



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Fatiga laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una
institución educativa privada de Lima Cercado, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Delgado Cavello Nathaly Paola (ORCID: 0000-0002-2755-0366)

ASESOR:

Dr. Castro García, Julio César (ORCID: 000-0003-0631-8979)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mi familia, quienes desde el inicio de mi vida universitaria estuvieron pendientes de todos mis pasos; en especial a mis padres por su invaluable dedicación y esfuerzo para hacer de mí, una persona de bien.

A todas aquellas personas especiales que a lo largo de la vida me apoyaron e incentivaron a continuar sin importar las dificultades.

A mis maestros que dedicaron su tiempo a guiarme y formarme como profesional.

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios, por haberme dado la sabiduría para tomar buenas decisiones, la primera y más importante, la elección de mi carrera profesional.

Agradezco a mis padres y a mi hermana por su constante apoyo durante este largo camino.

Así también, agradezco a mi compañero de vida por el apoyo de siempre, y a todas aquellas personas que me dieron su completo respaldo y aliento para el logro de mis objetivos.

Por último, agradezco a mis maestros por compartir conmigo sus conocimientos, y ser pieza fundamental en el logro de esta meta.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad de los datos recolectados	25
Tabla 2 Relación entre fatiga laboral y bienestar psicológico	25
Tabla 3 Relación entre fatiga laboral y las dimensiones de bienestar psicológico	26
Tabla 4 Relación bienestar psicológico y las dimensiones de fatiga laboral	26
Tabla 5 Relación entre fatiga laboral y bienestar psicológico según el sexo	27
Tabla 6 Descripción de los niveles de fatiga laboral	27
Tabla 7 Descripción de los niveles de bienestar psicológico	28
Tabla 8 Resultado de V de Aiken PSSF	54
Tabla 9 Análisis descriptivo del cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga	55
Tabla 10 Análisis confirmatorio del Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga	56
Tabla 11 Confiabilidad de Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga	56
Tabla 12 V de Aiken de Escala de Bienestar Psicológico –Adultos	57
Tabla 13 Análisis descriptivo de la Escala de Bienestar Psicológico –Adultos	58
Tabla 14 Análisis confirmatorio de la Escala de Bienestar Psicológico –Adultos	59
Tabla 15 Confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico –Adultos	59

Resumen

Los diversos cambios dentro del desarrollo organizacional debido al estado de emergencia actual han generado diversos cuestionamientos respecto a los fenómenos producidos dentro del contexto laboral en el sector educativo. En ese sentido, el presente estudio establece como objetivo principal el conocer la relación entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico en una muestra de 80 trabajadores de una institución educativa de administración privada ubicada en el distrito de Cercado de Lima. Es así que, bajo un diseño no experimental de corte temporal transversal y tipo correlacional, se obtuvieron los siguientes resultados: Existe relación significativa e inversa ($p < 0.05$; $\rho = -0.291$) entre las variables fatiga labora y bienestar psicológico; por otro lado, se halló relación significativa e inversa entre la fatiga laboral y la dimensión proyectos del bienestar psicológico ($\rho = -0.374$) así como relación significativa entre las variables tratadas solo en el sexo masculino ($\rho = -0.397$). En cuanto al análisis descriptivo, ambas variables se encuentran a un nivel medio en mayor porcentaje de los participantes. Finalmente, se concluye que los efectos de un sobre esfuerzo tanto físico como mental característico de la fatiga laboral, podría disminuir los niveles del bienestar psicológico y viceversa.

Palabras claves: fatiga laboral, bienestar psicológico, instituciones educativas, desarrollo organizacional, factores de riesgos.

Abstract

The various changes within organizational development due to the current state of emergency have generated various questions regarding the phenomena produced within the labor context in the education sector. In this sense, the present study establishes as its main objective to know the relationship between work fatigue and psychological well-being in a sample of 80 workers from a privately managed educational institution located in the Cercado de Lima district. Thus, under a non-experimental design with a cross-sectional temporal cut and correlational type, the following results were obtained: There is a significant and inverse relationship ($p < 0.05$; $\rho = -0.291$) between the variables work fatigue and psychological well-being; On the other hand, a significant relationship was found between work fatigue and the psychological well-being projects dimension ($\rho = -0.374$) as well as a significant and inverse relationship between the variables treated only in males ($\rho = -0.397$). Regarding the descriptive analysis, both variables are at a medium level in a higher percentage of the participants. Finally, it is concluded that the effects of a physical and mental overexertion characteristic of work fatigue could decrease the levels of psychological well-being and vice versa.

Keywords: work fatigue, psychological well-being, educational institutions, organizational development, risk factors.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, son diversas las situaciones que intervienen en el desarrollo de las actividades en los trabajadores, las cuales pueden influir de forma positiva o negativa en el desempeño de los mismos, es por ello que se requiere analizar las diversas relaciones que generan estos individuos, así como el análisis de su situación personal e intereses dentro de su ámbito laboral. Al analizar los riesgos que encontramos en el entorno laboral, podemos reconocer que estos se pueden manifestar desde diversos ámbitos, como biológicos, físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales, todo lo mencionado son situaciones a las cuales un trabajador se encuentra expuesto, de acuerdo con Albinagorta et al. (2005) quienes mencionan que alrededor de 270 millones de trabajadores padecen accidentes de trabajo. De acuerdo a lo establecido encontramos que diversos factores influyen en la fatiga, con ello mencionamos que ello genera una reducción en la capacidad laboral, así como afectación en la atención, esto conlleva a realiza las actividades con menos destreza y un número mayor de tiempo, en algunas ocasiones genera fallas, confusión e incluso recurrencia en los errores los cuales hacen que la probabilidad de accidentes en el trabajo aparezcan (Hart y Wickens, 1990).

De acuerdo a lo mencionado por Sluiter et al. (2003) la importancia de considerar las consecuencias nocivas que produce a la salud del empleado, las cuales pueden ser pérdida de motivación, inestabilidad o alteración emocional, estas pueden variar, como por ejemplo irritabilidad o depresión, así como la afectación a la autoestima, respuestas somáticas o el sueño, así mismo promueve el apego a sustancias tales como el alcohol, tabaco o drogas. Además, encontramos otros aspectos que también incrementan o afectan a estos individuos como el estrés, de acuerdo a lo mencionado encontramos que en nuestro país el bienestar psicológico presenta una afectación que se incrementa de manera gradual para la cual no se ha establecido una prevención pertinente por parte de cada persona. De la misma manera nuestro país se encuentra en el puesto número 12 en toda América Latina en relación a la condición que ofrece un centro de labores, por ello se entiende que presenta una carente preocupación por el desempeño personal

dentro de las organizaciones, generando que estas no alcancen las expectativas o metas establecidas como empresa.

Por otro lado, presentamos algunos estudios nacionales los cuales aportan a la presente investigación tal y como lo menciona el Ministerio de Salud (MINSA, 2012) generó un reporte donde se analizan los factores de riesgo ocupacionales en laboradores peruanos, esto se dio entre los años 2011 y 2012, teniendo una cantidad de 43,054 de empleados que se exponen a los riesgos en una organización, de acuerdo a lo encontrado se analiza que para un riesgo de tipo físico el 27% se encuentra expuesto, con respecto a los aspectos que generan accidentes se encontró un 23%, luego en relación a los riesgos disergonómicos (la cual viene a ser la desviación de lo aceptable o confortable), el cual equivale al 18%, el siguiente va relacionado con los riesgos de tipo biológicos con un equivalente al 14%, un 12% para los riesgos químicos y un 7% para los riesgos psicosociales.

Otro factor que influye en el bienestar de los trabajadores es el tiempo de labores, el cual puede variar de acuerdo a la necesidad del empleador, o al cargo que se presenta un individuo, tal y como lo mencionan Huber, Strecker y Hausler (2020) al señalar que los horarios con turnos de 12 horas por la tarde o noche, además de las condiciones de trabajo que no favorecen al desempeño de los trabajadores, pueden generar estrés en los mismos. Adicionalmente, mencionamos que dentro del bienestar psicológico podemos generar una atención especial con respecto al estrés dentro del trabajo, el cual se reconoce como uno de los factores influyentes en el ausentismo, los cuales oscilan entre el 50% y 60% dentro de un ambiente laboral, en relación a lo mencionado cabe resaltar la importancia de generar aspectos que favorezcan al bienestar de tipo psicológico, puesto que ello contribuye a un aumento de productividad y favorece a enriquecer la calidad de trabajo, asimismo ello genera herramientas que permitan enfrentar sucesos que compliquen la estabilidad psicológica de los trabajadores, tal y como se presenta en algunos países como Alemania, Francia y España, de acuerdo con EU-OSHA (2016).

Por otra parte, encontramos otros aspectos que fundamentan la importancia del presente estudio, puesto que el favorecer al bienestar de tipo psicológico contribuye a la prevención de conductas de riesgo tales como el suicidio, confirmado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) al señalar que alrededor de 20 millones de individuos desarrollan ideas suicidas alrededor del mundo y que un millón de estos llegan a cometerlo, siendo la ausencia de bienestar psicológico uno de los factores desencadenantes de estos sucesos. De acuerdo a lo mencionado, se busca generar un entendimiento y análisis de las variables de estudio, las cuales deben continuar siendo investigadas con el fin de generar diversas visiones y atenciones antes las situaciones laborales que afronta un individuo, es por ello que el presente estudio establece la siguiente formulación del problema, ¿Cuál es la relación entre la fatiga laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020?

Para la justificación de la presente, es vital reconocer, explorar y analizar las variables de estudio, puesto que estas son esenciales para favorecer al aspecto laboral de cualquier individuo en búsqueda de superación personal o para que genere una estabilidad personal. Por ello de acuerdo con Fernández (2020), mencionamos que la presente tiene justificación teórica, puesto que genera nuevos aportes que favorezcan al conocimiento, así como a la comunidad científica, así como reconocer la importancia de los factores que influyen en el desarrollo laboral de un individuo, ya sea de manera positiva, negativa y como analizar su nivel de riesgo. Además, presenta justificación práctica, porque pretender servir de utilidad para futuras investigaciones, y del mismo modo expandir la investigación de dichas situaciones, así como posibles planes de intervención; del mismo modo pretender generar aportes que contribuyan en el ámbito laboral, expandiendo nuevas investigaciones, así como el reconocimiento e interés de los temas planteados y de la importancia de generar evidencias que permitan conocer la realidad a la cual nos podemos enfrentar.

De acuerdo con lo mencionado se formuló como objetivo general, establecer la relación entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020; asimismo, se establecen los siguientes objetivos específicos: a) establecer la relación entre la fatiga laboral y

las dimensiones del bienestar psicológico; b) analizar la relación entre las dimensiones de la fatiga laboral y el bienestar psicológico; c) identificar la relación entre las variables de estudio según el sexo; d) describir la fatiga laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020.

Es por ello que plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa e inversa entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020. Subsecuente a ello, se plantean las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la fatiga laboral y las dimensiones del bienestar psicológico; b) Existe relación significativa entre las dimensiones de la fatiga laboral y el bienestar psicológico; c) Existen relación significativa entre las variables de estudio según el sexo.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, es necesario realizar una revisión de estudios empíricos referenciales para el presente estudio, dentro de los cuales, y desde una perspectiva internacional, se encuentra el desarrollado por Molina (2020), en su investigación tiene como propósito identificar la relación entre la fatiga y la intensidad, frecuencia y severidad del estrés en el trabajo, en un grupo administrativo pertenecientes a un hospital. Dentro de los resultados se encontró que, de 10 funcionarios administrativos, tres presentan un nivel elevado de fatiga, el cual tiene una frecuencia en las mujeres, con respecto a lo hallado, de cada diez funcionarios, cuatro presentan un nivel mayor o elevado de estrés a causa de una presión alta en el trabajo, equivalente a un 34.58%, un 36.45% ausencia de apoyo dentro de la empresa, al final un 48.39%, que tienen un nivel elevado de fatiga, tienen un índice general de estrés alto, además no se hallaron diferencias entre los aspectos sociodemográficos y el nivel de la fatiga laboral.

Por otro lado, Foster, Roche, Ann Giandinoto y Furness (2019) quienes investigaron acerca de los factores estresantes de un ambiente laboral, resiliencia, el bienestar psicológico, el cansancio físico y mental y comportamientos afectivos en un grupo de enfermeras. De acuerdo con sus resultados, hallaron relaciones débiles a fuertes ($r=0.301$ a 0.750) entre las conductas resilientes y el bienestar psicológico, determinando que para sostener los comportamientos favorables al bienestar, es importante prevenir todo factor que genere fatiga o estrés a lo largo del desarrollo de sus actividades.

Asimismo, Park y Kwon (2019) realizaron el estudio acerca del bienestar psicológico, la fatiga y la autoeficacia en los comportamientos de promoción para la salud en un grupo de trabajadores. De acuerdo con sus resultados, hallaron correlaciones significativas entre las conductas de promoción de la salud y el bienestar psicológico ($r = .491$, $p < .001$), fatiga ($r = .170$, $p = .030$) y autoeficacia ($r = .520$, $p < .001$). Por otro lado, el bienestar psicológico ($\beta=.249$, $p = .014$), fatiga ($\beta=.179$, $p = .007$) y autoeficacia ($\beta=.335$, $p = .001$) tuvieron efectos significativos sobre los comportamientos de promoción de la salud y juntos explicaron el 31,7% de la varianza. Estos resultados explicarían que para mejorar la autoeficacia y

obtener el bienestar psicológico en los trabajadores, es necesario prevenir la fatiga al ser identificada en el estudio como una variable predictiva.

Por su parte, Jeon, Buettner y Grant (2018) analizaron el estrés y la fatiga como predictores de la depresión que afecta al bienestar psicológico en un grupo de docentes responsables de la primera infancia. Según los resultados obtenidos, existe una asociación significativa ($p < 0.05$) entre los factores estresantes y la fatiga emocional con el entorno laboral, lo cual reduce el bienestar psicológico, concluyendo así la importancia del apoyo en los docentes desarrollando competencia y eficacia para la enseñanza bajo la preparación en el manejo de factores estresantes propios del entorno laboral, así como el impulso de climas de trabajo más óptimos para los docentes y estudiantes de acuerdo al nivel en el que se encuentran.

Millán (2017), desarrolló un estudio en Venezuela que incluye los siguientes aspectos: primero las condiciones de trabajo, segundo el estrés laboral, tercero dependencia universitaria y por último el bienestar psicológico, dicha investigación se realizó en una población docente de nivel superior o universitario, se utilizó una muestra conformada por 903 participantes de 32 universidades del mismo contexto, para lo cual utilizó la escala de Sánchez y Cánovas, para medir bienestar psicológico, el inventario de percepción de estresores en docentes de nivel universitario y el CCT. Se encontró como resultados la asociación significativa ($p < 0.05$) entre el estrés y las condiciones de trabajo, del mismo modo existe asociación ($p < 0.05$) entre el bienestar psicológico y calidad de vida, lo cual se entiende como, a mayor o mejor condición en el trabajo el bienestar tendrá un aumento en el mismo sentido, por ello de acuerdo a la relevancia que le otorga un docente a su enseñanza va a afectar al bienestar del mismo.

En cuanto estudios relacionados con la presente investigación desarrollados a nivel nacional, se encuentra el elaborado por Cruz (2019) quien realizó su investigación acerca del estrés laboral y el bienestar psicológico en un grupo de trabajadores públicos en Arequipa. En sus resultados más relacionados con el presente estudio, demostró que existe relación significativa e inversa entre el bienestar psicológico y los niveles de estrés representados en sus diversas dimensiones, con valores de relación entre 0.70 a 0.81, concluyendo que los

efectos del estrés como la alteración de la socialización y la autoaceptación, la fatiga tanto física como emocional y la percepción respecto al propósito de vida o crecimiento personal disminuyen el bienestar psicológico.

Asimismo, Castillo (2018) desarrolló su investigación con el propósito de identificar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en un grupo de docentes de una institución educativa en la ciudad de Mollendo. De acuerdo con sus resultados demostró que existe relación significativa y directa entre sus variables estudiadas ($r=0.843$; $p>0.05$) concluyendo que cualquier factor que modifique los niveles de desempeño (como el cansancio o agotamiento físico o emocional, el clima laboral, entre otros) afectan directamente al bienestar psicológico.

De igual manera, Pérez (2017) quien desarrolló su investigación en el distrito de Los Olivos, en una muestra de docentes de dos instituciones de nivel primario y secundario, con el propósito de evidenciar la relación del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en dicha población, se tuvo como muestra 105 participantes, se utilizaron la Escala EBP y el cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen. Dentro de los resultados encontramos que, existe una relación directa, significativa y débil (con un valor de 0.23), entre las dos variables expuestas, esto se entiende que aquellos docentes que presenten un adecuado bienestar psicológico presentan un nivel de compromiso organizacional mayor.

Por otro lado, Bazán (2016), estudió la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en una muestra de 108 trabajadores pertenecientes al área administrativa llevada a cabo en el distrito de Los Olivos. Bajo un diseño de tipo descriptivo y correlacional utilizando las escalas de María Casullo (bienestar psicológico) y una adaptación realizada por Ángela Suarez OIT-OMS. Dentro de los resultados encontramos que se logró determinar la existencia de la correlación, la cual es significativa y muy baja, dándonos a entender que a mayor estrés menor bienestar psicológico y en sentido contrario.

Es por ello que, ante lo descrito anteriormente, es necesario exponer algunos datos que amplíen la presente investigación desde una perspectiva conceptual, histórica y teórica.

Históricamente, la fatiga proviene de una concepción en latín *fatigare: fatim* que hace referencia a exceso. Los estudios sobre este término provienen desde 1914 a 1918 aproximadamente, donde en el contexto de Guerra, se fomentaba crear un aumento en la productividad de armamentos, para lo cual se realizó investigaciones que fomenten o detengan el rendimiento de los trabajadores, a tal punto que en el año 1988, es reconocida como una enfermedad según el Centro de Control de Enfermedades en Atlanta, denominándola como fatiga crónica y elaborando determinados criterios y pautas para establecer su diagnóstico.

Y es que la conceptualización de este término se relaciona con diversos contextos dentro de los cuales se encuentra la salud y el trabajo, la salud ocupacional, el análisis de riesgos psicosociales, el estrés, y la sobre carga mental (también denominado síndrome de burnout); sin embargo, de acuerdo a lo mencionado, estos pueden ser clasificados en dos grandes grupos: Las conceptualizaciones orientadas en el control y disminución de los factores de riesgos que afectan a la persona en el ámbito laboral; y los riesgos o afectaciones en la propia persona producto del entorno laboral (Llano, 2004).

Desde una perspectiva orientada al control y disminución de riesgos se encuentra la propuesta de la teoría tricondicional de comportamiento seguro propuesta por Melia (2007), la cual expresa que las condiciones básicas para que un trabajador realice sus actividades de manera segura, se basa en la modificación de conductas subestándar así como aquellas condiciones que produzcan un cansancio o fatiga sea física o mental dentro del área de trabajo, por lo que establece tres condiciones básica denominadas: el poder hacerlo, el saber hacerlo y el querer hacerlo. De acuerdo con ello, se establece una relación entre el factor técnico y humano que incluyen las tres condiciones antes mencionadas basadas en un modelo de diagnóstico e intervención, siendo la primera un enfoque que busca generar la evaluación de los posibles riesgos; y el segundo, utilizado a modo de prevención de acuerdo a los errores que se presenten en cada uno de los grupos que pueden presentar dificultades. No obstante, la fatiga

laboral es percibida como una variable de rechazo y no propiamente de estudio, por lo que solo se basa en las condiciones requeridas para una acción segura, así como en el análisis de los métodos o herramientas a ser empleados de acuerdo con la condición que afronten.

Es así que desde una perspectiva de afectación, se encuentra inicialmente la conceptualización de la fatiga como enfermedad, dado que la OMS la define la como Síndrome de fatiga crónica, incluyéndola como tal en el año 1989 y la conceptualiza como una enfermedad compleja y de origen desconocido dado que se caracteriza por la presencia de un agotamiento marcado sea físico o mental, de gran intensidad que debilita al organismo y denota una afectación grave que altera las actividades cotidianas de la persona, que no disminuye frente al reposo y que se agrava con el ejercicio o actividad, llegando a presentar manifestaciones en los sistemas de interacción, físicas y neuropsicológicas (Barbado, Gómez, López y Vásquez, 2006).

Por su parte, Sharpe (2002), lo considera como una patología, para lo cual el género femenino tiene una mayor probabilidad de riesgo, se menciona que esta enfermedad afecta desde un 5% al 20% de pobladores. También se puede reconocer a la fatiga como un aspecto fisiológico donde se pierde la capacidad funcional, generando agotamiento que se origina a causa de poco descanso o trabajo excesivo.

Rodríguez (2016), menciona que la competencia entre organizaciones de diversos ámbitos ha incrementado, y ello ha generado que la misma sea mucho mayor y requiera de un esfuerzo más grande de los colaboradores, en relación a lo mencionado se entiende que las organizaciones que van a prevalecer van a ser aquellas que generen una mayor satisfacción para sus consumidores o clientes, de acuerdo a la necesidades requeridas por los mismos, para ello existe una forma de poder generar este logro, el cual es, aumentar la calidad así como el nivel de productividad dentro de la organización, para poder lograr las metas trazadas se debe considerar al elemento que es primordial dentro de la empresa, y esto no tiene que ver con la modernidad de los equipos, ni con las ideologías de productividad, sino hace referencia a la importancia del factor humano. Es por ello que se genera una visión hacia un término denominado ergonomía, el cual tiene

como propósito lograr generar un espacio con las mejores condiciones necesarias, ya sean físicas, psíquicas y sociales, para adecuar el trabajo a la persona.

A partir de esa diferenciación, es importante revisar las perspectivas teóricas desarrolladas por Yoshitake (1978), quien estableció la clasificación de la fatiga, iniciando por el trabajo indiferenciado, trabajo físico y por último el trabajo mental, luego de ello generó una organización por medio de una prueba que proporciona un porcentaje de acuerdo a los resultados afirmativos.

En el año 1991 en Uehata, aparece una investigación con el nombre de una patología denominada “muerte por sobrecarga de trabajo” o karoshi, la cual se entiende como una enfermedad que se producía por complicaciones en los vasos sanguíneos, generaban daños cerebrales o a nivel del corazón, y genera una incapacidad o muerte. Todo ello hace referencia a que se originaba la muerte a causa de un trabajo excesivo, a causa de la fatiga en el trabajo, siendo Japón el primer país que afirma de manera legal dicho término. Y es que las consecuencias que presenta la fatiga laboral, se encuentran las siguientes:

Escalante (1987) señala que, desde una perspectiva biológica, la fatiga laboral genera una perturbación del equilibrio personal, generando un estado de alarma, resistencia y sumisión. Por otro lado, para Yoshitake (1978) las consecuencias están sujetas a diversos factores tales como los físicos, sociales y psicológicos, teniendo en este último consecuencias significativas como el mal estado de ánimo, depresión, desesperanza por la vida, entre otros, llegando así a desencadenar una disminución en la capacidad laboral, así como la aparición de diversas enfermedades que promueven los accidentes.

Por otro lado, la OMS (2014), denomina que la salud mental, puede generar un estado de bienestar psicológico en la cual cada individuo reconoce cuáles son sus destrezas o potenciales, considerando todos los sucesos que se originen a lo largo de su vida, y así enfrentar cada una de los momentos que viva, así como la tensión que se presente en cualquier circunstancia que afronte, todo ello lleva a generar un trabajo productivo, lo cual puede generar un aporte para la comunidad, del mismo modo se denomina a la salud mental como el estado de bienestar

integral, donde se encuentra una sintonía entre el aspecto social, mental y físico, no solo como una ausencia o falta de enfermedad.

Del mismo modo, se entiende que de acuerdo a como cada individuo afronte el día, el bienestar estará en cada persona, dependiendo de cómo se presentan los sucesos, de los pensamientos que tiene, así como el análisis que emplea para poder dirigir los momentos suscitados, y con ello generar un aprendizaje de cada falla realizada, dando un análisis minucioso, con el fin de dirigir su sentido de vida. En ese sentido, se clasifica al bienestar psicológico en seis factores. El primer factor que identificamos se denomina autonomía, dicho término guarda relación cercana con la independencia, puesto que se entiende como la capacidad de control que va a tener un individuo sobre sí mismo, así como la evaluación personal que realice de sí mismo, sus logros van en función a él y se centra en las creencias personales y no se deja influenciar por las ideas de otros.

El segundo factor denominado, crecimiento personal el cual reconoce el potencial que tiene un individuo para poder desarrollarse, establecer metas, objetivos y autorealizarse, para lograrlo debe atravesar diversas facetas donde se prevalezca el yo y su evolución, en la capacidad para solucionar conflictos o expandir sus destrezas, para continuar el desarrollo personal, se requiere de un alto nivel de crecimiento.

El tercer factor tiene por nombre, dominio de entorno, el cual no da referencia de cuanto control tiene sobre su contexto, la elección del mismo, este manejo va en relación tanto a acciones mentales como físicas, en suma, esto nos explica que a mayor dominio del contexto existe un adecuado control del mismo, de lo contrario, se evidenciaría la incapacidad de control, el nivel de madurez de una persona va a permitir generar adaptación a cualquier otra personalidad, así como la capacidad de adaptación a cualquier entorno que se exponga.

El cuarto factor, se denomina propósito de vida, esto se entiende como el nivel de interés que presenta con su propia existencia, que percepción tiene de ella con el fin de establecer y lograr objetivos los cuales permitan generar un valor considerable hacia la vida, tener un propósito de vida, no proporciona una dirección clara de lo que se quiere lograr, y con ello quita la desmotivación, el

establecimiento de metas es un factor resaltante que nos permite llevarnos al éxito (Miller, 1997).

El quinto factor son las relaciones positivas, este tipo de vínculo con otros potencia la relación asertiva con otros en un grado de confianza y duración, esto también guarda relación a ser parte de una red de apoyo, mostrarnos de una manera sosegada es una muestra de madurez, lo que nos permite una interacción adecuada con otros, esto fomenta una salud mental adecuada, del mismo modo la comunicación es uno de los aspectos primordiales dentro del trabajo en equipo, un grupo humano que intercambie información y que genere lazos positivos nos proporciona un nivel amplio de empoderamiento.

No obstante, una de las corrientes teóricas más relacionadas con esta variable y desde una perspectiva psicológica es humanista. Esta se desarrolla a inicios del siglo XX, a raíz de una concepción psicológica y filosófica, luego de las consecuencias desastrosas por las guerras mundiales y la guerra fría, y con ello se buscó generar una nueva visión del ser humano y de su bienestar. Para ello, mencionamos a Maslow como el líder de esta corriente, en sus investigaciones tenía estudios relacionados a las enfermedades de nivel psíquico, aunque aún requería realizar uno en seres sanos, para ello en 1943, plantea la Teoría de las necesidades y las jerarquiza en necesidades de seguridad, sociales de amor y pertinencia, de estima, y de autorrealización (Heylighen, 1992). Dicha organización propuesta, parte de las necesidades más básicas e incrementa de acuerdo a la satisfacción de las mismas, por último, luego de haber resuelto cada una puede llegar a la autorrealización la cual hace referencia a la felicidad plena.

Por su parte, George y Brief (1990), presentan el modelo de segmentación, dentro del cual se explica la influencia de la vida dentro del trabajo y fuera de este, esto permite separar estos dos momentos de un individuo, todo ello conlleva a un dominio de su vida o trabajo perdido, a esta separación se le puede reconocer como una desvinculación psicológica.

De acuerdo con, García (2014), menciona que el bienestar psicológico va en relación al análisis y enfoque que se da con respecto al crecimiento de cada individuo, cuál es su propósito o fin de vida, así como la autorrealización y con ello

determinar una consecuencia favorable de la salud, que promueva el desarrollo a nivel personal. Desde otra perspectiva, Huppert (2009), hace referencia que el bienestar psicológico, viene a ser un camino o dirección hacia la buena vida, esto se entiende como la mezcla de esta bien y funcionar de forma eficaz, lo cual nos indica que, a mayor bienestar emocional, o con un nivel alto del mismo, las personas se sienten conformes o felices, con capacidad, respaldo y satisfacción con la vida. Dicho bienestar conlleva a situaciones favorables como gozar de un estado óptimo de salud los cuales pueden estar llevado por esquemas cerebrales, respuestas neuroquímicas o algunos aspectos genéticos.

Sin embargo, una de las teorías más influyentes en el estudio de esta variable es la fundamentada por Ryff y Keyes (1995), quienes plantean el modelo multidimensional del bienestar psicológico, el cual nos expresa la amplitud del concepto del bienestar psicológico y agrupándola en dimensiones de tipo subjetivas, psicológicas o sociales, así como en algunos comportamientos que presentan relación con la salud integral, lo cual genera en las personas mantener o mostrar una postura que se apegue a lo positivo.

Para ello, define la autoaceptación como uno de los factores más resaltantes dentro del bienestar psicológico, puesto que es un factor claro de salud mental, así como una herramienta que proporciona un funcionamiento adecuado y estable, un nivel adecuado del mismo, genera una actitud positiva y una satisfacción o aceptación de vida mayor. La confianza en una proporción adecuada nos da tendencia hacia la aceptación, dicho término es un elemento esencial que conlleva a la autorrealización, un adecuado funcionamiento psicológico y un desarrollo personal esperado, esto se entiende que acepta y comprende todos los momentos afrontados y que mantiene su visión o mirada hacia el futuro (Ryff, 1989),

Es así como, Casullo et al. (2002), basándose en el modelo multidimensional de Ryff, mencionan en su estudio sobre el bienestar en Iberoamérica, la importancia de generar una técnica para medir dicha variable. Es por ello que elaboraron la escala BIEPS-A (Adultos) la cual está conformada por cuatro dimensiones. A la primera dimensión se le denomina control de situaciones, la cual hace referencia a la competencia personal, así como la sensación de control, los individuos que

utilicen la presente, son capaces de adaptar los entornos de acuerdo a sus intereses o necesidades y con ello una mejor predisposición para actuar sobre situaciones cotidianas. Segundo, aceptación de sí mismo, la persona que lo realiza, tiene confianza en sí, además afronta todos los sucesos vividos tanto buenos o no, y entiende que se siente cómodo con el pasado. Tercero, vínculos sociales, se entiende como la destreza de poder entablar relaciones con otros de forma óptima y positiva, caracterizada por presentar confianza, empatía y calidez con otros. Por último, autonomía y proyectos, esto nos hace comprender que se posee libertad al momento de tomar decisiones, así como independencia del mismo, confiando en su criterio personal, del mismo modo establece y presenta objetivos el cual proporciona un significado mayor de vida con un sentido positivo y de superación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

De acuerdo con las características propias del estudio, este corresponde a un tipo básico dada su finalidad señalada previamente, la cual corresponde a dicha tipificación según lo argumentado por Kerlinger (2002) quien señala que estos estudios obedecen a la corroboración de un resultado supuesto por medio del análisis de determinados datos obtenidos de un grupo o muestra de estudio con el propósito de dar explicación de un fenómeno en específico. Por otro lado, dado los objetivos inferenciales trazados, la presente investigación también se adhiere a una tipificación correlacional puesto que establece analizar la relación natural que existe entre diversos datos de tipo cuantiles (Sousa, Driessnack y Costa, 2007).

Diseño

Por su parte, corresponde a un diseño no experimental según la clasificación de Kerlinger (2002) debido a que los datos obtenidos para el análisis no sufrieron alteración alguna durante la obtención o manejo de análisis; por otra parte, el diseño se llevó a cabo a través de un modo temporal de tipo transversal, puesto a que la obtención de los datos será desarrollada en un espacio de tiempo determinado para la toma de información en un estado natural.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Fatiga laboral

Para Yoshitake (1978) la fatiga laboral corresponde a la disminución de la capacidad tanto física o psicológica del organismo; es decir, desde una perspectiva física obedece a la alteración de la homeostasis producto del esfuerzo laboral; mientras que, desde la perspectiva psicológica, corresponde a la disminución de las capacidades mentales producto de la desmotivación o incremento de estrés. Es así que la variable fue medida por medio de la aplicación del Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga (PSSF) creado por Yoshitake

(1978) en su versión adaptada al castellano por Barrientos, Martínez y Mendez (2004), la cual establece una medición de la variable a través de una escala dicotómica configurada en tres dimensiones: *Somnolencia y pesadez*, *Dificultad para concentrarse* y *Proyección del malestar físico*. Asimismo, la escala de medición por parte del instrumento corresponde a un tipo ordinal.

Variable 2: Bienestar psicológico

Para Casullo (2002) el bienestar psicológico corresponde a la falta de malestar de característica emocional o alteración psicológica, lo cual genera una percepción de satisfacción en la vida de cada persona. Es así como la variable fue medida por medio de los puntajes obtenidos a partir de la aplicación del Cuestionario BIEPS – A en su versión adaptada por Domínguez (2014) el cual establece dicha medición por medio de una escala de tipo Likert de tres niveles de respuestas en base de acuerdos (1=En desacuerdo; 2=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; y 3=De acuerdo) la cual estructura la variable en cuatro dimensiones: *Aceptación de sí mismo*, *Autonomía*, *Vínculos* y *Proyectos*. De igual manera, la escala de medición por parte del instrumento corresponde a un tipo ordinal.

3.3. Población, muestra muestreo, unidad de análisis

Población

Diversos autores definen a la población como el universo en donde se encuentra inmersa los sujetos o casos denominados unidad de análisis; en ese sentido, Kelmansky (2009) añade que dicho conjunto es determinado como unidad de muestreo, dada que este presenta determinadas características comunes entre cada individuo las cuales son exigidas o establecidas para una investigación en específico. Por ello, la población estuvo conformada por todos los trabajadores pertenecientes a una institución educativa privada ubicada en el sector de Lima Cercado, el cual corresponde a un total de 82 trabajadores activos durante el periodo 2020 según información proporcionada por el área administrativa de la institución.

Muestra

Para Ñaupas et al. (2007) la muestra se define como un sub grupo o fracción que presenta representatividad de la población de la cual fue tomada, dado que existen determinadas características comunes entre cada individuo. Sin embargo, de acuerdo a las características de la población, se determinó establecer un tamaño de muestra igual al de la población, dada la densidad y acceso de la misma.

Muestreo

Desde las características de la muestra, se estableció considerar un muestreo no probabilístico de tipo censal, recomendado por Hayes (1999) dado que el tamaño de la muestra es equivalente al tamaño de la población debido a la accesibilidad que se tiene de la misma. No obstante, para fines de establecer una claridad en cuanto a la característica de cada participante seleccionado, se estableció los siguientes criterios.

Criterios de inclusión: Trabajadores en actividad durante el periodo 2020, de ambos sexos, que acepten el asentimiento informado y responda adecuadamente a los instrumentos.

Criterios de exclusión: Trabajadores con suspensión de actividades durante el periodo 2020, que no acepten el asentimiento informado o responda inadecuadamente a los instrumentos.

Unidad de análisis

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la unidad de análisis hace referencia al elemento del cual se extrae la información específica requerida para el estudio. Es por ello, que la unidad de análisis es equivalente a cada trabajador de la institución educativa privada en donde se desarrolla la investigación actual, habiendo aceptado el asentimiento informado y que respondieron a los instrumentos correspondientes al presente estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dada la coyuntura actual, la técnica empleada en el presente estudio fue la recolección de datos a través de una encuesta on-line, la cual obedece a la obtención de determinada información por medio de la aplicación de instrumentos digitalizados y proporcionados a los participantes de manera virtual (Ochoa, 2016).

Instrumento 1: Fatiga laboral

Ficha Técnica

Nombre Original	: Work Fatigue Symptoms Questionnaire
Procedencia	: Japón
Autores	: Yoshitake (1978)
Nombre adaptado	: Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga (PSSF)
Adaptación al castellano	: Barrientos, Martínez y Mendez (2004),
Lugar de adaptación	: México y Cuba
Finalidad	: Evaluación de síntomas vinculados con la fatiga laboral representado en Somnolencia y pesadez, Dificultad para concentrarse y Proyección de malestar Físico.

Consigna de aplicación

El cuestionario contiene un total de 30 ítems estructurados en 3 dimensiones, definidas como Somnolencia y pesadez, conformada por los ítems del 1 al 10; Dificultad para concentrarse, establecida por los ítems del 11 al 20; y Proyección de malestar Físico, con los ítems del 21 al 30. Estos son calificados a través de una escala dicotómica con opción de respuesta entre "SI" y "NO", el cual

establece la consigna de 1 punto para respuestas afirmativas y 0 puntos para las respuestas negativas. Para la obtención de resultados, estos son sometidos a la siguiente fórmula para su interpretación:

$$\% \text{ P.S.S.F.} = \frac{\text{Total de ítems SI}}{\text{Total de ítems (30)}} \times 100$$

De tal forma que, a mayor porcentaje, mayor presencia de fatiga en el individuo, por lo que se establece 3 puntos de cortes para dicha medición: Bajo (0% a 33.3%); Media (33.4% a 66.6%); y Alto (66.7% a 100%).

Propiedades psicométricas de la versión original

La versión original de instrumento fue desarrollada en el año 1967 por Yoshitake, el cual fue empleado desde sus inicios para medir la variable a partir de tres grupos denominados físicos, mentales y neurosensoriales. No obstante, tiempo después, el autor establece la conceptualización de la variable, por lo que el comité para la investigación de la Fatiga Industrial de la Asociación de Salud Industrial de Japón prioriza el análisis del instrumento a una estructura de 30 ítems distribuidos en las actuales dimensiones ya mencionadas. Es así que Saito, Kogi y Kishigawi (1970) someten a un análisis factorial con valores por encima del 40% de la varianza total explicada el confirmó la estructura final del instrumento; por otro lado, los resultados de confiabilidad obtenidos fueron aceptables de acuerdo a los parámetros exigidos en el proceso de análisis.

Propiedades psicométricas de la versión adaptada

Barrientos et al, (2004) realiza la adaptación al castellano del instrumento, corroborando así las propiedades psicométricas del mismo el cual obtiene una validez de constructo desarrollado por medio de las diferencias entre grupos a través del análisis de covarianzas, en donde se establecieron las leyes de que el impacto o daño es igual a la división entre exigencia y el control. Bajo esta red nomológica, se obtuvo datos con tendencia positiva que corroboraron las hipótesis planteadas; por otro lado, la confiabilidad fue obtenida a través de coeficiente alfa, propuesto por Cronbach, el cual brindó un valor de 0.8906 para la escala general, así como un valor de 0.8214 para la dimensión Somnolencia y

pesadez; 0.7356 para la dimensión Dificultad para concentrarse y 0.7201 para la dimensión Proyección de malestar físico.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

A fin de corroborar las propiedades psicométricas del instrumento, se llevó a cabo el análisis de validez basada en el contenido a través del análisis y crítica de 5 expertos los cuales definieron dicha característica con un valor en el coeficiente V de Aiken > 0.80 (Kline, 1986). Continuo a dicho análisis, se realizó la aplicación del instrumento en una muestra de 80 sujetos de características semejantes al estudio, a fin de conocer las evidencias de validez basada en la estructura interna por medio del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), la cual demostró criterios parcialmente aceptables en razón de $X^2/gl=2.766$; y $RMSEA=0.149$; por otro lado, los valores del ajuste comparativo no superan lo establecido para su conformidad ($CFI=0.518$; $TLI=0.478$). Sin embargo, los valores respecto a la confiabilidad a través del análisis de la consistencia interna presentaron valores entre 0.749 a 0.860 tanto para el coeficiente alfa y el coeficiente omega, lo cual establece valores adecuados que confirman dicha característica del instrumento (AERA, APA, NCME, 2014).

Instrumento 2: Bienestar psicológico

Ficha Técnica

Nombre Original	: Escala de Bienestar Psicológico – Versión para Adultos
Procedencia	: Argentina
Autor	: Casullo (2002)
Analizado por	: Domínguez (2014)
Lugar de adaptación	: Lima
Finalidad	: Evaluación del bienestar psicológico a través de cuatro dimensiones: Aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

Consigna de aplicación

La escala fue diseñada bajo una estructura de 13 ítems categorizados en 4 dimensiones, definidas como: Aceptación/control de situaciones, conformadas por los ítems 2, 11 y 13; Autonomía, constituida por los ítems 4, 9 y 12; Vínculos sociales, por los ítems 5, 7 y 8; y Proyectos, conformada por los ítems 1, 3, 6 y 10. La calificación obtenida es por medio de una escala de tipo Likert bajo un modelo de 3 niveles de acuerdos y desacuerdos el cual consigna 1 punto a la etiqueta “En desacuerdo”; 2 puntos a “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”; y 3 puntos a la etiqueta “De acuerdo”. Para la obtención del puntaje total, se establecen 3 puntos de cortes los cuales son denominados niveles: Bajo (13 a 21), Medio (22 a 36) y Alto (37 a más).

Propiedades psicométricas de la versión original

Para la versión original, Casullo (2002) obtuvo un total de 53% de la explicación de la varianza total, bajo el análisis de componentes principales que determinó la validez de constructo de propuesta. Asimismo, obtuvo un valor de coeficiente alfa de 0.70 para la escala tomada en su totalidad, confirmando un adecuado nivel de confiabilidad.

Propiedades psicométricas de la versión revisada

La revisión del instrumento en una población de Lima Metropolitana, fue desarrollada a través del análisis factorial confirmatorio, cuyo resultado brindó un valor de índice de ajuste-bondad de 0.961 así como un índice del cuadrado de residuo medio equivalente a 0.32 los cuales son apropiados para la medición de la variable, confirmando así su validez de constructo. Por otro lado, el análisis de confiabilidad obtenido por el coeficiente alfa, presentó un valor de 0.83 para la dimensión Aceptación / control de situaciones, 0.87 para la dimensión Autonomía, 0.90 en la dimensión vínculos y un alfa de 0.92 para la dimensión Proyectos.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

De acuerdo con los discernimientos sostenidos por AERA, APA y NCME (2014), el análisis de la validez basada en el contenido, demostró que el instrumento señalado presenta valores en el coeficiente V de Aiken > 0.80 lo que indica un valor apropiado para dicha característica (Kline, 1986); por otro lado, la evidencia de validez basada en la estructura interna por medio del método AFC determinó valores no adecuados respecto a los índices $X^2/gf=1.796$ y $RMSEA=0.09$; no obstante, los valores del ajuste comparativo superan lo establecido para su conformidad ($CFI=0.930$; $TLI=0.907$). Asimismo, al análisis de la confiabilidad por el método de consistencia interna, presentó valores entre 0.679 a 0.823 los cuales son considerados adecuados.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación, se tomó en cuenta inicialmente, el tratamiento administrativo correspondiente, en donde se llevó a cabo la solicitud de acceso a la población de estudio entre la institución educativa y la universidad representada por el autor de la investigación. Asimismo, se realizó la recopilación y análisis de las fuentes bibliográficas para la construcción de marco teórico propuesto, así como el ajuste de la metodología seleccionada previamente.

Posterior a lo comentado, se elaboraron los formatos digitalizados de los instrumentos, a través de formularios desarrollados en la plataforma Google Apps, los cuales fueron enviados a través de un link de acceso a cada participante, para la lectura y aceptación del asentimiento informado, así como para la contestación de los instrumentos aplicados. Una vez verificadas las respuestas, así como los datos de DNI propiciados, la base de datos obtenida fue exportada al programa Microsoft Excel en su versión 2020, para la selección aleatoria de los participantes, para así exportar la base de datos final al programa SPSS 24.0 y Jamovi respectivamente, para el análisis estadístico pertinente y la obtención de resultados en tablas, las cuales fueron adjuntadas al informe final para su interpretación y discusión.

3.6. Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se llevó a cabo el análisis inferencial de ajuste a la curvatura de normalidad, por medio de la evaluación denominada Shapiro Wilk, el cual, representa una prueba eficiente dada las adecuadas propiedades potenciales que brinda en contraste con otras alternas (Mehmet, 2003). Dado los resultados obtenidos, se confirmó la utilización de estadística para datos no paramétricos (Restrepo y Gonzáles, 2007) establecido por el coeficiente Rho, propuesto por Spearman.

A nivel descriptivo, este análisis fue llevado a cabo a través de la obtención de los valores de media y desviación estándar, así como la distribución de frecuencias y porcentajes entre categorías y niveles de las variables. Dichas categorías son definidas de acuerdo a la evidencia empírica trazada en las propuestas de cada autor de la revisión de los instrumentos y conforme a los resultados del análisis de las propiedades psicométricas a través del estudio piloto de los mismos, conforme a lo recomendado por la Comisión Internacional de los Test (CIT, 2014) así como por la *American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education* (AERA, APA & NCME, 2014)

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo cumple los aspectos éticos requeridos por la Asociación Americana de Psicología (APA) dado que respeta la confidencialidad de los participantes, proporcionando así el criterio de seguridad y protección de los datos obtenidos a través de la aplicación del asentimiento informado, así como por los instrumentos seleccionados para el presente estudio. Así mismo, valora y cumple con el criterio de protección de los derechos de autores, dado que cumple la presentación de la información por medio registro internacional de citas y fuentes bibliográficas de acuerdo a la normativa APA en su versión 7, así como los derechos de autoría en el uso de los instrumentos, requeridos por la CIT (2014) solicitando la autorización pertinente y verificando las fuentes de acceso libre para cada caso. Por último, cumple los principios de bioética señalados en la declaración de Helsinki en 1964, los cuales, bajo la perspectiva de Gómez (2009,

corresponden al cumplimiento de la no maleficencia, dado que los participantes no se verán perjudicados desde ninguna perspectiva; justicia, puesto a que no se discriminó o aisló por ningún motivo a ningún participante; y el principio de autonomía, puesto a que se respetó la participación voluntaria de cada individuo.

IV. RESULTADOS

Luego de la aplicación de nuestros instrumentos, se obtuvieron los siguientes resultados:

Análisis inferencial

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos recolectados

Variables/dimensiones	S-W	p
Fatiga Laboral	.957	.009
Somnolencia y pesadez	.936	.001
Dificultad para concentrarse	.952	.004
Proyección de malestar físico	.936	.001
Bienestar psicológico	.976	.141
Aceptación/control de situaciones	.933	.000
Autonomía	.945	.002
Vínculos sociales	.924	.000
Proyectos	.945	.002

Tal como se aprecian los resultados mostrados en la tabla 1, los resultados de ajuste a la normalidad desarrollada por la prueba Shapiro Wilk (Mehmet, 2003) demuestran que los datos recolectados de cada variable no se ajustan a una distribución normal en la mayoría de casos ($p > 0.50$) lo cual establece la conclusión de que los mismos corresponden a una distribución no paramétrica, lo que justifica el uso de estadística apropiada para dicho análisis (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 2

Relación entre fatiga laboral y bienestar psicológico

Variable	Estadístico	Bienestar psicológico
Fatiga Laboral	Rho	-,291**
	R ²	.74 (74.0%)
	p	.009

Según los resultados obtenidos a través de coeficiente Rho propuesto por Spearman para datos no paramétricos, existe relación significativa e indirecta ($p < 0.05$; $\rho = -0.291$) entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico, relación que se encuentra a un nivel débil (Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas, 2009). Respecto a los resultados obtenidos a través del coeficiente de determinación,

este alcanza un valor de 0.74 lo que indicaría que la relación entre las variables podría ser explicada a un 74.0% a través de un modelo lineal (Cohen 1988; Martines et al, 2009).

Finalmente, se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa e inversa entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020.

Tabla 3

Relación entre fatiga laboral y las dimensiones de bienestar psicológico

Variable	Estadísticos	Bienestar psicológico			
		Aceptación/control de situaciones	Autonomía	Vínculos sociales	Proyectos
Fatiga Laboral	Rho	-.173	-.119	-.208	-.374**
	R ²	0	0	0	.134 (13.4%)
	p	.125	.294	.064	.001

Respecto a la relación ente fatiga laboral y las dimensiones de bienestar psicológico, se observa en la tabla 3 que solo existe relación significativa e inversa ($p < 0.05$; $\rho = -0.374$) entre la fatiga laboral y la dimensión proyectos del bienestar psicológico, la cual corresponde a una relación débil (Martínez et al, 2009). Respecto a la relación identificada entre la dimensión proyectos y fatiga laboral, esta podría ser explicada en un 13.4% de acuerdo al valor obtenido a través del coeficiente de determinación (Cohen 1988; Martines et al, 2009).

Por lo tanto, se acepta de forma parcial la hipótesis específica: Existe relación significativa entre la fatiga laboral y las dimensiones del bienestar psicológico.

Tabla 4

Relación bienestar psicológico y las dimensiones de fatiga laboral

Variable	Estadísticos	Fatiga laboral		
		Somnolencia y pesadez	Dificultad para concentrarse	Proyección de malestar físico
Bienestar psicológico	Rho	-.206	-.142	-.100
	p	.066	.210	.375

Tal como se aprecia en la tabla anterior, lo resultados del análisis obtenido demuestran que, si bien la tendencia de relación es inversa entre el bienestar

psicológico y las dimensiones de fatiga laboral, esta relación no es significativa de acuerdo con el grado de significancia obtenido ($p > 0.05$).

Bajo estos resultados, se rechaza la hipótesis: Existe relación significativa entre las dimensiones de la fatiga laboral y el bienestar psicológico.

Tabla 5

Relación entre fatiga laboral y bienestar psicológico según el sexo

Variable	Sexo	Estadísticos	Bienestar psicológico
Fatiga laboral	Femenino (n=54)	Rho	-.218
		ρ	.113
	Masculino (n=26)	Rho	-.397*
		R^2	.211 (21.1%)
		ρ	.045

En cuanto a la relación entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico de acuerdo al sexo de los participantes, se observa que solo en los varones existe relación significativa e inversa ($p < 0.05$; $\rho = -0.397$) a un nivel débil (Martínez et al, 2009) entre las variables. Asimismo, la relación identificada en el sexo masculino, podría ser explicada a un 21.1% a través de un posible modelo lineal de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de determinación (Cohen 1988; Martines et al, 2009).

En base a los resultados mostrados, se acepta parcialmente la hipótesis: Existen relación significativa entre las variables de estudio según el sexo.

Análisis descriptivo

Tabla 6

Descripción de los niveles de fatiga laboral

Variable	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Fatiga laboral	0	0	63	78.8	17	21.3

De acuerdo con los resultados del análisis descriptivo, la variable fatiga laboral se distribuye en una frecuencia que caracteriza a la variable por estar a un nivel medio en el 78% en contraste con un nivel alto en el 21.3% de los participantes.

Tabla 7*Descripción de los niveles de bienestar psicológico*

Variable	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Bienestar psicológico	13	16.3	65	81.3	2	2.5

Por otro lado, el bienestar psicológico se caracteriza por estar a un nivel medio en el 81.3% de los participantes, seguido por el 16.3% que se caracteriza por presentar un nivel bajo y finalmente el 2.5% el cual presenta un nivel alto de la variable.

V. DISCUSIÓN

La realización del presente estudio contó como objetivo principal el poder identificar la relación entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico en una muestra conformada por 82 trabajadores pertenecientes a una institución educativa privada ubicada en el distrito de Cercado de Lima, con características semejantes entre sí y de acuerdo a las requeridas por la investigación. De acuerdo con ello, se presenta a continuación los resultados obtenidos del análisis estadístico, con el propósito de establecer el contraste entre los aspectos teóricos y empíricos revisados.

En primer lugar, el objetivo principal planteó conocer la relación entre las variables tratadas, el cual se llevó a cabo por medio de la aplicación del coeficiente Rho, cuyo resultado demostró la existencia de una relación inversa ($\rho = -0.291$), con una intensidad débil según la clasificación de Martínez et al (2009), confirmando así la hipótesis general planteada al obtener un valor de significancia menor a 0.05. Este hallazgo presenta relación con los resultados obtenidos por Park y Kwon (2019) quienes demostraron que las conductas que promueven la salud y bienestar psicológico guardan relación inversa con la fatiga y otras variables relacionadas con el desempeño de los trabajadores, confirmando así la eficacia del bienestar psicológico como predictor de la fatiga laboral; por otro lado, guarda relación con los resultados obtenidos por Cruz (2019) al señalar que el bienestar psicológico y el estrés, como variable resultante de una fatiga o cansancio psicológico, se relacionan de forma significativa e inversa.

De acuerdo con Barbado et al (2006) la fatiga tiene como característica el agotamiento marcado tanto físico como mental de un individuo, lo que conlleva a una afectación significativa en las actividades cotidianas de la persona, alterando así no solo su rendimiento laboral sino a su vez un marcado desgaste mental. Desde esta perspectiva, la OMS (2004) señala que un estado de bienestar psicológico se da gracias al sostenimiento de un adecuado nivel de salud mental por medio del manejo o control de cada aspecto de la vida cotidiana, llevando así al individuo a enfrentar cada situación o circunstancia que afronte, así como el desarrollo de un trabajo productivo que impulse un beneficio para la sociedad.

En ese sentido, el vínculo existente entre las variables logra comprenderse dado que el incremento o disminución en una de ellas impulsará un efecto inverso en los niveles de la otra. Dado los resultados descriptivos obtenidos en la muestra, el nivel de fatiga predomina a un nivel medio, de la misma forma como se muestra el bienestar psicológico, es importante considerar que la relación existente, así como la dirección de la misma, pueden desencadenar tanto efectos favorables como desfavorables en los trabajadores, dado que, si el nivel de fatiga incrementa, el bienestar psicológico se verá disminuido y viceversa.

Como resultados específicos, la fatiga laboral solo presenta relación significativa e inversa ($p=0.001$; $\rho=-0.374$) con la dimensión proyectos del bienestar psicológico a un nivel débil (Martínez et al, 2009), confirmando parcialmente la hipótesis específica formulada. Si bien no se evidencia resultados similares al obtenido en el presente estudio, este se guarda relación con lo obtenido por Jeon et al (2018) al identificar una asociación significativa entre el entre los factores estresantes del entorno laboral y la fatiga emocional la cual reduce el bienestar psicológico; asimismo, se aproxima a los resultados mostrados por Castillo (2018) al evidenciar una relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés, concluyendo que el incremento de este último afecta a la percepción del propósito de vida o crecimiento personal.

Casullo (2002) establece que, al hablar de proyectos como parte del bienestar psicológico, se hace referencia a la capacidad sustentada para la toma de decisiones, estableciendo un criterio personal orientado a determinados objetivos y metas que incrementan el nivel de satisfacción de la vida, así como un sentido positivo y de superación de la misma; sin embargo, la no presencia de una relación significativa entre las dimensiones restantes con la fatiga laboral, presume que esta última se vincula con mayor significancia a la percepción de los individuos en relación a sus metas u objetivos de vida, y no a aspectos relacionados con sus capacidades personales (aceptación/control de situaciones, autonomías o vínculos sociales). Esto se sustenta con lo referido por Yoshitake (1978) al indicar que la fatiga laboral no solo asume consecuencias físicas en el individuo, sino que, desarrolla también un patrón de efectos psicológicos dentro

de los cuales se encuentra la depresión y desesperanza por la vida; afectando así a la toma de decisiones y al establecimiento de metas en el individuo.

Continuando con los objetivos específicos, se conoció que las dimensiones de la fatiga laboral no presentan relación significativa ($p < 0.05$) con el bienestar psicológico; resultado que rechaza la hipótesis específica planteada. Este hallazgo difiere respecto a lo obtenido por Jeon et al (2018) quienes señalaron que las altas demandas laborales se asocian de tal forma que reduce el bienestar psicológico en un grupo de docentes, resultados semejantes a los obtenidos por Cruz (2019) al indicar que el incremento de estrés por la sobrecarga laboral, afecta a la socialización, autoaceptación y propósito de vida.

En este sentido, es importante enmarcar determinadas condiciones relacionadas al contexto: en primer lugar, los estudios antecedentes han sido desarrollados dentro de un contexto diverso al presente estudio, por lo que el posible desarrollo de la fatiga laboral podría estar asociado al contexto en donde se desarrollan las actividades de trabajo, tal como lo señala Llano (2004) al sustentar que los riesgos o afectaciones de un individuo, sea físico o mental, obedece al producto de la interacción entre la persona y su entorno.

En segundo lugar, se encuentra el estrés, el cual es definido como una relación innata en el ser humano, siendo esta respuesta diversa en cada individuo y teniendo como consecuencia la sobre activación de la persona ante un ambiente percibido como amenazante o sobre exigente (Naranjo, 2009). En tercer lugar, se encuentra la capacidad adaptativa; el cual es el resultado natural de cada individuo ante el cambio de entorno, la cual representa un equilibrio entre la asimilación o acomodación de un individuo frente al medio en donde se encuentra, permitiéndole modificar tanto sus propios esquemas como el contexto en donde se encuentra para su propio bienestar (Builes, Manrique y Henao, 2017).

En ese sentido, el contexto actual dada las condiciones de emergencia sanitaria, pueden haber desencadenado una diversidad de efectos en el esquema personal de cada docente; no obstante, las características personales de cada individuo (manejo de estrés o capacidad adaptativa) podrían haber funcionado como un

medio de contingencia frente a los efectos de la fatiga laboral desde cada dimensión revisada (somnia y pesadez, dificultad para concentrarse, proyección del malestar físico), lo que sustentaría la relación no significativa entre las variables.

En cuanto al análisis de relación entre las variables tratadas según el sexo, se obtiene que en el sexo masculino existe relación significativa e inversa entre las variables fatiga laboral y bienestar psicológico ($p < 0.05$; $\rho = -0.397$) a un nivel débil de acuerdo con Martines et al (2009). Al obtenerse estos resultados, se aprueba parcialmente la hipótesis planteada.

Dada la coyuntura actual, es importante señalar que los posibles efectos entre las variables no solo obedecen a la relación existente entre sí, sino a su vez, podrían estar relacionados con otros factores tales como los roles sociales, estado civil, carga familiar, entre otros, por lo que los resultados obtenidos en el presente estudio solo indicarían la probabilidad de que en los hombres, la fatiga laboral podría influenciar el bienestar psicológico de acuerdo según condiciones propias del trabajo que ejercen dentro del contexto en el cual se vienen desarrollando (trabajo a distancia), el cual por sí mismo presenta diversos factores de riesgo tales como conectividad, acceso, experiencia en el uso de herramientas de informática, entre otros.

Dichos factores podrían estar asociados a la capacidad de adaptación y moderación de los estímulos estresantes percibidos por cada participante del estudio, los cuales, dada la evidencia descriptiva, ambas variables se encuentran a un nivel medio en mayor proporción dentro de la muestra estudiada, por lo que a pesar de presentarse un grado de afectación promedio por parte de la fatiga laboral, el bienestar psicológico se sostiene al mismo nivel en los trabajadores.

Cabe señalar que todos los resultados inferenciales obedecen a los niveles obtenidos en cada variable, en donde la fatiga laboral se muestra a un nivel medio con presencia de indicadores altos en el 2.5% de la muestra, en comparación con el bienestar psicológico, el cual se encuentra a un nivel medio con indicadores de niveles bajos en el 16.3%, por lo que es necesario establecer estrategias de intervención que regulen los niveles obtenidos a partir de los resultados de

relación presentados en el estudio actual; por ende, el presente estudio podría demostrar la importancia de velar y minimizar el impacto que la fatiga laboral podría generar en el cuadro de bienestar de los trabajadores, dada las evidencias de relación identificadas en el mismo, no solo como un recurso personal para cada participante, sino porque esta podría influenciar en el desarrollo de la motivación y productividad laboral.

Finalmente, es importante señalar las limitaciones del estudio las cuales corresponden al acceso hacia la muestra dada la coyuntura actual (aislamiento social); además, el uso del entorno virtual dificultó a algunos participantes en la comprensión del estudio, lo que conllevó a brindar pautas más específicas que facilite el entendimiento tanto en los objetivos y desarrollo de la investigación así como en la resolución de los cuestionarios.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación significativa e inversa entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico a un nivel débil, lo que indicaría que, ante un aumento en los niveles de una de las variables, la otra presentará un incremento y viceversa.

Segunda. Se identificó relación significativa ente la fatiga laboral y la dimensión proyectos del bienestar psicológico, a un nivel débil lo que explicaría que el incremento de la fatiga labora podría alterar de forma inversa a la toma de decisiones y establecimiento de metas personales.

Tercera. No existe relación significativa entre las dimensiones de la fatiga laboral y el bienestar psicológico, lo que podría estar relacionado con la presencia de diversos factores que intervienen en el desarrollo de las variables.

Cuarta. Se identificó relación significativa e inversa entre las variables de estudios sólo en los varones, lo cual podría estar asociado con la presencia de otros factores propios del contexto actual en donde se desenvuelven los participantes (educación a distancia).

Quinta. El nivel que predomina en ambas variables es el nivel medio, con presencia de un 2% de participantes con un nivel alto de fatiga laboral y un 16.3% con nivel bajo de bienestar psicológico.

VII. RECOMENDACIONES

1. En base a los resultados obtenidos a través del presente estudio es importante desarrollar estrategias de intervención tales como charlas o talleres propias del área de psicología que promuevan un nivel de bienestar psicológico por medio de la reducción de actividades o patrones conductuales que se asocien a la fatiga laboral, con el propósito de mejorar el rendimiento y establecer un adecuado nivel de armonía entre la actividad laboral y los trabajadores.
2. Se recomienda replicar el uso de los instrumentos seleccionados en el presente estudio con el propósito de extender y corroborar su eficacia bajo el análisis de las propiedades psicométricas de los mismos para un ejercicio adecuado dentro de los procesos de intervención dentro del campo de la psicología.
3. Se recomienda realizar estudios similares asociados a diversas variables sociodemográficas tales como estado civil, carga familiar, roles sociales, convivencia, manejo de las TIC's entre otras, dada la coyuntura actual y con el propósito de extender la comprensión de los resultados obtenidos en el presente estudio.
4. Promover el estudio del desarrollo organizacional desde la perspectiva de la psicología, con la finalidad de extender las perspectivas teóricas para la comprensión de los fenómenos inmersos dentro del campo organización; por lo que se recomienda contar con el presente estudio como precedente a diversas investigaciones.

REFERENCIAS

- Albinagorta, J., Tello, J., Burga, M., Fausto, S., Bellido, E. y Ramirez, P. (2012). *Manual de salud ocupacional*. Lima: Centro de Documentación OPS/OMS.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. AERA
- American Psychological Association (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. *Enmiendas*. Universidad de Buenos Aires. http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Barbado, F., Gómez, J., López, M., y Vázquez, J. (2006). El síndrome de fatiga crónica y su diagnóstico en Medicina Interna. *Anales de Medicina Interna*, Vol. 23 (5), pp. 239-244. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992006000500009&lng=es&tlng=es.
- Barrientos-Gutiérrez T, Martínez-Alcántara S, Méndez-Ramírez I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud Publica Mex*. Vol. 46, pp. 516-523. <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v46n6/22564.pdf>
- Bazán, J. (2016). *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Builes, I. & Manrique, H. & Henao, C. (2017). Individuación y adaptación: entre determinaciones y contingencias. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, Vol. 51(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181/18153284002>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Paidós.

- Comisión Internacional de los Test (2014). *Declaración de la ITC para el uso de los test y otros instrumentos de evaluación con propósitos de investigación*. Traducido por Mónica Guinzbourg de Braude, Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico (A.D.E.I.P).
- Comisión Internacional de los Test (2014). *Directrices internacionales para el uso de los test*. Consejo general de la psicología. España.
- Domínguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psicología: avances de la disciplina*, Vol. 8 (1), pp. 23-31.
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, Vol. 4 (3), pp. 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Foster, K., Roche, M. Giandinoto, J. Y Furness, T. (2019). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *International Journal of Mental Health Nursing*. Vol. 29 (1). <https://doi.org/10.1111/inm.12610>
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *Revista claves del pensamiento*, Vol. 8 (16), pp. 13 – 29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013
- George, M. y Brief, P. (1990). *Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship*. Winters Editorial.
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de la bioética. *Revista peruana de ginecología y obstetricia*. (55), pp. 230-233.
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Edit Oxford
- Hart, S.G. y Wickens, C.D. (1990). *Workload assessment and prediction*. En H. R. Booher (ed.), *MANPRINT: An emerging technology. Advanced concepts for*

- integrating people, machines and organizations* (pp 257-300). Van Nostrand Reinhold.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill.
- Heylighen, F. (1992). A cognitive-systemic reconstruction of Maslow's Theory of self-actualización. *Behavioral Science*. Vol. 37, pp. 39 - 56.
<http://pespmc1.vub.ac.be/Papers/Maslow.pdf>
- Hu, L. y Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, Vol. 6 (1), 1-55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huber, A., Strecker, C., y Hausler, M. (2020). Possession and Applicability of Signature Character Strengths: What Is Essential for Well-Being, Work Engagement, and Burnout?. *Applied Research Quality Life*. N°. 15, pp. 415–436. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9699-8>
- Huppert, A. (2009). Un nuevo enfoque para reducir el desorden y mejorar el bienestar. *Perspectives on psychological science*, Vol. 4, pp. 108-111.
- Kelmansky, D. (2009). *Estadística para todos*. Ministerio de Educación-Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Buenos Aires.
- Kerlinger, F. (2011). *Investigación de comportamiento*. (4ta Ed.). McGraw-Hill
- Kline, P. (1986). *Handbook of Test Construction*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Jeon, C. Buettner, K. y Grant, A. (2018) Early Childhood Teachers' Psychological Well-Being: Exploring Potential Predictors of Depression, Stress, and Emotional Exhaustion. *Early Education and Development*, Vol. 29 (1), pp. 53-69, DOI: 10.1080/10409289.2017.1341806
- Llano, J. (2004). *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés*. Ministerio de la Protección Social. Colombia.

- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, Vol. 8 (2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1804/180414044017>
- Mehmet, A. (2003). Type I error rate and power of three normality tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*, 2(2).
- Meliá, J. (2007). *Seguridad basada en el comportamiento*. Universidad de Valencia.
- Millán, A. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de docencia Universitaria*. 15(1), pp. 195 - 2018.
- Miller, A. (1997). Life changes scaling for the 1990s. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(3), pp. 279-292.
- Ministerio de Salud (2012). *Reporte de exposición a factores de riesgo ocupacional en los ambientes de trabajo*, Perú agosto 2011-abril 2012. Lima: DIGESA.
- Molina, R. (2020). *Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios*. (Tesis maestría). Universidad del Azuay. Ecuador.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, Vol. 33 (2), pp. 171-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44012058011>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2007). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. 5ta ed. Ediciones de la U.
- Ochoa, C. (2016). Fundamentos de la recolección de datos online: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2595966/eBook-Essentials-online-data->

[collection-Campaign/Ebook-Fundamentos-para-la-recoleccion-de-datos-online_ES.pdf](#)

- Organización mundial de la salud (2014). Salud Mental: un estado de bienestar. OMS. http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Park, J. y Kwon, M. (2019). The Effect of Well-being, Fatigue, and Self-efficacy on Health Promotion Behaviors among Shift Workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. Vol. 28 (4), pp. 293-299. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.4.293>
- Pérez, D. (2017). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte.
- Restrepo B, Luis F, & González L, Julián (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2),183-192. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2950/295023034010>
- Ryff, C. (1989). En el ojo del espectador: puntos de vista del bienestar psicológico entre los adultos de edad mediana y mayores. *Psychol Again*. N° 4, pp. 195-205.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 69 (4), pp. 719-727.
- Rodríguez, F. (1999). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid.
- Saito Y, Kogi K, y Kashiwagi S. (1970). Factors underlying subjective feelings of fatigue. *Journal of Science of Labour*, Vol. 46(4), pp. 205-224.
- Seguel F. y Valenzuela S. (2014). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Revista Scielo*, Vol. 11(4). 119-127.

- Serrano, J. (2010). *Nociones básicas sobre el análisis inferencial*. En S. Nieto (Ed.). *Principios, métodos y técnicas para la investigación educativa* (pp. 353-371). Dykinson.
- Sharpe, M. y Wilks, D. (2002). ABC of psychological medicine. Fatigue. *British Medical Journal*, pp. 325-31.
- Sluiter, J. K., de Croon, E. M., Meijman, T. F., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 60, pp. 62-70.
- Soler, J., Diaz, O., Escolano, E. y Rodríguez, A. (2018). *Inteligencia Emocional y Bienestar: Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones*. (2. ed.). Zaragoza: Universidad San Jorge.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6530544>
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisión de diseño de investigación resaltantes. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista latinoramericana de enfermería*. Vol. 15 (3).
https://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A.
- Yoshitake H. (1978). Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. *Ergonomics*. Vol. 21 (3), pp. 231-233.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	FORMULACION DE HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020?	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre la fatiga laboral y las dimensiones del bienestar psicológico Analizar la relación entre las dimensiones de la fatiga laboral y el bienestar psicológico Identificar la relación entre las variables de estudio según el sexo Describir la fatiga laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de lima cercado, 2020. 	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa e inversa entre la fatiga laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la fatiga laboral y las dimensiones del bienestar psicológico. Existe relación significativa entre las dimensiones de la fatiga laboral y el bienestar psicológico Existen relación significativa entre las variables de estudio según el sexo. 	<p>Fatiga Laboral</p> <p>Bienestar Psicológico</p>	<p>Síntomas Generales de la Fatiga</p> <p>Fatiga Mental</p> <p>Fatiga Física</p> <p>Aceptación de sí mismo</p> <p>Autonomía</p> <p>Vínculos Sociales</p> <p>Proyectos</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO A EMPLEARSE	ESTADÍSTICOS A UTILIZAR
DISEÑO No experimental, de modo Temporal de tipo transversal.	POBLACIÓN 82 trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado.	Variable 1: Fatiga Laboral	DESCRIPTIVOS -Media -Desviación Estándar -Frecuencia -Porcentajes
TIPO Correlacional	MUESTRA La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores	Variable 2: Bienestar Psicológico	INFERENCIALES -Prueba de normalidad SW -Rho de Spearman -Coeficiente de determinación (R^2)
NIVEL Básico	MUESTREO Tipo no probabilístico-censal		

Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables N°1: Fatiga laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Fatiga Laboral	Síntomas Generales de la Fatiga	Somnolencia y pesadez	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Siente pesadez en la cabeza? 2. ¿Siente el cuerpo cansado? 3. ¿Tiene cansancio en las piernas? 4. ¿Tiene deseos de bostezar? 5. ¿Siente la cabeza aturdida, atontada? 6. ¿Esta somnoliento? 7. ¿Siente la vista cansada? 8. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos? 9. ¿Se siente poco firme e inseguro al estar de pie? 10. ¿Tiene deseos de acostarse? 	
	Fatiga Mental	Dificultad para concentrarse	<ol style="list-style-type: none"> 11. ¿Siente dificultad para pensar? 12. ¿Está cansado de hablar? 13. ¿Está nervioso? 14. ¿Se siente incapaz de fijar la atención? 15. ¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas? 16. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas? 17. ¿Le falta confianza en sí mismo? 18. ¿Se siente ansioso? 19. ¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura? 20. ¿Se le agotó la paciencia? 	Ordinal: Si: 1 No: 2
	Fatiga Física	Proyección del malestar físico	<ol style="list-style-type: none"> 21. ¿Tiene dolor de cabeza? 22. ¿Siente los hombros entumecidos? 23. ¿Tiene dolor de espalda? 24. ¿Siente opresión al respirar? 25. ¿Tiene sed? 26. ¿Tiene la voz ronca? 27. ¿Se siente mareado? 28. ¿Le tiemblan los párpados? 29. ¿Tiene temblor en las piernas o los brazos? 30. ¿Se siente mal? 	

Anexo 03: Matriz de operacionalización de las variables N°2: Bienestar psicológico

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar Psicológico	Aceptación de sí mismo	Conocerse y aceptarse así mismo.	2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo. 11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar. 13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.	Ordinal: En desacuerdo: 1 Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 2 De acuerdo: 3
	Autonomía	Toma de decisiones	4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas. 9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado 12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	
	Vínculos Sociales	Relaciones interpersonales	5. Generalmente le caigo bien a la gente. 7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito. 8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	
	Proyectos	Perspectiva real del futuro	1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida. 3. Me importa pensar qué haré en el futuro. 6. Siento que podré lograr las metas que me proponga. 10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	

Anexo 04: Instrumentos de recolección de datos: Fatiga Laboral

PRUEBA DE SÍNTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA Adaptado al castellano: Barrientos, Martínez y Mendez (2004)

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____
EDAD _____ CIVIL _____ OCUPACIÓN _____
PUESTO _____ ESCOLARIDAD _____

Responda las siguientes preguntas de acuerdo a lo que siente usted en este preciso momento.

1. ¿Siente pesadez en la cabeza?	SI	NO
2. ¿Siente el cuerpo cansado?	SI	NO
3. ¿Tiene cansancio en las piernas?	SI	NO
4. ¿Tiene deseos de bostezar?	SI	NO
5. ¿Siente la cabeza aturdida, atontada?	SI	NO
6. ¿Está somnoliento?	SI	NO
7. ¿Siente la vista cansada?	SI	NO
8. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?	SI	NO
9. ¿Se siente poco firme e inseguro al estar de pie?	SI	NO
10. ¿Tiene deseos de acostarse?	SI	NO
11. ¿Siente dificultad para pensar?	SI	NO
12. ¿Está cansado de hablar?	SI	NO
13. ¿Está nervioso?	SI	NO
14. ¿Se siente incapaz de fijar la atención?	SI	NO
15. ¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?	SI	NO
16. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas?	SI	NO
17. ¿Le falta confianza en sí mismo?	SI	NO
18. ¿Se siente ansioso?	SI	NO
19. ¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?	SI	NO
20. ¿Se le agotó la paciencia?	SI	NO
21. ¿Tiene dolor de cabeza?	SI	NO
22. ¿Siente los hombros entumecidos?	SI	NO
23. ¿Tiene dolor de espalda?	SI	NO
24. ¿Siente opresión al respirar?	SI	NO
25. ¿Tiene sed?	SI	NO
26. ¿Tiene la voz ronca?	SI	NO
27. ¿Se siente mareado?	SI	NO
28. ¿Le tiemblan los párpados?	SI	NO
29. ¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?	SI	NO
30. ¿Se siente mal?	SI	NO

Link de acceso a formulario en google:

<https://forms.gle/SV9pGbZ8eddwDjJV8>

INSTRUMENTO 1 *

A continuación se le presentará diversas preguntas respecto a su forma de pensar, actuar y sentir. Por favor, responda cada una de ellas, utilizando las siguientes alternativas - solo debes escoger una opción.

1: No
2: Si

Recuerde que no existe respuesta buena o mala, por lo que le pedimos responder con la mayor sinceridad posible para obtener mejores resultados.

1. ¿Siente pesadez en la cabeza? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

2. ¿Siente el cuerpo cansado? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

3. ¿Tiene cansancio en las piernas? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

Preguntas Respuestas

4. ¿Tiene deseos de bostezar? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

5. ¿Siente la cabeza aturdida, atontada? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

6. ¿Está somnoliento? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

7. ¿Siente la vista cansada? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

8. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos? *

	1	2	
--	---	---	--

Preguntas Respuestas

9. ¿Se siente poco firme e inseguro al estar de pie? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

10. ¿Tiene deseos de acostarse? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

11. ¿Siente dificultad para pensar? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

12. ¿Está cansado de hablar? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

13. ¿Está nervioso? *

14. ¿Se siente incapaz de fijar la atención? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

15. ¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

16. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

17. ¿Le falta confianza en si mismo? *

	1	2	
No	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Si

18. ¿Se siente ansioso? *

Link de acceso a formulario en google:

<https://forms.gle/oVXmrFLtxZpnE5R88>

Preguntas Respuestas

INSTRUMENTO 2 *

A continuación se le presentará diversos enunciados respecto a su forma de pensar, actuar y sentir, los cuales deberá valorar por medio de la siguiente escala:

1. En desacuerdo
2. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
3. De acuerdo

Recuerde que no existe respuesta buena o mala, por lo que le pedimos responder con la mayor sinceridad posible para obtener mejores resultados.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

3. Me importa pensar qué haré en el futuro. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

Preguntas Respuestas

5. Generalmente le caigo bien a la gente. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

6. Siento que podré lograr las metas que me proponga. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

8. Creo que en general me llevo bien con la gente. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado. *

1 2 3

Preguntas Respuestas

10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias. *

En desacuerdo 1 2 3 De acuerdo

○ ○ ○

Anexo 06: Carta de presentación a la institución

6.1 Estudio Piloto



Acto de la universalización de la salud

Los Olivos, 1 de noviembre de 2020

CARTA INV.N°1311 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr,
Yuri Gonzales Pineda
Director
I.E.P CORAZON DE MARÍA
Urb. Mariscal Caceres Mz. D L14 – San Juan de Lurigancho

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **DELGADO CAVELLO, NATHALY PAOLA** con **DNI N° 72552767** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700238078** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Fatiga laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



Recibido

Lic. Yuri A. González Pineda
DIRECTOR
I.E.P CORAZÓN DE MARÍA



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

6.2 Muestra final



Año de la universalización de la salud

Los Olivos, 1 de noviembre de 2020

CARTA INV. N°1322 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. Mónica Olga Iris Jugo Sánchez
Directora
COLEGIO PARROQUIAL SAN NORBERTO
Av. Santa Catalina 451 - La Victoria

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **DELGADO CAVELLO, NATHALY PAOLA** con DNI N° 72552767 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700238078 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Fatiga laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

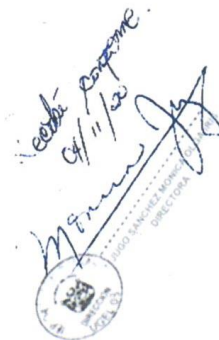
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



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



Anexo 07: Solicitud de autorización de uso del instrumento

Re: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA USO DE CUESTIONARIO DE FATIGA LABORAL YOSHITAKE

Reenvió este mensaje el Jue 24/09/2020 04:20.



tonatiuh barrientos <tonatiuhb@hotmail.com>

Lun 21/09/2020 22:12



Para: Usted



Estimada Nathaly,

La prueba de es de uso libre, no es necesaria una autorización. Te anexo un word con la prueba y la forma de evaluarla.

Saludos,
Tonatiuh

El 20 sep 2020, a las 15:42, Nathaly Paola Delgado Cavello <nathalydc.5@hotmail.com> escribió:

Estimado Dr. Tonatiuh Barrientos, le saluda una estudiante del último ciclo de la carrera de Psicología, mi nombre es Nathaly Paola Delgado Cavello y le escribo desde Lima, Perú; estoy realizando una investigación para mi título profesional y he tomado la variable **FATIGA LABORAL**, estoy interesada en utilizar EL CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA LABORAL DE YOSHITAKE y quisiera pedir su autorización para la aplicación y si podrían proporcionarme la prueba original o de qué manera podría acceder ella.

Anexo 08: Formato de asentimiento informado DIGITAL

Ud. ha sido invitado a formar parte de un estudio el cual tiene como objetivo "Identificar la relación entre la Fatiga laboral y el Bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020".

Para ello es importante que Ud. sepa que su anonimato y la confidencialidad de la información obtenida en este estudio están garantizados. Así mismo, garantizamos también que dicha información será utilizada única y exclusivamente para los fines de la presente investigación.

En caso tenga dudas o aclaraciones del estudio, puede ponerse en contacto al siguiente correo: nathalydc_5@hotmail.com - Autora de la investigación.

Atte.

Nathaly Paola Delgado Cavello

DNI: 72552767

¿Acepta participar voluntariamente? *

1. Si deseo participar.
2. No deseo participar.

N° de DNI *

Texto de respuesta breve

Anexo 09: Resultado del estudio piloto

Instrumento: Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga (PSSF)

Tabla 8

Resultado de V de Aiken PSSF

Íte m	CLARIDAD						PERTINENCIA						RELEVANCIA						V. AIKEN			
	Jueces						Jueces						Jueces									
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4		J5	S	V
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Tal como se aprecia en la tabla anterior, los resultados del análisis del criterio de 5 expertos dan como resultado un valor adecuado (>0.80) para todos los ítems de acuerdo al coeficiente V de Aiken.

Tabla 9*Análisis descriptivo del cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga*

DIMENSIÓN	Ítem	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	Aceptable
Somnolencia y pesadez	F1	.888	.3180	-2.500	4.357	.563	.666	SI
	F2	.963	.1912	-4.962	23.205	.630	.812	SI
	F3	.763	.4282	-1.257	-.430	.452	.830	SI
	F4	.863	.3465	-2.146	2.670	.485	.612	SI
	F5	.875	.3328	-2.311	3.427	.683	.648	SI
	F6	.650	.4800	-.641	-1.630	.247	.888	SI
	F7	.913	.2843	-2.976	7.030	.454	.678	SI
	F8	.850	.3593	-1.998	2.043	.541	.717	SI
	F9	.800	.4025	-1.529	.345	.451	.490	SI
	F10	.863	.3465	-2.146	2.670	.650	.655	SI
Dificultad para concentrarse	F11	.700	.4611	-.890	-1.240	.537	.731	SI
	F12	.838	.3712	-1.865	1.515	.515	.535	SI
	F13	.913	.2843	-2.976	7.030	.266	.721	SI
	F14	.738	.4428	-1.100	-.810	.574	.751	SI
	F15	.838	.3712	-1.865	1.515	.367	.641	SI
	F16	.863	.3465	-2.146	2.670	.636	.698	SI
	F17	.625	.4872	-.526	-1.768	.301	.825	SI
	F18	.888	.3180	-2.500	4.357	.291	.708	SI
	F19	.863	.3465	-2.146	2.670	.453	.706	SI
	F20	.863	.3465	-2.146	2.670	.453	.521	SI
Proyección de malestar Físico	F21	.863	.3465	-2.146	2.670	.595	.615	SI
	F22	.738	.4428	-1.100	-.810	.577	.819	SI
	F23	.838	.3712	-1.865	1.515	.426	.570	SI
	F24	.900	.3019	-2.718	5.524	.360	.698	SI
	F25	.700	.4611	-.890	-1.240	.554	.687	SI
	F26	.788	.4117	-1.433	.053	.398	.732	SI
	F27	.813	.3928	-1.632	.680	.502	.578	SI
	F28	.613	.4903	-.471	-1.825	.357	.829	SI
	F29	.938	.2436	-3.684	11.870	.528	.792	SI
	F30	.888	.3180	-2.500	4.357	.447	.758	SI

Según la tabla anterior, se observa que los valores del análisis descriptivo de los ítems son favorables respecto al índice de homogeneidad corregido (IHC>0.30; Kline, 1993) a excepción de los ítems F6 y F18; no obstante, los valores obtenidos en el análisis de las comunalidades son superiores al criterio indicado (>0.40) lo que establece una adecuada valoración de los puntajes obtenidos.

Tabla 10*Análisis confirmatorio del Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga*

	Índice de ajuste	Modelo	Índices óptimos	Referencia
Ajuste absoluto				
X ² /gl	Razón chi cuadrado/grados de libertad	2.766	≤ 5.00	
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.149	≤0.06	Hu, L. y Bentler, P. (1999).
Ajuste comparativo				
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.518	> 0.90	
TLI	Índice de Tucker-Lewis	0.478	> 0.90	

Tal como se aprecia en los resultados obtenidos, el control de ajuste para el valor absoluto se adecúa parcialmente al criterio establecido en razón ($X^2/gl=2.766$; $RMSEA=0.149$); por otro lado, los valores del ajuste comparativo no superan lo establecido para su conformidad ($CFI=0.518$; $TLI=0.478$).

Tabla 11*Confiabilidad de Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga*

Dimensión	N° Ítems	α	Ω
Somnolencia y pesadez	10	0.808	0.860
Dificultad para concentrarse	10	0.770	0.813
Proyección de malestar Físico	10	0.749	0.833

En cuanto al análisis de la confiabilidad a través de los coeficientes Alfa y Omega, desarrollados por Cronbach y McDonald (1999) se encuentran por encima de 0.70 lo cual demostraría el grado de confiabilidad aceptable del instrumento.

Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico –Adultos

Tabla 12

V de Aiken de Escala de Bienestar Psicológico –Adultos

Ítem	CLARIDAD								PERTINENCIA						RELEVANCIA						V. AIKE N	
	Jueces								Jueces						Jueces							
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	v .	J1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. .	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S		V .
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Los criterios de claridad, pertinencia y relevancia demuestran por medio del coeficiente V de Aiken, valores aceptables (>0.80) para a confirmación de la validez basada en el contenido.

Tabla 13*Análisis descriptivo de la Escala de Bienestar Psicológico –Adultos*

DIMENSIÓN	Ítem	M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	Aceptable
Aceptación y control de situaciones	B2	2.400	.5648	-.242	-.817	.764	.830	SI
	B11	2.100	.7222	-.153	-1.044	.403	.560	SI
	B13	2.288	.5994	-.204	-.551	.623	.842	SI
Autonomía	B4	2.100	.7395	-.162	-1.134	.511	.598	SI
	B9	2.200	.7008	-.299	-.915	.556	.490	SI
	B12	2.075	.7425	-.122	-1.154	.499	.308	SI
Vínculos sociales	B5	2.263	.6511	-.321	-.690	.601	.691	SI
	B7	2.300	.6244	-.314	-.622	.719	.620	SI
	B8	2.250	.6656	-.330	-.747	.666	.579	SI
Proyectos	B1	2.213	.6099	-.143	-.452	-.022	.973	SI
	B3	2.188	.7132	-.291	-.979	.767	.802	SI
	B6	2.250	.6656	-.330	-.747	.806	.875	SI
	B10	2.213	.6693	-.274	-.761	.699	.803	SI

Según la tabla anterior, los valores obtenidos en el análisis descriptivo de los ítems son favorables respecto al índice de homogeneidad corregido (IHC>0.30; Kline, 1993) a excepción del ítem B1; no obstante, los valores obtenidos en el análisis de las comunalidades son superiores al criterio indicado (>0.40) lo que establece una adecuada valoración de los puntajes obtenidos.

Tabla 14*Análisis confirmatorio de la Escala de Bienestar Psicológico –Adultos*

Índice de ajuste		Modelo	Índices óptimos	Referencia
Ajuste absoluto				
X ² /gl	Razón chi cuadrado/grados de libertad	1.796	≤ 3.00	
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.09	≤0.05	Hu, L. y Bentler, P. (1999).
Ajuste comparativo				
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.930	> 0.90	
TLI	Índice de Tucker-Lewis	0.907	> 0.90	

Tal como se aprecia en los resultados obtenidos, el control de ajuste para el valor absoluto se ajusta de manera parcial al criterio establecido en razón ($X^2/gl=1.796$; $RMSEA=0.09$); no obstante, los valores del ajuste comparativo superan lo establecido para su conformidad ($CFI=0.930$; $TLI=0.907$).

Tabla 15*Confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico –Adultos*

Dimensión	Nº Ítems	α	Ω
Aceptación y control de situaciones	3	0.749	0.823
Autonomía	3	0.705	0.679
Vínculos sociales	3	0.811	0.774
Proyectos	4	0.734	0.706

Según la tabla anterior, los valores de confiabilidad por medio de los coeficientes de alfa de Cronbach y Omega, muestran para ambas dimensiones valores aceptables que confirman el criterio establecido.

Anexo 10: Certificados de validez de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SINTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA

Observaciones: Las dimensiones 1 y 3 son demasiado semejantes, podrías combinarlas o reducir los reactivos de cada una para hacer la prueba más corta, considera que si vas a aplica virtualmente el instrumento, te conviene que sea rápido.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carlos Palacios Mizare DNI: 48168862

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2010-2015
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología Educativa	2016-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Colegio Privado Saco Oliveros	Psicólogo Educativo	Los Olivos	2016 - 2018	Tutorías, Asesorías, Charlas PP.FF., entre otras.
02	Consultorio Particular	Terapeuta	S.M.P	2016 - Hasta la actualidad	Terapia y asesoría.
03					

Carlos Guillermo Palacios Mizare
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 31305

Octubre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO BIEPS - A

Observaciones: La prueba tiene muy pocos reactivos para un constructo de esa naturaleza

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carlos Palacios Mizare DNI: 48168862

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2010-2015
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología Educativa	2016-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Colegio Privado Saco Oliveros	Psicólogo Educativo	Los Olivos	2016 - 2018	Tutorías, Asesorías, Charlas PP.FF., entre otras.
02	Consultorio Particular	Terapeuta	S.M.P	2016 - Hasta la actualidad	Terapia y asesoría.
03					

Carlos Guillermo Palacios Mizare
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 31305

Octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SINTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA

Observaciones: Revisar ortografía y gramática de ítems observados.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Vasquez Erik Rosar

DNI: 42774747

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Lic. Psicología	2012 - 2017
02	BSG Institute - Perú	SBC.	2020

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ferlosa SAC	Ps. Treceño	Lima	3 años	Evaluación Personal / SBC.
02	Saco Oliveros	Ps. Educativo	Lima y Provincias	2 años	Monitor Área de Psicología.
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Erik Rogel Pérez Vásquez
PSICOLOGO
C.P.S. 32261

Octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO BIEPS - A

Observaciones: Revisar redacción de ítems observados

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Vasquez Erik Rosar

DNI: 42774747

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. César Vallejo	Psicología	2012 - 2017
02	BSG Institute - Perú	Seguridad Basada en el Contexto	2020

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ferlosa SAC	Psicólogo Treceño	Lima	3 años	Evaluación Personal Operario / Seg. B. Comp.
02	Saco Oliveros	Psicólogo Ed.	Lima y Provincias	2 años	Monitor Área Psicología.
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Erik Rogel Pérez Vásquez
PSICOLOGO
C.P.S. 32261

Octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SINTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: CASTRO GARCIA JULIO CESAR

DNI: 08031366

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Octubre de 2020
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO BIEPS – A
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. CASTRO GARCIA JULIO CESAR

DNI: 08031366

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO BIEPS - A

Observaciones: _____

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

 Apellidos y nombres del juez validador **OROPEZA CLAVO IRIS GERALDINE**

 DNI: **43559560**
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIV	PSIC. CLINICA	2005-2011
02	URP	PROBLEMAS DE APRENDIZAJE	2013- ACTUALIDAD

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	COLEGIO PARROQUIAL SAN NORBERTO	PSICOLOGA	LA VICTORIA	2019- ACTUALIDAD	ENCARGADA NIVEL INICIAL- PRIMARIA BAJA
02	CENTRO PSICOLOGICO INSIGHT	DIRECTORA	INDEPENDENCIA	2015- ACTUALIDAD	ENCARGADA DE EVALUACION, DX, TRATAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE PCTES. ASI COMO SUPERVISION DE PSICOLOGOS ASOCIADOS
03	COYCA SAC	CONSULTOR	JESUS MARIA	2011- 2019	DESARROLLO DE CAPACITACIONES ORGANIZACIONALES- SELECCIÓN DE PERSONAL

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Lic. Ps. Iris Geraldine Oropeza Clavo
 PSICOLOGA
 C. P.S.P. N° 18388

Octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SINTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA

Observaciones: _____

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

 Apellidos y nombres del juez validador **OROPEZA CLAVO IRIS GERALDINE**

 DNI: **43559560**
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIV	PSIC. CLINICA	2005-2011
02	URP	PROBLEMAS DE APRENDIZAJE	2013- ACTUALIDAD

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

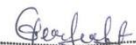
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	COLEGIO PARROQUIAL SAN NORBERTO	PSICOLOGA	LA VICTORIA	2019- ACTUALIDAD	ENCARGADA NIVEL INICIAL- PRIMARIA BAJA
02	CENTRO PSICOLOGICO INSIGHT	DIRECTORA	INDEPENDENCIA	2015- ACTUALIDAD	ENCARGADA DE EVALUACION, DX, TRATAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE PCTES. ASI COMO SUPERVISION DE PSICOLOGOS ASOCIADOS
03	COYCA SAC	CONSULTOR	JESUS MARIA	2011- 2019	DESARROLLO DE CAPACITACIONES ORGANIZACIONALES- SELECCIÓN DE PERSONAL

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Lic. Ps. Iris Geraldine Oropeza Clavo
 PSICOLOGA
 C. P.S.P. N° 18388

Octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SINTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Garcia Rivadeneira, Katherine Marisol.

DNI: 71979988

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicología	2012 - 2017
02	URP	Problemas de Aprendizaje	Actualidad

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Essalud	Psicóloga	San Borja	Actualidad	Área Bienestar y Salud
02	Grupo Espinoza	Analista de Recursos Humanos	San Miguel	2018 – Setiembre 2020	Analista de Recursos Humanos

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Katherine Marisol Garcia Rivadeneira
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 32232

Octubre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO BIEPS – A

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Garcia Rivadeneira, Katherine Marisol.

DNI: 71979988

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicología	2012 - 2017
02	URP	Problemas de Aprendizaje	Actualidad

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	EsSalud	Psicóloga	San Borja	Actualidad	Área Bienestar y Salud
02	Grupo Espinoza	Analista de Recursos Humanos	San Miguel	2018 – Setiembre 2020	Analista de Recursos Humanos
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Katherine Marisol Garcia Rivadeneira
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 32232

Octubre de 2020