Teniendo como resultado el nivel de carga laboral, el 10.0 % presentaron nivel bajo de carga laboral, 34.0% presentan un nivel moderado, por último 54.75% presentaron nivel alto de carga laboral. En cuanto al nivel de estrés, el 12.0% presentaron nivel bajo de stress, 37.3% presentan un nivel moderado de estrés, por último 50.7% presentan nivel alto de estrés. Se concluyó que existe una relación significativa entre carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (20).

**García K. y Leandres S. (2018)** presentaron su estudio “Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa – 2017”, con el objetivo general establecer la relación entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-ESSALUD, Arequipa 2017. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y con diseño correlacional. A una muestra conformada por 85 enfermeras. Para la Recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumento un formulario que considero los Datos Generales, Escala de Evaluación de la Carga de trabajo (EVECTE) y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. En el análisis se utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado. Teniendo como resultado que la mayoría de enfermeras es de sexo femenino, con edad entre los 28 a 38 años, estado civil casadas, con grado académico licenciadas, y de segunda especialidad; condición laboral contratadas, tiempo de labor en el servicio de 2 a 12 años, la mayoría de enfermeras tienen de 1 a 2 hijos. Al evaluar la variable de carga laboral, el 44.7% presentan una carga laboral excesiva seguido de una carga laboral grande con un 40.0%. En relación a la variable de Satisfacción laboral, el 85.9% de enfermeras presentan

una regular satisfacción laboral. Dentro de las dimensiones de satisfacción laboral todos presentaron en mayor porcentaje regular satisfacción, pero la dimensión que presentó parcial insatisfacción laboral son las condiciones físicas y/o materiales. Concluyendo que no presentaron relación estadística significativa entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia (21).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Teoría del diseño de trabajo equilibrado de Smith y Carayon**

Es un sistema de trabajo que incluye elementos tales como la persona, la tarea, las herramientas y tecnologías, el medio ambiente físico y la organización que al interactuar pueden producir una carga de estrés, originando impactos positivos o negativos en el profesional de enfermería. Las interacciones de los diferentes factores en la generación de la carga laboral se pueden presentar tanto a nivel físico o psicosocial; las características de la carga pueden producir consecuencias fisiológicas y psicológicas, influenciadas por la capacidad física del individuo, el estado de salud, y la motivación, entre otros, así como a nivel psicológico puede estar dado por los rasgos de la personalidad, las experiencias y el contexto social donde se desarrolle el profesional (22).

El sistema de trabajo también puede producir efectos positivos, tales como una mayor motivación y un resultado de alta calidad. Este sistema está compuesto por el ambiente laboral; los aspectos del medio físico están relacionados con los estresores laborales. La calidad del aire y la limpieza general han demostrado ser factores importantes en la aparición de la "enfermedad psicógena masiva" y otras respuestas de estrés (23).

El ruido, puede causar el aumento de la excitación, la presión arterial y el estado de ánimo y estos en su conjunto pueden dificultar las tareas a

realizar. La tarea; incluye actividades como la atención del paciente, evaluación continua del mismo, atender órdenes médicas, administrar medicamentos y realizar procedimientos, entre otras responsabilidades, que pueden generar carga física, mental y social, lo que conllevaría alteraciones emocionales e incluso aumentar el riesgo de enfermedades, entre ellas la cardiovascular (23).

Las nuevas tecnologías; pueden generar sobrecarga e incidir en el aumento del estrés y resultados adversos en la salud del profesional, asimismo están relacionadas con los temores que surgen de las habilidades para hacer uso de las mismas. No obstante, ayudan a mejorar el contenido del trabajo, proporcionando algún tipo de retroalimentación que no está disponible con otras tecnologías según Kalimo y Leppanen, (1985). La organización; el contexto organizativo en el que se llevan a cabo las tareas tiene a menudo consideraciones que influyen en el estrés y la salud de los profesionales. Factores como el horario de trabajo y las horas extraordinarias han demostrado consecuencias negativas para la salud física y mental. Adicionalmente, la ambigüedad de rol también puede tener consecuencias emocionales negativas. Las personas; dentro de los elementos individuales se incluyen la personalidad, el estado de salud, las destrezas y las habilidades, así como experiencia, motivos y necesidades del profesional (23).

### **2.2.2 Teoría del bienestar psicológico de Carol Ryff**

El bienestar psicológico es un concepto amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo. Está relacionado con cómo la gente lucha en su día a día afrontando los retos que se van encontrando en sus vidas, ideando modos de manejarlos, aprendiendo de ellos y profundizando su sensación de sentido de la vida. La psicóloga Carol Ryff, profesora en la Pennsylvania State University y directora del Institute of Aging, desarrolló

un modelo de bienestar psicológico formado por seis dimensiones, así como una escala para medirlas (24):

**Autoaceptación.** Es una de las características principales del funcionamiento positivo. Las personas con una alta autoaceptación tienen una actitud positiva hacia sí mismas, aceptan los diversos aspectos de su personalidad. Las personas con baja autoaceptación se sienten insatisfechas consigo mismas (24).

**Relaciones positivas.** Consiste en tener relaciones de calidad con los demás, gente con la que se pueda contar, alguien a quien amar. De hecho, la pérdida de apoyo social y la soledad o aislamiento social aumentan la probabilidad de padecer una enfermedad y reducen la esperanza de vida (24).

**Propósito en la vida.** Es decir, que tu vida tenga un sentido y un propósito. Las personas necesitan marcarse metas y definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de sentido (24).

**Crecimiento personal.** Consiste en sacar el mayor partido a tus talentos y habilidades, utilizando todas tus capacidades, desarrollar tus potencialidades y seguir creciendo como persona (24).

**Autonomía.** Consiste en tener la sensación de que puedes elegir por ti mismo, tomar tus propias decisiones para ti y para tu vida, incluso si van en contra de la opinión mayoritaria, mantener tu independencia personal y tus convicciones (24).

**Dominio del entorno.** Hace referencia al manejo de las exigencias y oportunidades de tu ambiente para satisfacer tus necesidades y capacidades. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una

mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir en el ambiente que las rodea (24).

## **2.3. Base Conceptual**

### **2.3.1 Carga laboral**

Se puede especificar como sobrecarga laboral la solicitud de actividades o participaciones que deben hacer los profesionales de enfermería, esto está relacionado al servicio de calidad y al cuidado que deben proporcionarle al paciente; esto implica un esfuerzo mental, físico y emocional, en la mayoría de los casos la enfermera no logra satisfacer todas las exigencias en el área laboral, incluso en ocasiones tiene que procrastinar en algunas de sus funciones por falta de tiempo (25).

Se puede destacar en el mismo contexto que la carga laboral es la porción de trabajo mental y físico que hace un individuo. A su vez la sobrecarga laboral se refiere a la excedencia de labores, la dificultad y complejidad de las mismas, teniendo que llevarse a cabo en un tiempo determinado. La sobrecarga laboral (cuantitativa o cualitativa) baja las probabilidades de que los individuos puedan hacerle frente a las exigencias laborales. Esta sobrecarga presenta una asociación de forma consiente con el burnout, prioritariamente con la dimensión de desgaste emocional (26).

La sobrecarga laboral es la agrupación de las exigencias, físicas y psicológicas a los que se somete a un empleado en su jornada de trabajo. En épocas anteriores tan solo se tomaba en cuenta como sobrecarga a los esfuerzos físicos, sin embargo, actualmente se toma en cuenta el esfuerzo mental, ya que el mismo genera cansancio (27).

Para concluir que puede decir que la sobrecarga laboral es el conglomerado de funciones y exigencias físicas y psicológicas a los que

el profesional o empleado se ve sometido en el transcurso de su jornada laboral. En todo empleo y actividad, el trabajo psicofísico coexiste, en proporciones cambiantes dependiendo de la labor (28).

### **2.3.1.1 Dimensiones de la carga laboral**

**Carga Física:** Se considera como carga física al esfuerzo y dificultad física, el manejo de cargamentos y la postura de trabajo; se define como carga a algún objeto que pueda ser movido como, por ejemplo: mover al paciente de una camilla a una silla de ruedas. Estos movimientos son realizados a través, de una actividad muscular, por lo tanto, pueden ser dinámicos o estáticos. Se le define como estáticos ya que, el musculo es sometido a un esfuerzo y se mantienen contraídos en un determinado tiempo, por ejemplo, permanecer de pie o en la misma postura. La carga física genera un gran consumo de energía y un aumento en la frecuencia respiratoria (29).

Igualmente, está asociada a los esfuerzos que realizamos al desempeñarse en una profesión u ocupación. Por lo tanto, se considera el agotamiento físico que sufre el empleado al realizar sus funciones. Aquí las actividades deben realizarse a través de posturas complicadas, traslados extensos, trabajos pesados (30).

De igual manera se considera a la carga física como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Dentro de las funciones y responsabilidades del trabajador, que exigen un esfuerzo continuo que puede ser perjudicial para el organismo del trabajador sino se usa las herramientas y técnicas adecuadas (31).

**Carga Mental:** Es necesario el esfuerzo del proceso intelectual para llevar a cabo una labor, los profesionales de la enfermería primordialmente

estudian e interpretan la información de cada labor para después poder ejecutar sus actividades de manera óptima y correcta, brindando un servicio de calidad al paciente; sin embargo, para que el resultado sea óptimo los profesionales de enfermería no deben realizar labores que presenten sobrecarga en el trabajo (32).

Igualmente, según la complejidad de la actividad será la carga mental, por lo tanto, es la cantidad de fases como las que cuenta un proceso, o la cantidad de procesos que tenga una labor para llevarse a cabo correctamente, también el periodo de tiempo en el que un empleado procesa la información en su mente, las respuestas necesarias para la información recibida (33).

Igualmente, se considera que la carga mental es el conglomerado de exigencias mentales, intelectuales o cognitivas a los que se ve expuesto el empleado a lo largo de la jornada laboral, dicho de otra manera, es la magnitud del esfuerzo intelectual o actividad mental requerido para ejecutar el trabajo (34).

**Trabajo rotativo:** Es la labor que realiza un grupo de trabajadores ocupando secuencialmente los mismos lugares de trabajo, pero exigiendo al empleado laborar en horas diferentes por un tiempo determinado, ya sea días o semanas. Esto tiene un impacto en la vida extra laboral y laboral de los empleados, y escasamente esta como un riesgo en las evaluaciones con la meta de ser eliminado, y medir los efectos negativos que tiene sobre el empleado (35).

Los turnos laborales rotativos específicamente los turnos nocturnos desarrollan efectos negativos, esto se debe a que el ser humano es diurno y el organismo está más preparado para laborar en el día. Por lo tanto, esto altera el equilibrio biológico y mental del empleado, teniendo impacto en la vida social y familiar; teniendo todo lo expuesto una repercusión en

el bienestar de los empleados que se ven afectados por los cambios de horarios (35).

**Factores de la organización:** Es el proceso de producción de los bienes y servicios mediante los cuales que integran la tecnología de los medios, el recurso humano y los materiales necesarios, para así llevar a cabo y aplicar los procedimientos y métodos que den facilidad al trabajo de una forma racional y armónica, asegurando los rangos de salud y seguridad, de la misma manera las necesidades ambientales y ergonómicas, con la meta de tener el mayor nivel de eficacia eficiencia y productividad, para así satisfacer las necesidades de la comunidad y empleados(36).

La noción de organización del trabajo implica distintos factores de la realidad del trabajo: como primer nivel esta las normas en materia de los empleos y las condiciones las instituciones y trabajos representativas de los empleados. Como segundo nivel tenemos que las empresas de diferentes sectores como red de diferentes sectores que emplean a trabajadores: (37).

### **2.3.2 Bienestar psicológico**

Este concepto nace en los Estados Unidos donde tuvo su desarrollo en el crecimiento de las sociedades industrializadas donde se tuvo interés en las condiciones ideales de vida en sus pobladores. Por otro lado, de forma general el bienestar psicológico es un fundamento que incluye elementos sociales, subjetivos y psicológicos, por lo que se estudia conductas y comportamientos que se relacionan con la salud e integridad del sujeto tanto en su aspecto psíquico como físico, donde dicho desarrollo permite a la persona actuar de forma positiva. El bienestar psicológico está relacionado en la manera que las personas afrontan las dificultades diarias, donde establece estrategias para ello, además de aprender de la experiencia donde se profundiza en la sensación del sentido de su vida (38).

El bienestar psicológico es un modelo multidimensional basado en la perspectiva eudaimonista que se define como el desarrollo del potencial individual y es una variable mediante la cual se evalúan los resultados alcanzados en relación a una forma o estilo de vida adquirido y se compone de seis aspectos: autoaceptación, relaciones positivas con los otros, crecimiento personal, manejo del ambiente, sentido de vida y autonomía. Estos seis constructos definen el bienestar psicológico a nivel teórico-operacional (39).

### **2.3.2.1 Dimensiones del bienestar psicológico**

**Auto aceptación:** es la conducta del individuo que se enfoca en un camino positivo del pensamiento en relación a la interpretación de uno mismo, donde se produce un reconocimiento y aceptación de los diferentes aspectos del yo, donde hay la inclusión de cualidades positivas y negativas; percibiendo la vida pasada de modo positivo (39). Asimismo, este elemento guarda relación con el hecho de los individuos sientan una satisfacción consigo mismo donde toma en consideración tanto sus limitaciones como posibilidades. En este caso se produce actitudes positivas en el desarrollo de la funcionalidad lógica y psíquica (40).

**Relaciones positivas:** donde se menciona que es positivo y beneficioso, tener relaciones estables, amistades, pareja, en donde se satisface la necesidad de confiar de la capacidad de amar donde se desarrolle el afecto, los cuales son componentes esenciales del bienestar y la salud de la mente (40). En el mismo sentido según Carol Ryff, el hecho de conseguir relaciones positivas implicaría tener interacciones estrechas y cálidas con los demás, donde nos preocupemos por las personas que nos rodean, así como ser más empáticos, expresar mayor afectividad, etc. Por otro lado, en un aspecto negativo o bajo en este tipo de bienestar significaría que se disminuiría el afecto en nosotros, una baja intimidad, donde el relacionarnos con otras personas sería dificultoso perjudicando nuestro aspecto social (41).

**Autonomía:** Para Maslow las personas que han alcanzado la autorrealización son autónomas porque tiene una resistencia hacia la enculturación, es decir, que tienen desapego hacia la cultura en la que se encuentran sumidos y prefieren guiarse por sus propios estándares. Estas personas aceptan aquellos aspectos convencionales de la cultura en términos de vestimenta, lenguaje, alimentación y otros, sin embargo, pueden prescindir de ellos si no los consideran valiosos (42). Para que se produzca una individualidad o autonomía en el sujeto es necesario que se adopten diversas doctrinas para poder desarrollarse en los diferentes sistemas sociales, donde se conserve la autoridad de su persona y se maneje su independencia con responsabilidad. Por lo que un individuo con mayor autonomía puede y tiene la capacidad de sobrellevar la influencia social, así como regular de forma adecuada su actuar (43).

**Dominio del entorno:** la cual se define como la obtención de un sentido de dominio y competencia para manejar su entorno. Controlar una compleja gama de actividades externas, capacidad para crear y utilizar de forma efectiva los recursos que brinda el entorno; y la habilidad para crear o elegir contextos apropiados para las necesidades y valores personales<sup>46</sup>. Asimismo se le considera como como la habilidad que poseen las personas para poder adaptarse a su medio, pero al mismo tiempo utilizar los recursos disponibles para mejorar la situación. Por lo que los individuos que tienen una alta capacidad de controlar su entorno tienen una sensación mayor de control en sus vidas, y se siente capaces de poder influir en otras personas o grupos (44).

**Propósito en la vida:** Esta variable se define como la obtención de un sentido de autodirección, metas y objetivos en la vida, consideración que el pasado y el presente son significativos. Se mantiene la creencia que la vida tiene propósito y significado (45).

**Crecimiento personal:** Este elemento es la capacidad que tienen los individuos para aprender de sus propias experiencias, estando disponibles para nuevos retos que implique necesaria resolución para un desarrollo humano continuo. De acuerdo a Carol Ryff, si tenemos un nivel alto en el crecimiento personal se percibirá un desarrollo óptimo, por lo que estaremos en progreso, donde seamos capaces de poder apreciar cada logro o triunfo personal. Por el contrario niveles bajos en esta dimensión implicarían que nos sentiríamos poco productivos, donde el aprendizaje no es una opción, se sentiría una incapacidad de poder lograr algo o de transferir alguno conocimiento valido (46).

#### 2.4. Definición de términos básicos:

**Actitud Positiva:** Es una serie de emociones y desarrollo cognitivo que se enfoca en resolver y superar problemas, no se enfoca en el problema si no en que todo es posible de solucionar (20).

**Agotado.** Que está muy cansado tras hacer un gran esfuerzo (25).

**Carga física.** Es un factor de riesgo laboral provocado por no seguir las reglas de ergonomía y de manipulación de objetos pesados que puede llegar a causar fatiga en el trabajador (22).

**Carga mental.** Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo (24).

**Exhausto.** Que está agotado, sin nada o con muy poco de lo que se expresa (26).

**Fatiga.** Es una sensación de falta de energía, de agotamiento o de cansancio (26).

**Indiferente.** Que no muestra una actitud positiva ni negativa hacia determinada cosa o persona, o que no la muestra hacia nada ni nadie (26).

**Ineficiente.** Que no es capaz de realizar o cumplir adecuadamente una función (30).

**Inseguro.** Es no afrontar las dificultades con decisión y determinación, es ver las cosas desde el punto de vista más cobarde y pesimista posible (42).

**Interacción:** la vida de los seres humanos se manifiesta a través de relaciones entre semejantes, estas se desarrollan en el seno de grupos e instituciones (38).

**Ritmo de trabajo;** que son las exigencias temporales ligadas a la carga de trabajo (36).

**Sobrecarga.** Cuando las personas sienten que no pueden y que las responsabilidades se les escapan de las manos, el nivel de estrés es altísimo (42).

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

##### **Hipótesis Específicas**

Existe una relación significativa entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022

Existe una relación significativa entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022

Existe una relación significativa entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022

Existe una relación significativa entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022

#### **3.2. Definición conceptual de variables.**

##### **Variable 1: Carga laboral**

Se puede especificar como la solicitud de actividades o participaciones que deben hacer los profesionales de enfermería, esto está relacionado al servicio de calidad y al cuidado que deben proporcionarle al paciente;

esto implica un esfuerzo mental, físico y emocional, en la mayoría de los casos la enfermera no logra satisfacer todas las exigencias en el área laboral, incluso en ocasiones tiene que procrastinar en algunas de sus funciones por falta de tiempo (25).

**Variable 2: Bienestar psicológico**

El bienestar psicológico está relacionado en la manera que las personas afrontan las dificultades diarias, donde establece estrategias para ello, además de aprender de la experiencia donde se profundiza en la sensación del sentido de su vida (38).

### 3.2.1. Operacionalización de variable

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Método	Valor final
<b>Carga laboral</b>	Se puede especificar como la solicitud de actividades o participaciones que deben hacer los profesionales de enfermería, esto está relacionado al servicio de calidad y al cuidado que deben proporcionarle al paciente; esto implica un esfuerzo mental, físico y emocional, en la mayoría de los casos la enfermera no logra satisfacer todas las exigencias en el área laboral, incluso en ocasiones tiene que procrastinar en algunas de sus funciones por falta de tiempo (25).	Son las exigencias laborales que tienen que desarrollar el personal de enfermería lo cual lo agota tanto física como mentalmente	Carga Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Postura</li> <li>➤ Desplazamiento</li> <li>➤ Esfuerzo muscular</li> </ul>	<b>Ordinal Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)</b>	Hipotético deductivo	Alta (114-147) Media (81-113) Baja (49-80)
			Carga Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Atención</li> <li>➤ Pausas</li> <li>➤ Ritmo de trabajo</li> </ul>			
			Trabajo rotativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Turnos</li> <li>➤ Estabilidad de turno</li> <li>➤ Refrigerio adecuado</li> <li>➤ Evaluación de la salud</li> <li>➤ Respeto del ciclo del sueño</li> </ul>			
			Factores de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tareas</li> <li>➤ Preparación</li> <li>➤ Iniciativa</li> <li>➤ Informes.</li> <li>➤ Toma de decisiones</li> </ul>			
<b>Bienestar psicológico</b>	El bienestar psicológico está relacionado en la manera que las personas afrontan las dificultades diarias, donde establece estrategias para ello, además de aprender de la experiencia donde se profundiza en la sensación del sentido de su vida (38).	Es el estado de la persona en la que goza de salud y un desarrollo tanto personal como profesional	Auto aceptación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Satisfacción de sí mismo</li> <li>➤ Actitud positiva</li> </ul>	<b>Ordinal</b> Totalmente en desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)	Hipotético deductivo	Optimó (169-234) Regular (104-168) Deficiente (39-103)
			Relaciones positivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaciones sociales</li> <li>➤ Confianza</li> <li>➤ Empatía</li> </ul>			
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacidad de independencia</li> <li>➤ Conducta en contextos sociales</li> </ul>			
			Dominio del entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dominio del mundo</li> <li>➤ Satisfacción de sus deseos y necesidades</li> </ul>			
			Propósito en la vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Objetivos</li> <li>➤ Metas</li> <li>➤ Sentido de vida</li> </ul>			
			Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo personal</li> </ul>			

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1 Tipo y Diseño de la Investigación

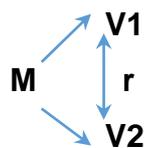
#### 4.1.1 Tipo de Investigación

El estudio es de tipo básico, enfoque cuantitativo, porque se siguen procedimientos estadísticos para obtener los resultados de las mediciones de las variables para comprender y establecer patrones de comportamiento de las variables (47).

#### 4.1.2 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación descriptivo correlacional no experimental y de corte transversal, se ejecuta sin manipulación deliberada de variables. Se basa fundamentalmente en observar fenómenos que ocurren en un contexto natural, para luego analizarlos, ocurriendo en un tiempo y contexto determinado (47).

### DISEÑO CORRELACIONAL



Dónde:

M = Muestra.

V.1 = Carga laboral

V.2 = Bienestar psicológico

r = relación entre las variables

## **4.2 Método de Investigación**

Método Hipotético-Deductivo. El método parte de datos generalmente aceptados, ya través del razonamiento lógico se pueden inferir diversas hipótesis o resultados (47).

## **4.3 Población y Muestra**

### **4.3.1 Población**

La población estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

### **4.3.2 Muestra de Estudio**

Es el conjunto o una fracción representativa que se toma de la población, para estudiar un fenómeno medible y común que experimenten. En este caso se tomó a toda la población por ser una cantidad mínima de estudio.

## **4.4 Lugar de estudio y período desarrollado**

Servicio de Emergencias COVID del Hospital Subregional De Andahuaylas

## **4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **4.5.1 Técnica**

Tanto para la primera variable y segunda variable, se utilizó como técnica la observación, la cual consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos (47).

#### **4.5.2 Instrumentos**

Para recolección de datos, se utilizó como instrumento 2 cuestionarios lo que nos permitirá medir la carga laboral con 49 ítems del autor Morales (48). Con una escala de Likert; 1= Nunca, 2=Casi siempre y 3= Siempre. En el caso del bienestar psicológico se usó un cuestionario con 39 ítems de la autora Diaz (49) Con una escala de Likert; Totalmente en desacuerdo (1), Poco de acuerdo (2), Moderadamente de acuerdo (3), Muy de acuerdo (4), Bastante de acuerdo (5) y Totalmente de acuerdo (6)

#### **4.5.3. Validez y Confiabilidad**

En el caso de la carga laboral el autor Morales (48). Lo validó por 3 expertos dando una concordancia del 98%.

En el caso del bienestar psicológico la autora Diaz (49) Lo válido por 2 expertos dando una concordancia del 100% además de que era basado en el instrumento de Escala de bienestar psicológico de Ryff.

Para la confiabilidad se eligió mediante la prueba de alfa de Cronbach para ambas variables obteniendo un valor superior al 0.7 para considerarlos confiables.

### **4.6 Análisis y procesamiento de datos**

Análisis Estadístico Descriptivo: Una vez finalizada la recolección de datos, las respuestas obtenidas de la muestra se codifican para crear una base de datos, la cual es procesada y analizada por el programa de estadísticas sociales SPSS 25.0 para generar resultados por variables y

dimensiones, que luego son procesadas. y un programa de Excel, que mostrará los resultados, diseño un gráfico de barras tabular a través del cual se visualizan de manera descriptiva las variables de estudio.

Análisis Estadístico Inferencial: En este estudio se obtuvo resultados inferenciales a través de investigaciones en profundidad, pero principalmente utilizando la prueba estadística Rho de Spearman, la cual se utilizó para determinar el nivel de relación que pueda existir entre las distintas variables estudiadas.

## V. RESULTADOS

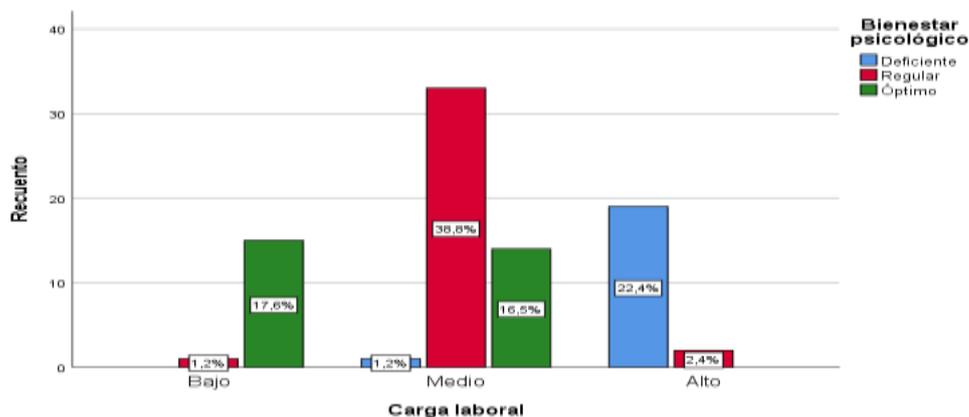
### 5.1 Resultados descriptivos

Tabla 1. Relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

		Bienestar psicológico				Total
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Carga laboral	Bajo	Recuento	0	1	15	16
		% del total	0,0%	1,2%	17,6%	18,8%
	Medio	Recuento	1	33	14	48
		% del total	1,2%	38,8%	16,5%	56,5%
	Alto	Recuento	19	2	0	21
		% del total	22,4%	2,4%	0,0%	24,7%
Total	Recuento	20	36	29	85	
	% del total	23,5%	42,4%	34,1%	100,0%	

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 1. Relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.



Al correlacionar la carga laboral con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que presenta una carga laboral en un nivel bajo, el 1.2% presenta un bienestar psicológico en un nivel regular y el 17.6% un nivel óptimo. En el grupo que presenta una carga laboral en un nivel medio, el 1.2% presenta un bienestar

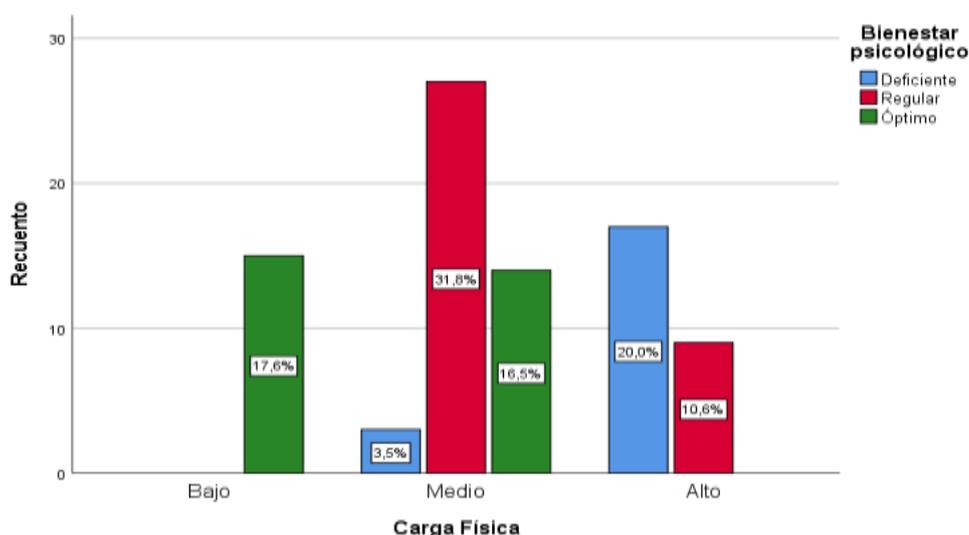
psicológico en un nivel deficiente, el 38.8% un nivel regular y el 16.5% un nivel óptimo. En el grupo que presenta una carga laboral en un nivel alto, el 22.4% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente y el 2.4% un nivel óptimo.

Tabla 2. Relación entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Carga Física			Bienestar psicológico			Total
			Deficiente	Regular	Óptimo	
Bajo	Recuento		0	0	15	15
	% del total		0,0%	0,0%	17,6%	17,6%
Medio	Recuento		3	27	14	44
	% del total		3,5%	31,8%	16,5%	51,8%
Alto	Recuento		17	9	0	26
	% del total		20,0%	10,6%	0,0%	30,6%
Total	Recuento		20	36	29	85
	% del total		23,5%	42,4%	34,1%	100,0%

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 2. Relación entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.



Al correlacionar la carga física con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que presenta una carga física en un nivel bajo, el 17.6% presenta un bienestar psicológico en un nivel óptimo. En el grupo que presenta una carga

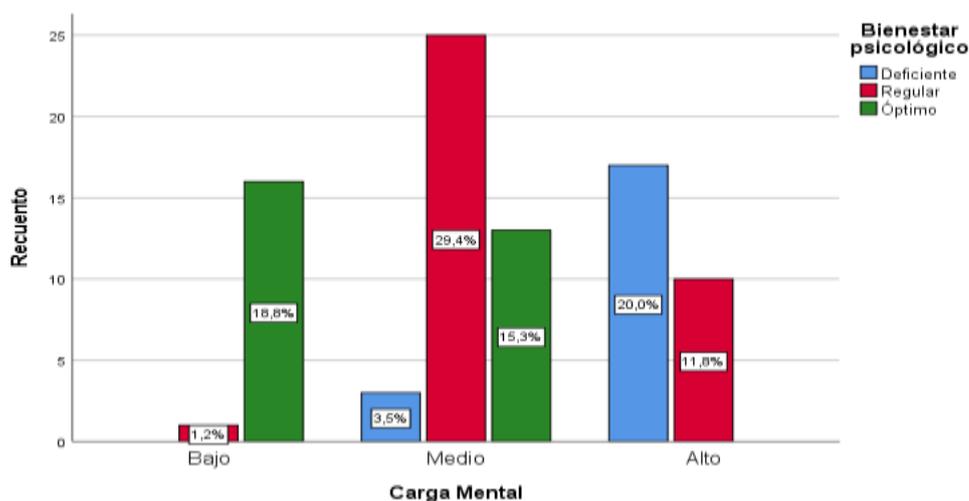
física en un nivel medio, el 3.5% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente, el 31.8% un nivel regular y el 16.5% un nivel óptimo. En el grupo que presenta una carga física en un nivel alto, el 20.0% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente y el 10.6% un nivel óptimo.

Tabla 3. Relación entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

		Bienestar psicológico			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Carga Mental	Bajo	Recuento	0	1	16	17
		% del total	0,0%	1,2%	18,8%	20,0%
	Medio	Recuento	3	25	13	41
		% del total	3,5%	29,4%	15,3%	48,2%
	Alto	Recuento	17	10	0	27
		% del total	20,0%	11,8%	0,0%	31,8%
Total	Recuento	20	36	29	85	
	% del total	23,5%	42,4%	34,1%	100,0%	

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 3. Relación entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.



Al correlacionar la carga mental con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que presenta una carga mental en un nivel bajo, el 1.2% presenta un

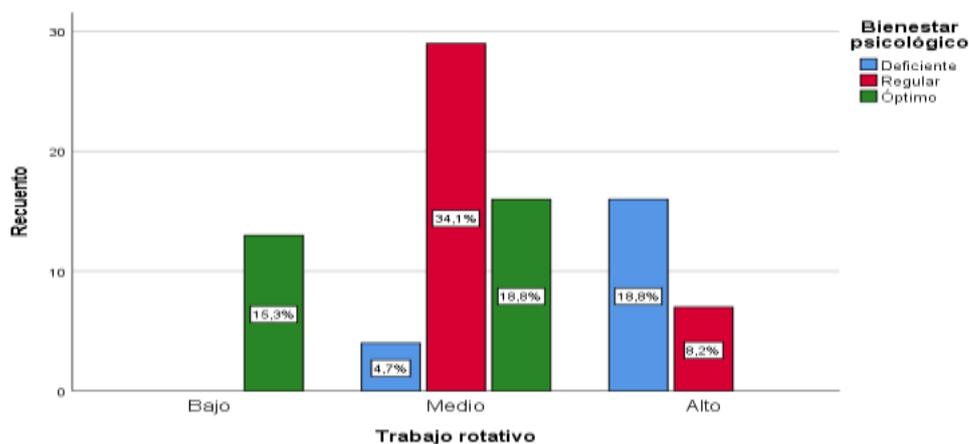
bienestar psicológico en un nivel regular y el 18.8% un nivel óptimo. En el grupo que presenta una carga mental en un nivel medio, el 3.5% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente, el 29.4% un nivel regular y el 15.3% un nivel óptimo. En el grupo que presenta una carga mental en un nivel alto, el 20.0% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente y el 11.8% un nivel óptimo.

Tabla 4. Relación entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

		Bienestar psicológico				
			Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Trabajo rotativo	Bajo	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	15,3%	15,3%
	Medio	Recuento	4	29	16	49
		% del total	4,7%	34,1%	18,8%	57,6%
	Alto	Recuento	16	7	0	23
		% del total	18,8%	8,2%	0,0%	27,1%
Total	Recuento	20	36	29	85	
	% del total	23,5%	42,4%	34,1%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 4. Relación entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.



Al correlacionar el trabajo rotativo con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que presenta un trabajo rotativo en un nivel bajo, el 15.3% presenta un

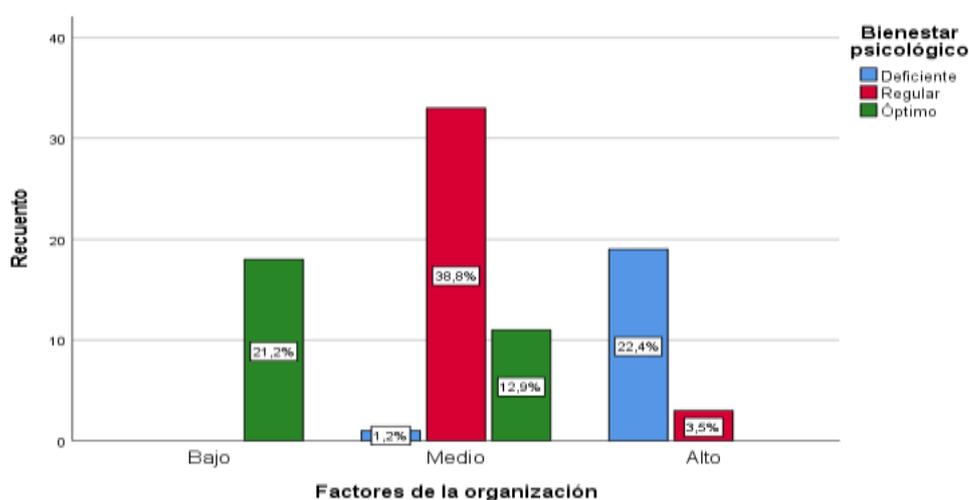
bienestar psicológico en un nivel óptimo. En el grupo que presenta un trabajo rotativo en un nivel medio, el 4.7% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente, el 34.1% un nivel regular y el 18.8% un nivel óptimo. En el grupo que presenta un trabajo rotativo en un nivel alto, el 18.8% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente y el 8.2% un nivel óptimo.

Tabla 5. Relación entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

		Bienestar psicológico			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Factores de la organización	Bajo	Recuento	0	0	18	18
		% del total	0,0%	0,0%	21,2%	21,2%
	Medio	Recuento	1	33	11	45
		% del total	1,2%	38,8%	12,9%	52,9%
	Alto	Recuento	19	3	0	22
		% del total	22,4%	3,5%	0,0%	25,9%
Total	Recuento	20	36	29	85	
	% del total	23,5%	42,4%	34,1%	100,0%	

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 5. Relación entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.



Al correlacionar los factores de la organización con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que presenta factores de la organización en un nivel bajo, el 21.2% presenta un bienestar psicológico en un nivel óptimo. En el grupo que presenta factores de la organización en un nivel medio, el 1.2% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente, el 38.8% un nivel regular y el 12.9% un nivel óptimo. En el grupo que presenta factores de la organización en un nivel alto, el 22.4% presenta un bienestar psicológico en un nivel deficiente y el 3.5% un nivel óptimo.

## 5.2 Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H1: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 6. *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,288	85	,000	,794	85	,000
Carga Física	,269	85	,000	,799	85	,000
Carga Mental	,248	85	,000	,804	85	,000
Trabajo rotativo	,302	85	,000	,785	85	,000
Factores de la organización	,268	85	,000	,803	85	,000
Bienestar psicológico	,223	85	,000	,804	85	,000
Auto aceptación	,245	85	,000	,807	85	,000
Relaciones positivas	,220	85	,000	,807	85	,000
Autonomía	,258	85	,000	,805	85	,000
Dominio del entorno	,230	85	,000	,801	85	,000
Propósito en la vida	,288	85	,000	,794	85	,000
Crecimiento personal	,286	85	,000	,795	85	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La muestra tomada para la presente tesis fue mayor de 50 participantes para lo cual se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la realización estadística de la prueba de normalidad, siendo los resultados obtenidos menor a 0.05; por lo tanto, se demuestra estar frente a una distribución no paramétrica, de manera que se trabajó con la prueba Rho de Spearman.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

#### Hipótesis principal

Ha: Existe una relación significativa entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Tabla 7

*Prueba de correlación según Spearman entre la carga laboral y el bienestar psicológico.*

				Carga laboral	Bienestar psicológico
Rho Spearman	de Carga laboral	Coeficiente de correlación	de	1,000	-,818**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		85	85
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	de	-,818**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		85	85

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Como se muestra en la tabla 7 la variable carga laboral está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico según la correlación de Spearman de -0.818 representado este resultado como negativa alta, con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Tabla 8

*Prueba de correlación según Spearman entre la carga física y el bienestar psicológico.*

				Carga Física	Bienestar psicológico
Rho Spearman	de Carga Física	Coeficiente de correlación	de	1,000	-,763**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		85	85
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	de	-,763**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		85	85

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Como se muestra en la tabla 8 la dimensión carga física está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, según la correlación de Spearman de -0.763 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Tabla 9

*Prueba de correlación según Spearman entre la carga mental y el bienestar psicológico.*

				Carga Mental	Bienestar psicológico
Rho Spearman	de Carga Mental	Coeficiente de correlación	de	1,000	-,754**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		85	85
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	de	-,754**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		85	85

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Como se muestra en la tabla 9 la dimensión carga mental está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, según la correlación de Spearman de -0.754 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Tabla 10

*Prueba de correlación según Spearman entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico.*

				Trabajo rotativo	Bienestar psicológico
Rho Spearman	de Trabajo rotativo	Coeficiente de correlación	de	1,000	-,736**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		85	85
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	de	-,736**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		85	85

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Como se muestra en la tabla 10 la dimensión trabajo rotativo está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, según la correlación de Spearman de -0.736 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

11

*Prueba de correlación según Spearman entre los factores de la organización y el bienestar psicológico.*

		Factores de la organización		Bienestar psicológico	
Rho Spearman	de Factores de organización	de la organización	Coeficiente de correlación	de	1,000
			Sig. (bilateral)		-,853**
			N		,000
				85	85
	Bienestar psicológico	de	Coeficiente de correlación	de	-,853**
			Sig. (bilateral)		1,000
			N		,000
				85	85

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Como se muestra en la tabla 11 la dimensión factores de la organización está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, según la correlación de Spearman de -0.853 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

## 6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Como se observó en los resultados encontrados la carga laboral es percibida por los profesionales de enfermería como regular, tanto a nivel físico como mental además de otros aspectos como la rotación en el trabajo y los factores de la organización, por otro lado en cuanto al bienestar psicológico se pudo observar que tiene un desarrollo también regular lo que refleja una relación con el nivel de carga laboral encontrado, donde se comprobó la variable carga laboral está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico según la correlación de Spearman de -0.818 representado este resultado como negativa alta, con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01, lo que nos indica que si la carga laboral sigue aumentando se generara una disminución considerable en el bienestar psicológico en el personal de enfermería lo que podría traer problemas tanto en su desempeño como en el servicio que brinda al paciente.

Lo que concuerda con el estudio de Sánchez R. en donde se halló que el 40.0% de la muestra presentó una sobrecarga laboral media, asimismo presentó un bienestar psicológico regular. Por lo que se halló según la correlación de Spearman que hay una relación significativa es decir a una mayor sobrecarga del trabajo habrá un menor bienestar psicológico (17). Lo cual también concuerda con el estudio de Ascona J. y Espinoza N. en donde los resultados evidencian que el personal presenta un nivel de carga laboral medio. Asimismo, en su mayoría presentan un bienestar psicológico en un nivel regular por lo que se concluyó que existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y bienestar psicológico según sus pruebas inferenciales (18). Otro estudio con el cual se concuerda es el de Castro F, Chantong K. quien encontró que la mayoría del personal de enfermería presenta una calidad de vida baja, donde existen varios motivos donde se presentan la carga de trabajo, la falta de motivación, los aspectos ergonómicos, entre otros (15).

Por otro lado, se conoce que la carga laboral es la solicitud de actividades o participaciones que deben hacer los profesionales de enfermería, esto está relacionado al servicio de calidad y al cuidado que deben proporcionarle al paciente; esto implica un esfuerzo mental, físico y emocional, en la mayoría de los casos la enfermera no logra satisfacer todas las exigencias en el área laboral, incluso en ocasiones tiene que procrastinar en algunas de sus funciones por falta de tiempo (25). Es decir la carga de trabajo suele ser una situación en donde se le exige al trabajador desarrollarse en sus máximas capacidades de manera sostenida en tareas que podría sobrepasar dichas capacidades, afectándolo mental como físicamente en este caso dañando su bienestar psicológico, el cual es un modelo multidimensional basado en la perspectiva eudaimonista que se define como el desarrollo del potencial individual y es una variable mediante la cual se evalúan los resultados alcanzados en relación a una forma o estilo de vida adquirido y se compone de seis aspectos: autoaceptación, relaciones positivas con los otros, crecimiento personal, manejo del ambiente, sentido de vida y autonomía. Estos seis constructos definen el bienestar psicológico a nivel teórico-operacional (39).

Por otro lado también se halló que la dimensión carga física está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, es decir que a una mayor carga física puede afectar el nivel psicológico en el trabajador, lo que concuerda con el estudio de Ferras M. quien halló que existe una relación significativa entre el estrés físico y la satisfacción del trabajador con un nivel de bienestar psicológico, generando una relación entre ellas, donde el nivel del estrés físico puede afectar al bienestar psicológico del personal(12). Cabe decir que la carga física es esfuerzo y dificultad física, el manejo de cargamentos y la postura de trabajo; se define como carga a algún objeto que pueda ser movido como, por ejemplo: mover al paciente de una camilla a una silla de ruedas (29)

Otro resultado encontrado es que la dimensión carga mental está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, lo cual tiene una relación alta puesto que la exigencia mental en el trabajador repercute directamente en el bienestar psicológico del personal, lo que también se encontró en el estudio de Arias K, et al., quien observó que la carga mental presento un nivel grave en el 68.15% en promedio, concluyendo que las tareas que más incidieron en la carga mental fueron la administración de medicamentos con la educación del paciente así como las tareas administrativas(13). Es por ello que se dice que la carga mental es el conglomerado de exigencias mentales, intelectuales o cognitivas a los que se ve expuesto el empleado a lo largo de jornada laboral, dicho de otra manera, es la magnitud del esfuerzo intelectual o actividad mental requerido para ejecutar el trabajo (34).

Otro objetivo comprobado es que la dimensión trabajo rotativo está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, esto se debe a una inestabilidad en los horarios que estresan al personal, lo que a su vez afecta su nivel de bienestar psicológico, lo que concuerda con el estudio de García K. y Leandres S. en donde se halló que la carga laboral fue regular en cuanto a los factores en el manejo de las condiciones laborales el tiempo en la institución y las rotaciones constantes en el servicio, por lo que se asoció con insatisfacción media(21). Lo que podría traer una deficiencia en su bienestar psicológico puesto que la rotación de trabajo o los turnos laborales rotativos específicamente los turnos nocturnos desarrollan efectos negativos, esto se debe a que el ser humano es diurno y el organismo está más preparado para laborar en el día. Por lo tanto, esto altera el equilibrio biológico y mental del empleado, teniendo impacto en la vida social y familiar; teniendo todo lo expuesto una repercusión en el bienestar de los empleados que se ven afectados por los cambios de horarios (35).

Finalmente se halló que la dimensión factores de la organización está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, lo cual se relaciona más con las condiciones de trabajo y lo que percibe el personal, dependiendo de ello el bienestar será mayor o bajo, lo que concuerda con el estudio de Acosta M, Maya G. quien halló que dentro de las razones para la carga de trabajo se asociaban con la rutina, tareas administrativas, actualización de las normas y protocolos, entre otros que se desarrollaban en un nivel regular(16), como en el caso de Pambaquishpe donde el 97,18% realiza jornadas de 12 horas. La carga laboral del profesional de enfermería en un 36,62% es alta lo que se asocia con su nivel de satisfacción y bienestar en su trabajo. Es por ello que los factores de la organización es la noción de organización del trabajo implica distintos factores de la realidad del trabajo: como primer nivel esta las normas en materia de los empleos y las condiciones las instituciones y trabajos representativas de los empleados. Como segundo nivel tenemos que las empresas de diferentes sectores como red de diferentes sectores que emplean a trabajadores. (37).

Dejando claro que las interacciones de los diferentes factores en la generación de la carga laboral se pueden presentar tanto a nivel físico o psicosocial; las características de la carga pueden producir consecuencias fisiológicas y psicológicas, influenciadas por la capacidad física del individuo, el estado de salud, y la motivación, entre otros, así como a nivel psicológico puede estar dado por los rasgos de la personalidad, las experiencias y el contexto social donde se desarrolle el profesional(22).

### **6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes**

Los principios éticos que se consideraron en el estudio fueron el principio de Autonomía, puesto cada participante de la muestra; el personal de enfermería en él se estudió lo hizo de forma voluntaria con el fin de

mejorar las condiciones en las cuales desarrolla su trabajo, donde se busca concientizar de la importancia de medir constantemente elementos tan esenciales como la carga de trabajo y el bienestar psicológico del trabajador.

Asimismo, se consideró el principio de beneficencia; debido a que el estudio en un contexto social busca beneficiar al profesional en cuanto a su servicio y el nivel de su bienestar psicológico, favoreciendo además al propio servicio de los pacientes con un servicio seguro donde sus trabajadores estén en las máximas capacidades principalmente mentales y psicológicos para tomar las mejores decisiones.

Otro principio considerado es el de no maleficencia; donde como toda investigación de índole social, no se busca perjudicar a la institución ni a la muestra elegida ya que se respeta la privacidad de los datos, así como buscar crear conocimiento a partir de lo observado.

Finalmente se consideró el principio de justicia; en el marco de la atención de salud, se refiere generalmente a lo que los filósofos denominan "justicia distributiva", es decir, la distribución equitativa de bienes escasos en una comunidad. Justicia significa, a fin de cuentas, dar a cada quien lo suyo, lo merecido, lo propio, lo necesario, y en este estudio se les atendió de manera equitativa a todos los profesionales de enfermería.

Asimismo, el presente trabajo busca aportar en la concientización del impacto de la carga de trabajo en el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que la variable carga laboral está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico según la correlación de Spearman de -0.818 representado este resultado como negativa alta, con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

**Segunda:** Se identificó que la dimensión carga física está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, según la correlación de Spearman de -0.763 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

**Tercera:** Se identificó que la dimensión carga mental está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, según la correlación de Spearman de -0.754 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

**Cuarta:** Se identificó que la dimensión trabajo rotativo está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, según la correlación de Spearman de -0.736 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

**Quinta:** Se identificó que la dimensión factores de la organización está relacionada de manera inversa con la variable bienestar psicológico, según la correlación de Spearman de -0.853 representado este resultado como negativa alta con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Según lo observado se sugiere al área de recursos humanos y a la jefatura de enfermería, elaborar estrategias como una reprogramación de funciones o nuevos proyectos que mejoren las condiciones en donde se desenvuelven el trabajo del profesional de enfermería con el fin de reducir su carga laboral que le está afectando directamente en su nivel de bienestar psicológico.

**Segunda:** A los profesionales de enfermería colaborar de una forma más activa con el personal de nuevo ingreso, ello con la finalidad de que este logre asumir sus funciones de forma adecuada sin que se sobrecargue físicamente de funciones desde los primeros días

**Tercera:** Asimismo se recomienda al departamento de enfermería, en conjunto con especialistas en psicología, evaluar periódicamente la estabilidad y salud emocional del personal de enfermería con el fin de identificar aquel personal que necesita algún tratamiento específico ya sea para estrés u otro tipo de problema de alteración psicológica, donde se cuide su salud mental y así mejorar su desempeño y repuesta en el servicio.

**Cuarta:** A la jefa de enfermería revisar la programación de funciones del personal de enfermería, asimismo mantener una rotación periódica para no desgastar física y mental mente al personal

**Quinta:** A la jefatura de enfermería y el área de recursos humanos, definir y dar a conocer al personal las funciones específicas que le corresponden, ello con la finalidad de reducir la hostilidad que surge a partir del hecho de que se desconoce a quien le corresponde una función en específico y establecerlos en manual de operaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 De Oliveira P, De Fátima J, Vieira L, Miranda L, Sérgio de Araújo T, Tavares B. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UTI: estudio de cohortes. *Enfermo. globo* [Internet]. 2020 [citado el 28 de julio de 2022]; 19 (59): 450-478. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300450&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450&lng=es)
- 2 Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. 2021 [citado el 28 de julio de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
- 3 Organización Mundial de la Salud. Año Internacional del Personal de Enfermería y de Partería. OMS; 2020 [citado el 28 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>
- 4 Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación. OMS; 2021 [citado el 28 de julio de 2022] Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332164>
- 5 Moradi T, Maghaminejad F, Azizi-Fini I. Quality of working life of nurses and its related factors. *Nurs Midwifery Stud* [Internet]. 2017 [citado el 28 de julio de 2022];3(2):e19450. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17795/nmsjournal19450>
- 6 Suaib, S.; Syahrul, S.; Takdir, T. Nurses' Quality of Work Life. *Journal of Health Science and Prevention* [Internet]. 2019 [citado el 28 de julio de 2022] 3(3) Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/338559773\\_Nurses'\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life](https://www.researchgate.net/publication/338559773_Nurses'_Quality_of_Work_Life)
- 7 Fuentes G. Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. *Nure investig* [Internet]. 2020 [citado el 28 de julio de 2022];(107):5. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616808>

- 8 Molina-Chailán Pía Mabel, Muñoz-Coloma Marisol, Schlegel-SanMartín Giannina. Estrés laboral de Profesionales de Enfermería en Unidades de Cuidados Críticos. Medicina. con seguridad trabajo [Internet]. septiembre de 2019 [citado el 28 de julio de 2022]; 65 (256): 177-185. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es).
- 9 Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev. cienc. ciudad. [Internet]. 1 de mayo de 2020 [citado 27 de julio de 2022];17(2):22-3. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
- 10 Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Sielo. [Internet]. 2020; [citado 27 de julio de 2022]1(1). Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1468/2323#:~:text=Resultados%3A%20El%20nivel%20medio%20prevaleci%C3%B3,p%3C0%2C05>).
- 11 Sánchez K, Loli R, Sandoval M. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU-IGSS). Rev enferm Herediana. [Internet] 2018; [citado 27 de julio de 2022]8(2). Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2691/2567>
- 12 Pambaquishpe C. Carga laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021. Universidad Técnica del Norte 2021. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11541#:~:text=La%20carga%20laboral%20del%20profesional,en%20un%2091%2C55%25>.
- 13 Castro F, Chantong L. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. Babahoyo: UTB-FCS, 2020; 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8000>
- 14 Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev. cienc. ciudad.

[Internet]. 1 de mayo de 2020 [citado 27 de julio de 2022];17(2):22-3. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>

15 Ferras M. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Universidad de Murcia; 2020. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/85870>

16 Herrera Martínez DL, Blanco Enríquez FE, Consola Gapi A. Estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico del personal de enfermería de un hospital de área rural de México. XXIV Seminario Internacional de Cuidado “Enfermería: Profesión, disciplina y ciencia en tiempos de cambio” [Internet]. 2020 [citado 27 Jul 2022]; p. 77. Disponible en: [http://enfermeria.bogota.unal.edu.co/fileadmin/21\\_SIC/Memorias\\_PDF/memoria\\_seminario\\_XXIV.pdf#page=79](http://enfermeria.bogota.unal.edu.co/fileadmin/21_SIC/Memorias_PDF/memoria_seminario_XXIV.pdf#page=79)

17 Sánchez R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>

18 Ascona Baldeón JB, Espinoza Condor NE. Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2020. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57721>

19 Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11644>

20 Zenozain I. Carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del hospital nacional Sergio E. Bernales, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3579>

21 García K, Leandres S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo -

EsSalud, Arequipa - 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>

22 Smith MJ, Carayon P. Using the 'balance model' for occupational safety and health promotion. En: Ergonomics and Health Aspects of Work with Computers. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg; 2009. p. 105–14. [citado 27 de julio de 2022]8(2). Disponible en: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-02731-4\\_13](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-02731-4_13)

23 Rivera Tocto D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28265>

24 Muñoz A. ¿Qué es el bienestar psicológico? El modelo de Carol Ryff. Revista About en español [Internet] 2019. [citado 27 de julio de 2022]8(2). Disponible en: <https://www.aboutespanol.com/que-es-el-bienestar-psicologico-el-modelo-de-carol-ryff-2396415>

25 Cortaza L, Francisco M. Estrés Laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería (ALADEFE) 4(1). 2014 [Internet] [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>.

26 Patlán J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Rev. Estudios Gerenciales, 29(129) [Internet]2 018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813#:~:text=La%20sobrecarga%20de%20trabajo%20produce,agotamiento%20f%C3%ADsico%20y%20emocional%2C%20la>

27 Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián, Chile. [Internet] 2016 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>

28 Fundación para la prevención de riesgos laborales. Riesgos relacionados con la ergonomía. Carga de trabajo. [Internet] 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal->

preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/

29 Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. España. [Internet] 2017 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.

30 Quispe S. Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. [Tesis de Maestría] Universidad Privada de Tacna; 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1200/1/Chacolla-Sanga-Yolanda.pdf>

31 Instituto Navarro de Salud Laboral. Unidad didáctica 3 Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. [Internet] 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>

32 Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú. [Tesis de especialidad] Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.

33 Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo [Tesis de Maestría] 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1)

34 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental de trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. [Internet] 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

35 UGT. El trabajo a turnos. España. Unión General de Trabajadores. 2016 [internet] 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_triptrabajoturnos/el%20trabajo%20a%20turnos.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_triptrabajoturnos/el%20trabajo%20a%20turnos.pdf)

- 36 Huamán R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. [Internet] 2019 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%C3%A1n\\_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%C3%A1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 37 Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Seguridad y salud laboral. [Internet] 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3527&IDTIPO=11&RASTRO=c918\\$m6394](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3527&IDTIPO=11&RASTRO=c918$m6394)
- 38 Fernández I. Bienestar Psicológico y Salud. Mallorcare. [Internet] 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.mallorcare.eu/bienestar-psicologico-salud/#:~:text=Por%20otra%20parte%2C%20la%20Psicolog%C3%ADa,persona%20desarrolla%20todo%20su%20potencial.>
- 39 Campos D. Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. [Tesis de titulación] Universidad Ricardo Palma; 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 40 Veliz-Burgos A. Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas* [Internet]. 2012 [citado el 28 de julio de 2022];11(2):143–63. Disponible en: <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196/238>
- 41 Martínez A. Qué son Relaciones positivas. *Psicología en positivo*. [Internet] 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: [https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-relaciones-positivas.](https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-relaciones-positivas)
- 42 Campos D. Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. [Tesis de titulación] Universidad Ricardo Palma; 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible en: [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- 43 Rosa Y . Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. Av Psicol Latinoam [Internet]. 2015 [citado el 28 de julio de 2022];33(1):31–43. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-47242015000100003&script=sci\\_abstract&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-47242015000100003&script=sci_abstract&tIng=es)
- 44 Veliz-Burgos A. Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y estructura factorial en universitarios chilenos. Psicoperspectivas [Internet]. 2012 [citado el 28 de julio de 2022];11(2):143–63. Disponible en: <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196/238>
- 45 Rosa Y. Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. Av Psicol Latinoam [Internet]. 2015 [citado el 28 de julio de 2022];33(1):31–43. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-47242015000100003&script=sci\\_abstract&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-47242015000100003&script=sci_abstract&tIng=es)
- 46 Martínez A. Qué es Crecimiento personal. Psicología en positivo. [Internet]. 2018 [citado el 28 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-de-crecimiento-personal>.
- 47 Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education, 2018.
- 48 Morales Quispe, Oscar Luis. Carga laboral y comunicación organizacional en Tecnólogos Médicos del Hospital Nivel III Essalud Lima – 2021. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68308>
- 49 Díaz Sosa, Astrid Keith. Bienestar psicológico y estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82524>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022				
ESTUDIANTES: Vargas Unton, Lidia, Maucaylle Quispe, Noemi y Maucaylle Quispe, Barinia.				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p>	<p><b>General</b> Existe una relación significativa entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p> <p><b>Específicos</b> Existe una relación significativa entre la carga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la carga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo rotativo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre los factores de la organización y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: Carga laboral</b> <b>Dimensiones</b> Carga Física Carga Mental Trabajo rotativo Factores de la organización</p> <p><b>Variable 2: Bienestar psicológico</b> <b>Dimensiones</b> Auto aceptación Relaciones positivas Autonomía del entorno Propósito en la vida Crecimiento personal</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de carácter descriptivo transversal</p> <p><b>Método:</b> Enfoque cuantitativo y procedimiento deductivo</p> <p><b>Población</b> 85 profesionales de enfermería</p> <p><b>Muestra</b> 85 profesionales de enfermería</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de información</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

## Anexo 02: Instrumentos validados

### CUESTIONARIO DE LA CARGA LABORAL

Siempre (3)

A veces (2)

Nunca (1)

N°		1	2	3
<b>Dimensión 1: Carga Física</b>				
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.			
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado			
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada labora			
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.			
5	El desplazamiento del personal es dentro de la institución			
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg			
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente			
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.			
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las funciones			
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.			
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg			
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad			
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.			
14	El entorno de trabajo se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.			
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas			
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.			
<b>Dimensión 2: Carga Mental</b>				
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado			
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcia			
19	El ritmo de trabajo excesivo es por la demanda de pacientes			
20	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por el personal con experiencia			
21	El trabajo que se realiza es por turnos			
22	El horario de turnos se conoce con anticipación.			
<b>Dimensión 3: Trabajo Rotativo</b>				
23	Participa en diferentes actividades determinadas del servicio			
24	Los equipos de trabajo son estables			
25	Se facilita el horario determinado de los alimentos			
26	Se realiza una evaluación de salud ocupacional antes de iniciar la jornada labora			
27	El trabajo implica los turnos nocturnos			
28	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.			
29	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.			

30	Los turnos nocturno y diurno son rotativos			
31	Los equipos de protección personal y prevención de seguridad en salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.			
<b>Dimensión 4: Factores de la organización</b>				
32	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.			
33	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas			
34	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).			
35	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan			
36	Conoce la totalidad del proceso.			
37	Sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.			
38	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado			
39	Puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.			
40	EL personal puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.			
41	Puede elegir el método de trabajo.			
42	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado			
43	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo			
44	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los tecnólogos médicos			
45	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.			
46	Se informa al personal sobre la calidad del trabajo realizado			
47	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los tecnólogos médicos			
48	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión del personal			
49	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.			

Fuente:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68308/Morales\\_QOL-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68308/Morales_QOL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68308/Morales_QOL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**CUESTIONARIO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO  
(ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF)**

- Totalmente en desacuerdo (1)  
 Poco de acuerdo (2)  
 Moderadamente de acuerdo (3)  
 Muy de acuerdo (4)  
 Bastante de acuerdo (5)  
 Totalmente de acuerdo (6)

N°	Items	1	2	3	4	5	6
<b>Auto aceptación</b>							
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
3	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
4	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
5	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
6	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
<b>Relaciones positivas</b>							
7	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
10	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
11	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
12	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
<b>Autonomía</b>							
13	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
14	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
15	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
16	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
17	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
18	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						

19	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.								
20	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.								
<b>Dominio del entorno</b>									
21	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.								
22	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto								
23	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.								
24	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.								
25	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.								
26	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.								
<b>Propósito en la vida</b>									
27	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.								
28	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.								
29	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.								
30	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.								
31	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.								
32	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona								
33	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.								
<b>Crecimiento persona</b>									
34	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.								
35	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo								
36	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.								
37	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.								
38	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida								
39	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.								

Fuente:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82524/Diaz\\_SAK-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82524/Diaz_SAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

# Anexo 03: Base de datos

## Variable carga laboral

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9: Visible: 49 de 49 variables

	ltem1	ltem2	ltem3	ltem4	ltem5	ltem6	ltem7	ltem8	ltem9	ltem10	ltem11	ltem12	ltem13	ltem14	ltem15	ltem16	ltem17	ltem18	ltem19	ltem20	ltem21	ltem22	ltem23	ltem24	ltem25	ltem26	ltem27	ltem28	ltem29	ltem30	ltem31	ltem32	ltem33	ltem34	ltem35	ltem36	ltem37	ltem38	ltem39	ltem40	ltem41	ltem42	ltem43	ltem44	ltem45	ltem46	ltem47	ltem48	ltem49	var	var	var	var	var									
1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2																
2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2															
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2															
4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2													
5	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2												
6	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2											
7	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2											
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2													
9	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2											
10	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
11	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
13	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
14	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
15	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
16	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
17	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
18	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								
19	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
20	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
21	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9: Visible: 49 de 49 variables

	ltem 1	ltem 2	ltem 3	ltem 4	ltem 5	ltem 6	ltem 7	ltem 8	ltem 9	ltem 10	ltem 11	ltem 12	ltem 13	ltem 14	ltem 15	ltem 16	ltem 17	ltem 18	ltem 19	ltem 20	ltem 21	ltem 22	ltem 23	ltem 24	ltem 25	ltem 26	ltem 27	ltem 28	ltem 29	ltem 30	ltem 31	ltem 32	ltem 33	ltem 34	ltem 35	ltem 36	ltem 37	ltem 38	ltem 39	ltem 40	ltem 41	ltem 42	ltem 43	ltem 44	ltem 45	ltem 46	ltem 47	ltem 48	ltem 49	var	var	var	var	\		
22	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1							
23	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2						
24	2	1	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2													
25	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2											
26	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	2	2	3									
27	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	3	1	2	1							
28	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2								
29	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	3							
30	2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	3	2	3							
31	3	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1							
32	2	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1							
33	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2							
34	1	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2							
35	2	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3	1						
36	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	3						
37	1	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3							
38	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2							
39	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2							
40	1	1	3	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1							
41	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2								
42	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9: Visible: 49 de 49 variables

	ltem 1	ltem 2	ltem 3	ltem 4	ltem 5	ltem 6	ltem 7	ltem 8	ltem 9	ltem 10	ltem 11	ltem 12	ltem 13	ltem 14	ltem 15	ltem 16	ltem 17	ltem 18	ltem 19	ltem 20	ltem 21	ltem 22	ltem 23	ltem 24	ltem 25	ltem 26	ltem 27	ltem 28	ltem 29	ltem 30	ltem 31	ltem 32	ltem 33	ltem 34	ltem 35	ltem 36	ltem 37	ltem 38	ltem 39	ltem 40	ltem 41	ltem 42	ltem 43	ltem 44	ltem 45	ltem 46	ltem 47	ltem 48	ltem 49	var	var	var	var	\
43	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3					
44	3	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	2					
45	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3							
46	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2					
47	1	1	2	3	2	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1					
48	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1					
49	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3					
50	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1						
51	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1					
52	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	1	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2						
53	2	3	1	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3						
54	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3				
55	2	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2					
56	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2				
57	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1				
58	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3					
59	2	1	2	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1			
60	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3	1	1	2	3	2	1	3	3	2						
61	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	3	1	3				
62	3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	3	3						
63	3	3	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	1	3					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9: Visible: 49 de 49 variables

	ltem 1	ltem 2	ltem 3	ltem 4	ltem 5	ltem 6	ltem 7	ltem 8	ltem 9	ltem 10	ltem 11	ltem 12	ltem 13	ltem 14	ltem 15	ltem 16	ltem 17	ltem 18	ltem 19	ltem 20	ltem 21	ltem 22	ltem 23	ltem 24	ltem 25	ltem 26	ltem 27	ltem 28	ltem 29	ltem 30	ltem 31	ltem 32	ltem 33	ltem 34	ltem 35	ltem 36	ltem 37	ltem 38	ltem 39	ltem 40	ltem 41	ltem 42	ltem 43	ltem 44	ltem 45	ltem 46	ltem 47	ltem 48	ltem 49	var	var	var	var	var			
65	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1								
66	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2								
67	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1									
68	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1								
69	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2								
70	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2								
71	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2								
72	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1								
73	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2						
74	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1							
75	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2							
76	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2							
77	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1							
78	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1							
79	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2						
80	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1						
81	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2							
82	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1					
83	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2						
84	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2						
85	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

# Variable bienestar psicológico

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 39 de 39 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	var	var		
1	1	3	1	4	3	2	3	1	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	1	2	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	1	1	3	2	4	4	3	2	3				
2	4	4	2	2	3	4	1	2	4	1	3	2	1	4	3	2	4	2	1	2	1	4	1	1	2	2	2	4	1	4	1	4	2	3	2	1	4	2	3				
3	3	2	2	3	1	3	2	4	4	3	2	4	2	1	4	2	3	1	3	1	1	4	3	1	4	3	1	2	2	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2				
4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	1	1	4	2	4	3	3	1	3	3	2	4	1	4	3	1	1	4	2	3	3	4	1	2	1	2	3	2				
5	4	3	2	3	3	1	2	1	2	4	1	1	3	1	1	3	3	4	2	4	4	4	2	2	3	4	3	3	1	4	4	2	4	3	3	2	3	4	2				
6	2	4	2	3	3	2	2	1	2	1	4	2	4	2	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	4	4	2	3			
7	4	3	4	1	2	1	1	3	2	4	3	1	1	1	3	1	3	1	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	1	3	1	1	4	2	4	2	4	3	1	1			
8	2	1	1	4	3	3	4	2	2	3	1	4	4	4	2	3	4	3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	3	1	4	1	3	4	2	2	2	1	2	4				
9	3	1	4	3	2	4	1	1	3	2	1	1	3	2	4	2	3	4	2	2	3	1	3	3	4	1	4	4	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2				
10	4	4	3	4	1	2	4	4	3	2	3	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	4	1	4	1	4	3	1	1	4	2	1	2	1	2	1	4	2				
11	4	4	4	3	3	1	1	2	4	3	1	3	3	3	2	2	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1	4	1	2				
12	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	1	4	1	3	1	1	4	4	4	2	1	2	2	2	4	2	2	4	1	1	3	1	1	1	4	2	4	1	4				
13	4	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	4	1	1	2	1	3	3	1	1	2	3	2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	3	4	2	4	2				
14	2	1	4	1	3	1	1	2	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	3	1	2	2	4	2	2	1	3	4	2	1	2	2	2	4	4	2	2	4	4				
15	4	2	4	3	2	3	3	1	4	2	4	1	3	4	1	4	4	4	2	2	3	1	2	1	4	3	4	3	1	1	4	2	1	2	1	1	1	3	2				
16	1	2	1	2	4	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	4	1	1	1	4	1	2	4	4	4	1	1	2	2	4	3	4	4	3	1	3				
17	3	2	3	4	3	2	2	1	2	4	4	4	3	2	3	1	2	1	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	2	1	4	4	4				
18	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	4	1	2	1	3	1	4	3	2	4	1	4	2	3	2	4	2	1	4	4	3	3	2	2	2	1	2	1	2				
19	4	1	1	2	4	4	3	3	1	1	4	1	3	2	4	3	1	1	4	1	2	4	1	4	2	1	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3				
20	1	2	2	4	3	3	1	4	2	2	2	3	4	2	4	1	2	1	1	3	1	4	3	2	3	3	4	3	3	1	1	4	3	2	3	4	4	2	3				
21	1	2	3	1	4	3	2	2	2	1	3	3	2	4	1	2	1	3	3	2	4	3	2	1	3	3	2	1	1	2	4	2	3	2	4	3	3	4	2				
22	4	3	4	1	2	3	4	1	3	3	2	2	2	4	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	1	2	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	2	3					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 39 de 39 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	var	var	
23	3	2	4	2	3	4	4	1	3	3	1	3	3	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	1	2	4	3	4	4	2	2	4	4			
24	1	2	3	4	1	4	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	1	1	4	3	3	2			
25	3	1	1	2	1	3	3	4	1	3	4	2	1	1	1	4	1	4	4	2	4	1	2	3	3	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	3	1	2	4			
26	6	6	2	2	2	2	5	6	1	6	6	6	6	3	4	5	4	4	5	4	4	2	1	3	5	4	6	3	4	4	1	2	6	2	6	5	2	2	3			
27	6	3	4	1	6	3	6	1	2	1	5	2	2	1	3	4	4	5	2	5	5	2	1	3	3	2	6	5	2	1	1	4	4	4	6	1	3	2	6			
28	3	6	5	6	6	5	5	6	5	4	3	4	3	4	4	6	5	5	2	3	1	2	1	1	5	2	5	2	3	2	6	5	3	6	1	2	6	3	5			
29	4	5	4	1	5	5	1	6	5	3	3	1	1	1	4	3	2	1	5	5	4	6	3	3	4	3	4	2	6	3	5	5	2	3	3	4	4	6	4			
30	4	4	5	1	6	4	2	2	2	2	6	6	6	5	6	3	2	3	4	1	3	5	1	6	4	1	1	6	4	1	6	5	5	6	6	2	1	6	2			
31	5	3	5	5	6	4	2	3	4	6	2	6	6	6	5	6	5	5	6	6	4	1	3	4	6	4	5	1	5	5	5	3	4	2	4	4	6	2	1			
32	6	2	6	1	3	1	4	2	5	1	5	3	2	2	6	3	4	6	6	5	2	3	4	1	3	4	2	3	2	2	6	5	6	6	6	4	5	2	1			
33	4	2	6	3	2	4	6	3	3	5	4	1	2	3	4	1	6	3	1	1	3	3	3	4	6	2	4	1	6	2	2	6	4	2	1	1	2	5	5			
34	6	4	1	4	4	6	5	2	4	5	4	2	5	1	6	6	5	5	6	6	2	1	2	2	4	3	5	1	5	4	1	1	1	2	5	3	1	6	5			
35	3	2	2	1	6	4	2	2	3	4	3	4	5	2	2	3	5	3	1	6	4	1	2	2	4	6	5	4	1	2	1	3	5	2	1	4	3	3	5			
36	5	5	2	6	2	3	3	5	5	4	3	6	6	6	2	1	1	4	2	4	2	6	6	2	2	5	5	1	1	2	2	6	2	6	1	1	1	5	1			
37	1	3	3	3	5	2	5	1	4	2	4	1	6	3	5	6	5	5	5	5	4	1	4	3	5	2	2	5	6	6	2	5	3	1	1	4	4	4	6			
38	4	1	6	2	3	2	5	5	3	5	5	1	1	4	4	3	5	3	4	2	6	5	3	1	3	1	2	3	3	1	4	3	4	3	2	3	6	3	6			
39	4	3	4	5	4	3	4	1	6	6	2	4	4	2	5	6	4	4	2	6	1	6	4	2	6	4	4	4	6	3	5	5	3	3	4	6	6	1	3			
40	6	3	2	6	3	4	5	5	6	6	1	2	4	2	1	3	4	5	6	5	4	4	3	3	2	4	1	6	4	3	4	1	1	3	4	2	6	4	3			
41	4	2	6	4	4	4	6	5	4	2	1	1	3	5	3	4	4	6	3	3	4	4	5	4	1	2	1	5	4	5	3	4	6	5	1	3	1	5	1			
42	6	5	5	2	4	3	2	1	5	6	2	3	3	2	5	3	6	6	2	2	3	5	5	6	4	4	2	6	4	2	5	4	3	2	2	4	6	3	1			
43	3	5	2	1	2	3	1	1	3	1	5	1	4	5	4	5	5	3	4	6	4	5	5	5	1	2	2	4	3	4	2	3	2	1	1	4	5	1	4			
44	5	5	4	5	5	3	4	2	3	3	6	3	5	3	6	3	2	3	4	2	5	2	2	1	6	4	5	6	4	1	4	6	1	1	1	3	2	4	6			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 39 de 39 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	var	var				
45	3	5	6	6	1	6	1	6	3	6	5	5	2	5	4	4	2	3	6	3	6	5	6	6	4	5	3	4	6	4	1	3	4	3	6	3	3	2	3						
46	4	5	4	6	5	6	4	4	1	6	5	1	3	4	2	1	3	5	4	3	2	1	2	2	2	2	6	1	1	6	5	1	1	4	6	2	3	6	1						
47	5	3	6	3	3	2	2	5	3	3	4	1	5	6	5	3	5	5	4	2	4	5	1	3	4	4	3	3	4	5	4	6	1	4	6	2	6	1	6						
48	6	4	4	4	4	3	4	5	5	6	4	4	4	5	1	2	5	5	3	6	1	4	3	3	6	4	5	3	4	4	1	2	1	1	6	5	6	4	2						
49	5	2	4	5	2	1	6	5	4	2	3	2	2	6	3	4	4	4	2	6	5	1	5	5	2	3	3	3	4	3	1	4	2	6	4	2	1	5	4						
50	2	4	3	4	4	1	2	6	2	1	1	1	3	3	4	2	1	2	5	3	4	5	2	4	2	1	1	6	5	2	4	5	1	3	1	5	2	2	3						
51	3	6	6	2	4	4	5	3	6	4	3	6	3	3	1	1	1	6	2	3	5	3	6	4	6	3	4	4	6	4	5	3	3	5	6	3	1	6	3						
52	1	4	3	5	2	4	6	1	1	1	4	2	4	5	2	6	6	4	6	3	6	4	6	3	4	3	6	4	3	5	1	6	6	1	5	5	5	5	2						
53	6	6	3	3	4	3	4	1	3	6	3	3	1	4	1	1	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	2	4	5	2	4	5	4	4	3	1	5	5	3						
54	3	5	6	1	1	4	3	2	1	5	3	5	6	2	5	3	5	3	6	2	4	2	2	6	1	2	3	2	2	1	6	2	5	1	3	4	2	2	1						
55	5	4	6	6	4	4	4	6	6	6	4	6	4	6	4	4	4	4	6	5	5	6	5	6	4	5	5	5	4	4	5	4	5	6	4	6	6	4	6						
56	4	4	4	5	6	4	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	4	5	6	5	4	6	4	6	6	5	6	4	5	6	6	5	4	6	5	4	5	4	4						
57	6	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	6	5	5	6	4	5	5	6	5	4	4	5	6	6	6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	6	4	5	6					
58	4	5	6	6	5	6	5	6	4	6	6	4	4	4	5	6	5	6	5	5	5	4	4	6	5	6	6	5	4	4	4	5	6	4	5	6	4	5	6	5	4	5			
59	4	5	4	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	4	6	4	5	4	6	4	4	4	6	4	4	4	5	5	5	4	6	4	5	5	4	5	6	5	4						
60	5	4	5	5	5	6	4	6	6	4	5	5	6	6	5	4	6	4	5	5	5	5	4	4	6	5	5	4	4	4	6	5	6	4	5	5	4	6	4						
61	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	6	6	4	4	4	4	5	4	4	6	6	4	4	4	5	4	6	5	4	6	6	6	6	4	5	4	5	6					
62	6	4	5	5	4	4	5	6	4	4	4	4	6	6	5	5	6	5	6	4	4	4	4	5	6	4	4	6	5	5	4	5	6	5	4	6	5	5	6						
63	5	5	4	6	6	6	4	5	5	6	4	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	4	4	5	6	4	6	5	4	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5					
64	6	4	5	5	4	6	5	4	4	4	6	5	4	6	5	6	6	6	5	5	5	4	6	5	4	5	6	6	4	5	5	6	6	5	4	5	6	5	4						
65	6	5	4	5	5	6	4	5	6	4	4	5	5	6	5	5	4	6	5	5	5	6	5	4	5	6	4	6	6	4	4	4	6	4	6	6	6	5	4						
66	4	6	5	4	5	5	6	6	4	4	6	4	4	4	6	6	5	4	4	4	4	6	5	4	4	4	5	5	4	6	6	4	5	5	5	5	4	4	4	5					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 39 de 39 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	var	var					
67	6	5	4	4	6	5	4	4	5	5	6	6	5	4	6	4	5	6	5	5	5	6	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	6	4	6	4	6	5	5							
68	5	4	6	4	6	5	6	5	5	5	6	5	6	4	5	5	6	4	6	4	4	4	4	6	5	6	4	4	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	5	5					
69	4	6	5	6	5	6	5	5	6	4	6	4	4	5	6	4	6	6	4	6	6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	6	4	5	5	6	5	4							
70	4	5	4	4	4	4	6	5	5	4	6	4	5	6	4	5	6	6	6	6	6	5	5	4	5	4	5	5	6	5	4	4	6	5	6	6	4	5	4							
71	5	6	6	4	6	6	6	4	5	6	5	4	4	6	4	5	6	5	6	5	5	5	6	4	5	4	4	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5						
72	6	4	5	4	5	5	6	4	4	5	6	4	6	4	5	5	4	4	5	5	4	6	5	6	5	4	5	4	5	6	4	5	6	6	6	5	5	5	6							
73	5	5	4	4	6	4	6	4	6	5	5	5	6	5	4	6	4	5	5	4	4	5	6	4	6	4	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5						
74	6	5	4	6	4	6	4	4	4	4	4	4	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	6	5	5	4	4	4						
75	6	6	6	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	6	6	6	5	6	4	5	6	5	5	4	5	5	4	6	5	6	5	5	4	6	5	6	6	5	5							
76	6	6	6	6	4	4	5	6	4	6	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	6	6	5	5	6	6	6	5	4	5	5	4	6	5	6	5	5	4	4							
77	4	6	5	4	5	6	6	4	5	5	4	4	5	4	6	4	5	4	6	6	5	5	6	6	4	4	5	6	5	6	5	4	6	5	4	6	6	4	4							
78	5	6	5	5	6	4	4	5	4	5	6	4	5	4	4	6	5	5	4	5	6	6	6	4	6	6	6	6	5	5	6	5	4	6	6	4	6	4	4							
79	6	4	5	6	5	5	4	5	5	6	6	6	5	5	6	4	4	5	4	4	5	4	4	5	6	5	6	4	6	4	5	6	4	5	4	4	4	4	4							
80	5	5	5	4	6	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	6	4	5	6	5	4	6	4	4	4	4	5	5	4						
81	4	5	4	6	5	4	6	4	4	5	6	4	5	4	5	5	6	4	6	6	6	6	4	5	4	6	4	4	4	6	6	6	4	5	6	6	4	6	4							
82	5	5	4	5	4	5	4	6	5	6	4	6	4	4	6	6	6	4	5	4	5	5	6	4	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	6	6	4							
83	4	6	4	5	5	6	4	4	4	5	5	4	5	6	5	6	6	5	4	4	6	5	4	5	4	4	5	5	5	4	6	5	6	4	6	6	6	5	4							
84	4	6	4	4	4	4	6	6	4	5	5	4	6	5	4	4	4	6	5	6	5	4	5	6	5	6	5	6	4	5	5	6	5	4	5	5	4	6	4							
85	4	6	5	5	5	6	5	6	4	4	4	4	5	4	6	4	5	6	6	4	5	4	4	5	4	6	5	4	6	5	6	5	4	6	5	6	5	5	4							
86																																														
87																																														
88																																														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Confiabilidad de carga laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	49

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	99,00	192,632	,109	,864
Item2	99,35	194,029	,037	,865
Item3	99,50	188,474	,336	,860
Item4	99,25	192,618	,104	,864
Item5	99,15	192,450	,101	,864
Item6	99,25	191,882	,139	,863
Item7	99,45	191,629	,155	,863
Item8	99,00	182,105	,644	,854
Item9	99,25	182,618	,541	,856
Item10	99,30	183,168	,538	,856
Item11	99,35	186,766	,387	,859
Item12	99,65	182,345	,564	,855
Item13	99,15	191,713	,134	,863
Item14	99,25	188,092	,322	,860
Item15	99,50	189,211	,342	,860
Item16	98,90	193,042	,084	,864
Item17	99,40	180,147	,588	,854
Item18	99,45	187,313	,368	,859
Item19	99,35	184,134	,434	,858
Item20	99,20	185,747	,383	,859
Item21	99,00	190,105	,210	,862
Item22	99,05	188,366	,331	,860
Item23	99,40	184,147	,496	,857
Item24	99,40	185,726	,384	,859
Item25	99,35	187,713	,283	,861

Item26	99,15	192,661	,105	,864
Item27	99,45	186,261	,421	,858
Item28	99,10	186,516	,395	,859
Item29	99,25	190,724	,195	,862
Item30	99,15	192,661	,105	,864
Item31	99,30	186,642	,341	,860
Item32	99,25	183,987	,478	,857
Item33	99,55	183,418	,532	,856
Item34	99,10	189,989	,227	,862
Item35	99,45	188,787	,333	,860
Item36	99,15	185,187	,431	,858
Item37	98,95	190,366	,217	,862
Item38	99,05	190,155	,212	,862
Item39	99,05	191,313	,179	,862
Item40	99,00	183,263	,486	,857
Item41	99,20	186,905	,332	,860
Item42	99,10	189,884	,232	,862
Item43	99,55	186,892	,407	,859
Item44	99,25	189,776	,240	,861
Item45	99,20	188,905	,270	,861
Item46	99,20	184,484	,406	,858
Item47	99,00	194,842	-,009	,866
Item48	99,00	181,474	,565	,855
Item49	99,05	191,839	,153	,863

## Confiabilidad de bienestar psicológico

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	39

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	106,30	438,116	-,050	,863
Item2	106,30	400,642	,543	,849
Item3	106,30	414,642	,364	,854
Item4	106,45	415,629	,404	,853
Item5	106,70	425,589	,284	,856
Item6	107,10	418,832	,334	,855
Item7	106,65	388,239	,730	,844
Item8	107,00	420,632	,238	,857
Item9	106,35	422,661	,287	,856
Item10	106,60	409,305	,476	,852
Item11	106,85	425,924	,209	,857
Item12	106,85	418,450	,267	,856
Item13	106,85	421,713	,263	,856
Item14	106,45	414,050	,366	,854
Item15	107,00	443,579	-,151	,865
Item16	106,80	425,958	,168	,858
Item17	106,30	425,800	,194	,858
Item18	106,35	413,187	,423	,853
Item19	106,70	407,274	,438	,852
Item20	107,00	414,632	,434	,853
Item21	106,55	391,208	,726	,845
Item22	106,50	430,579	,088	,860
Item23	106,15	398,976	,620	,848
Item24	106,65	404,345	,503	,851
Item25	106,25	422,934	,228	,857

Item26	106,85	420,871	,291	,856
Item27	106,85	412,029	,423	,853
Item28	106,40	423,937	,220	,857
Item29	106,75	404,513	,481	,851
Item30	106,85	421,082	,265	,856
Item31	106,90	422,937	,176	,859
Item32	106,35	409,924	,505	,851
Item33	106,55	410,471	,418	,853
Item34	106,75	422,408	,210	,858
Item35	106,70	400,326	,636	,848
Item36	106,85	423,292	,200	,858
Item37	106,90	428,411	,128	,859
Item38	106,45	398,576	,596	,848
Item39	106,95	432,892	,093	,859