

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE **PSICOLOGÍA**

“ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA DE TRUJILLO, 2024”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Psicología

Autores:

Erika Denisse Diaz Rengifo
Fabiana Gabriela Li Lu

Asesor:

Dra. Kelly Milagritos Casana Jara
0000-0002-7778-3141

Trujillo - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	William Moises Cruzado Perez
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Rosa Diana Pedroza San Miguel
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Kelly Milagritos Casana Jara
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 56 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::1:3193603544




19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

- 19%  Internet sources
- 2%  Publications
- 8%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

A nuestras familias, en especial a nuestros padres quienes nos han apoyado incondicionalmente durante todo este tiempo lleno de esfuerzos y sacrificios que pronto serán recompensados. Y quienes han sido los que nos inculcaron los valores que hoy en día ponemos en práctica en nuestro día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios por darnos sabiduría y oportunidad de tener esta linda experiencia y por darnos esta vocación, así también como a nuestros padres quienes son nuestros motores para seguir adelante.

Finalmente agradecemos a nuestra asesora Kelly Casana quién nos ha guiado y apoyado en todo momento durante este proceso.

Índice de contenido

JURADO EVALUADOR	1
INFORME DE SIMILITUD	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	0
1.1. Realidad problemática	8
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Objetivos	21
1.4. Hipótesis	21
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	23
CAPÍTULO III: RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Ficha técnica de la variable de estrés laboral</i>	30
Tabla 2. <i>Ficha técnica de la variable de bienestar psicológico</i>	32
Tabla 3. <i>Resultados inferenciales de relación entre estrés laboral y bienestar psicológico</i>	35
Tabla 4. <i>Resultados inferenciales de relación entre estrés laboral y autonomía</i>	35
Tabla 5. <i>Resultados inferenciales de la relación entre estrés laboral y control de situaciones</i>	36
Tabla 6. <i>Resultados inferenciales de la relación entre estrés laboral y vínculos</i>	36
Tabla 7. <i>Resultados inferenciales de la relación entre estrés laboral y proyectos</i>	37
Tabla 8. <i>Resultados inferenciales de la relación entre estrés laboral y aceptación de sí</i>	37

RESUMEN

El estrés laboral es una de las problemáticas más resaltantes y de urgencia atención en las organizaciones a nivel mundial; fenómeno que puede afectar de forma diferente a cada persona impactando en su bienestar psicológico. El objetivo principal buscó determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una Institución Pública en Trujillo, 2024. La metodología fue de tipo básica, nivel correlacional – descriptivo, de diseño no experimental con corte transversal. La población fue de 500 colaboradores y la muestra de 218 trabajadores de la Ciudad de Trujillo. Adicionalmente, sus resultados reflejan un valor p calculado de 0.000 por debajo del valor p tabular 0.01 lo que nos indica que es altamente significativo. Con una correlación negativa de - 0.535 lo que refleja una relación moderada. Concluyendo que, a mayor estrés, menor bienestar psicológico.

PALABRAS CLAVES: Bienestar psicológico, estrés laboral, clima organizacional.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la realidad de hoy, el estrés laboral se considera un mecanismo por medio del cual un colaborador generalmente experimenta repercusiones corporales, psíquicas y sociales contra la coacción y las demandas que juega en la empresa que trabaja.

También se sabe que aparecen las expectativas de crear varios problemas de salud, principalmente causando estrés, ansiedad (Buitrago et al., 2021).

El estrés ocupacional es uno de los inconvenientes más sobresalientes y urgentes centrados en las organizaciones de todo el mundo; el fenómeno, que puede afectar a cada persona de manera diferente, se manifiesta cuando los requisitos del entorno laboral exceden la capacidad del individuo para manejarlos, creando reacciones psicológicas, emocionales y físicas (Patlán, 2019).

El estrés ocupacional puede ser una contrariedad grave en el área empresarial, desde la perspectiva de Ortiz (2020) indica que, el estrés ocurre en un alto nivel, asume una consecuencia de la salud corporal y psíquica de los colaboradores, ya que se considera la causa de múltiples dolencias crónicas y trastornos psíquicos, tales como ansiedad, depresión, fallas cardíacas y presión arterial elevada, etc.

Del mismo modo, la Escuela de Administración de Empresas (ESAN, 2021) se conoce como un problema que afecta directamente a los negocios, ya que un empleado de alto nivel no puede hacer su trabajo correctamente, lo que afecta la productividad de la empresa.

En la actualidad, en un entorno globalizado que presenta un elevado índice de desempleo, la inestabilidad económica junto con dificultades tanto familiares como laborales ha llevado a que una gran parte de los trabajadores se vea perjudicada. Esta situación se agrava especialmente para aquellos que enfrentan variabilidad en sus funciones, lo que los expone a tensiones. Por este motivo, es fundamental destacar el estrés laboral como un fenómeno que ha suscitado interés en los últimos años, promoviendo la realización de estudios que buscan ser comprendidos y abordados por especialistas en el área, con el propósito principal de perfeccionar nuestra satisfacción de vida (Atalaya y Pereira, 2021).

Con respecto a las averiguaciones mundiales, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) afirmó que el estrés es un padecimiento en la actualidad, impactando tanto las dimensiones físicas como las emocionales de las personas. Aquellos que han sido afectados en estas áreas continúan cumpliendo con sus obligaciones laborales, dado que dependen de estas para satisfacer sus necesidades. Diversas circunstancias que generan estrés pueden surgir en el entorno escolar, donde los educadores enfrentan dificultades en la prestación de sus servicios debido a la falta de disciplina en las actividades asignadas, la escasa orientación por parte de los padres, horarios prolongados e inapropiados, disputas en las clases, entre otros factores, lo que los lleva a experimentar insatisfacción y molestias diarias en su lugar de trabajo (Ayuso, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) indicaron en el año 2022 que el estrés relacionado con el trabajo afecta tanto la salud corporal como la psíquica de las personas, además de influir en su rendimiento laboral (OPS, 2022).

En los Estados Unidos, el estrés laboral ha surgido como una importante amenaza para la salud comunitaria. Un análisis realizado por la Asociación Americana de Psicología (APA) dejar ver que alrededor del 65% de los trabajadores en el país reportan niveles elevados de estrés vinculado al trabajo, siendo las largas jornadas, la presión constante y la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal factores que contribuyen a esta situación (APA, 2010). Años más tarde, la APA indicó que cerca del 53% de los adultos en Estados Unidos creen que el estrés es un elemento clave que afecta su bienestar mental. Además, un 40% señala que la calidad del sueño influye considerablemente en su salud mental (APA, 2024). En cuanto a España, un 62% de la población afirma sentirse bastante estresada, alcanzando así el pico más significativo de los últimos 3 años. Este alto grado de estrés se relaciona con un incremento en el uso de medicamentos para la salud mental; el 16% de los españoles consume somníferos, ansiolíticos o antidepresivos semanalmente, mientras que un 27% lo hace al menos una vez al mes (INFOBAE, 2024).

Por otra parte, el diario “El Comercio” (2024) señala que, en el contexto peruano, el bienestar en el trabajo no está presente o es bastante limitado. Esta falta puede ocasionar niveles altos de estrés y cansancio, lo que podría llevar al desarrollo del síndrome de ‘burnout’. Este síndrome, que anteriormente se pensaba que era habitual, fue declarado como enfermedad laboral por la OMS del mes de enero de 2022. Asimismo, destaca que promover

un bienestar profesional fuerte no solo beneficiará la integridad suprema de vida de los colaboradores, sino que a su vez ayudará al crecimiento económico sostenible del Perú.

Este estudio se justifica debido a la prevalencia del estrés laboral a nivel global y su repercusión notable en la salud de los sujetos. En tal sentido, desde la perspectiva teórica esta pesquisa se justifica ya que se centra en las prácticas de un buen estado de bienestar psicológico y su incidencia en el compromiso organizacional y con ello el control del estrés dentro de toda organización. De igual forma, lo novedoso de este enfoque es que reside en la diligencia de la teoría de la motivación intrínseca para entender mejor cómo un entorno de trabajo que ofrece mayor autonomía puede impactar efectivamente en el descenso del estrés y el acrecentamiento del bienestar psicológico de los empleados. Esta investigación ofrece una visión fresca sobre cómo adaptar las prácticas de liderazgo para mejorar la satisfacción y la motivación laboral, algo que no se aborda con la misma profundidad en otros estudios.

Como aporte práctico esta investigación se justifica ya que por medio de los resultados permite la propuesta de implementación de un programa de bienestar en el trabajo siendo esencial y relevante dado el alto nivel de estrés que enfrentan los empleados, lo cual está afectando negativamente en su productividad y satisfacción laboral. De igual forma, esta investigación brinda información para mejorar el bienestar en el lugar de trabajo y también puede contribuir a crear un ambiente laboral más saludable y agradable. Este enfoque práctico está diseñado para abordar de manera efectiva las preocupaciones actuales sobre el estrés, ofreciendo beneficios tangibles tanto para los colaboradores como para la compañía en su contiguo. Al enfocarse en el bienestar y en la reducción del estrés, se puede promover un ambiente más positivo, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción y eficiencia en el trabajo.

Como aporte metodológico esta investigación se empleó un diseño correlacional y utilizó instrumentos validados, acorde a lo que se pretende evaluar. Este enfoque metodológico permite conocer afondo las características de los constructos en estudio y con ello brinda claridad y rigurosidad sobre variables confusas, facilitando así el establecimiento de soluciones en beneficio de los evaluados.

Finalmente, esta investigación proporciona una referencia valiosa para empresas y organizaciones dentro del país con características similares, subrayando lo necesario que es reducir el estrés en el trabajo y mejorar la salud psíquica de los empleados.

La salud corporal y psíquica de los trabajadores que alcanza verse comprometida si no se les brinda la atención adecuada, lo cual se refleja negativamente en su desempeño laboral.

Antecedentes

Desde un marco internacional, Savarino (2023) tuvo como propósito identificar si existe una relación entre el Estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una firma de Call Center en CABA. Posteriormente, se adoptó un análisis cuantitativo, donde la recopilación de datos se enfocó en probar suposición sustentada en datos numéricos y estadísticos de nivel asociativo – descriptivo. El muestreo utilizado es no probabilístico o por propósitos, guiado por objetivos en lugar de técnicas estadísticas que busquen la representatividad. Las herramientas encuestales que se emplearon incluyen la escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1995 utilizando la transcripción al español por Van Dierendonck (2004), así como el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson (1989). Se concluye dicha investigación dando a conocer que no existe asociación entre ambas variables de estudio entre los colaboradores.

Cano et al. (2023) llevaron a cabo un estudio cuyo propósito fue identificar si el estrés ocupacional incide en el bienestar psicológico entre el equipo de servicio hospitalario en Medellín, Colombia. Se trató de un diseño numérico, no experimental y de tipo transversal; la unidad de análisis comprendió al equipo asistencial, incluyendo enfermeras que posean una instrucción universitaria o técnica, así como médicos generales y expertos; se utilizó un muestreo no probabilístico intencionado con un total de 129 participantes; la medición se realizó de forma híbrida a través de un cuestionario en Google Forms que evaluó dos variables; la fase de pilotaje incluyó a 10 participantes de distintos departamentos del hospital; se utilizaron estadísticas básicas como medios y se analizaron las conexiones entre las variables utilizando el coeficiente de Spearman. Con respecto a los hallazgos, evidenciaron un nivel moderado de agotamiento profesional y un bajo bienestar psíquico; los niveles de bienestar psicológico más reducidos se asociaron con un incremento del estrés ocupación; la despersonalización y el agotamiento emocional fueron los factores que más impactaron en la disminución del bienestar psicológico; los hombres consiguieron un mayor equilibrio emocional que las féminas. Conclusiones: se concluye que, es importante la

adopción de habilidades para gestionar el estrés ocupacional en los ambientes de trabajo en el sector salud, considerando no solo un enfoque organizacional, sino también cultural y social.

En México, Gómez-Baños y colaboradores (2022) efectuaron un estudio que explora la conexión entre el estrés laboral, aspectos psicosociales que pueden ser perjudiciales y el bienestar psicológico; el enfoque del estudio fue transversal. A partir de los hallazgos, detectaron una correlación negativa ($r = -.453$; $p < .01$) entre los aspectos psicosociales que pueden ser perjudiciales y el estrés; además, en lo que respecta al bienestar psicológico y al estrés, la correlación se presentó ($r = -.132$; $p < .05$). Como resultado, se observó una relación inversa entre los factores de riesgo, el bienestar psicológico y, en asociación al estrés, no se localizó vínculo alguno con el bienestar psicológico. Se sugirió que la reducción del bienestar psicológico estaba relacionada con la falta de detección temprana de los aspectos psicosociales que pueden ser perjudiciales y, en mayor medida, que el incremento del estrés se atribuía a la presencia no controlada de dichos factores. Así, se concluyó que gestionar los factores de riesgo psicosocial es esencial para mantener la claridad en las funciones, las interacciones sociales en el entorno laboral y el liderazgo; al lograr un equilibrio en estos aspectos, se favorece el bienestar de los empleados y se disminuyen los niveles de estrés, los cuales impactaron negativamente la salud psíquica de las personas.

Moya y Moya-Garófano (2020) realizaron un estudio en España para analizar la relación entre la discriminación, el estrés laboral y el bienestar psicológico de los empleados LGTBI. Con el fin de analizar estas percepciones en términos comparativos, las evaluamos en relación a las de individuos heterosexuales. Tras evaluar si el discernimiento de discriminación tenía correlatos con el estrés laboral, las perturbaciones psíquicas y la depresión, los hallazgos revelaron que los individuos LGTBI sufrían de un incremento de diferencia en el espacio laboral por su preferencia sexual, lo que se traducía en un incremento de estrés laboral, las perturbaciones psíquicas y depresión. Estos hallazgos evidencian la persistente distinción hacia la comunidad LGTBI en el entorno ocupacional y sus efectos perjudiciales, subrayando la urgencia de implementar medidas para mitigar los prejuicios hacia los trabajadores LGTBI.

A nivel nacional, Salcedo (2021) en Cusco efectuaron un estudio de tipo correlacional transversal, con la finalidad de investigar cómo las condiciones laborales afectan el estrés en el ámbito de trabajo. Para ello, se reclutaron 138 personas, utilizando el

Cuestionario de Condiciones de Trabajo y la Escala de Estrés Laboral. Los hallazgos indicaron que las condiciones laborales afectan significativamente el estrés en el trabajo, evidenciando que un 76.8% de la influencia proviene de la relación entre organización y personal, seguido por un 74.7% relacionada con el entorno y un 59% referido a los métodos de la organización. Asimismo, se observó que el 80% de los trabajadores experimentó estrés laboral, de los cuales el 46% mostró niveles entre alto y moderado, y el 6% reportó estrés severo. En conclusión, se determinó que las condiciones de trabajo ejercen una fuerte influencia en el estrés laboral, destacando la interrelación entre los factores personales y organizacionales, mientras que los entornos materiales y sociales también jugaron un papel, aunque los métodos organizativos mostraron la menor influencia.

Quintana y Cárdenas (2021) realizaron una investigación con el objetivo de explorar la relación entre el estrés institucional y el bienestar psíquico en miembros de la policía de una comisaría ubicada en Celendín. También se evaluaron los grados de ambos constructos, diferenciándolos por género. Por último, se analizaron las dimensiones del estrés en el trabajo y del bienestar mental. Este estudio se clasifica como básico, numérico y descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental y de alcance transversal. Se efectuó un muestreo no probabilístico de tipo intencionado, incluyendo a 50 agentes policiales, quienes fueron valorados mediante un cuestionario de estrés y una escala de bienestar psíquico, ambos previamente utilizados en la región de Cajamarca. Los hallazgos más relevantes indican una asociación negativa entre el estrés ocupacional y el bienestar psíquico (-,861). Además, se observó que el 58% de los policías presenta un alto grado de estrés, mientras que el 30% de ellos reporta un bajo grado de bienestar psicológico.

Rodríguez (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de establecer la relación existente entre el estrés laboral y el bienestar mental de los trabajadores en una Institución Educativa del Ejército del Perú. Su diseño de la investigación fue no experimental, con un enfoque transversal, de nivel descriptivo-correlacional y de carácter básico. Su muestra estuvo compuesta por ochenta colaboradores, con edades entre 28 y 63 años considerando, el género varonil y las féminas. Se aplicó la escala de Estrés laboral OIT-OMS, que fue adaptada por Suárez (2013), como también por la escala de BIEPS-A de Casullo (2002). Los hallazgos indicaron una relación significativa, de tipo inverso y de baja ímpetu entre las variables estudiadas. Además, se evidencio que el Estrés laboral se presentó predominantemente en niveles bajos, mientras que, en las dimensiones de Condiciones

organizacionales y también de Procesos administrativos, los niveles fueron medios. En contraste, los niveles de Bienestar psicológico fueron altos, abarcando sus extensiones de Gestión de circunstancias, autoaceptación, relaciones psicosociales y planes, excepto en el ámbito de la Autonomía, que reveló un nivel intermedio. Al analizar la edad y el sexo, se observó que el Estrés laboral bajo es más prevalente entre los empleados de mayor edad y entre las mujeres, mientras que el Bienestar psicológico se presentó en niveles más altos para ambos géneros y todas las edades.

Rojas (2024) estableció como objetivo primordial investigar la relación entre el bienestar mental y el estrés en los empleados de un centro de salud mental en Ayacucho, 2023. Este estudio fue de naturaleza básica, con un diseño no experimental, de línea transversal y nivel asociativo, y se aplicó un enfoque numérico. Contó con una muestra de 15 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de Bienestar Psicológico (Ryff 1995) y la escala de Estrés Laboral desarrollada por la OIT – OMS. Se empleó la prueba inferencial de Spearman, la cual arrojó un hallazgo estadístico que indica que no existe una asociación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, con una estimación p de .072, superior al nivel alfa de 0.05, lo que determina la totalidad del rechazo de la suposición planteada. Así, se ultimó que el coeficiente de Spearman fue de $-.495$, demostrando que no hay un nivel de significancia entre las dos variables analizadas.

Albines y Correa (2022) propuso como fin, establecer la conexión entre el estrés laboral y el bienestar psíquico de los colaboradores de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en 2021. Sigue un enfoque numérico, siendo de tipología básico y presentándose bajo el diseño no experimental, descriptivo y correlacional de carácter transversal. La muestra estuvo compuesta por 61 integrantes de la Policía Municipal, quienes fueron analizados a través el cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS y la escala de bienestar psicológico de Ryff. Los hallazgos más relevantes indican una conexión asociativa inversa entre las dos variables ($-.845$), también se observa que el 38% de los participantes experimentan un alto grado de estrés laboral, el 13% está en una categoría de estrés muy alto, mientras que el 51% muestra un bajo nivel de bienestar psicológico.

El Dr. Vivek Murthy, cirujano general de EE.UU., tomó una acción importante en octubre de 2022 al introducir el "Marco del cirujano general para la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo". Este evento representó un avance destacado en la

apreciación de la salud psíquica en el entorno laboral. Los hallazgos de la Encuesta de Trabajo en Estados Unidos 2023, llevada a cabo por la APA, subrayan que el bienestar mental se ha transformado en una prioridad vital para los empleados en todo el país. Estos hallazgos indican que el 92% de los trabajadores desea formar parte de organizaciones que prioricen su bienestar emocional y mental, el 92% considera esencial que sus jefes proporcionen apoyo en temas de salud mental, el 95% anhela ser tratado con respeto en su entorno laboral y el 95% aprecia que se mantengan claros los límites entre su horario laboral y su tiempo personal.

Marco teórico

La OMS (2020), manifiesta que el estrés se origina cuando las exigencias y presiones del entorno laboral exceden las habilidades y recursos disponibles de los individuos para adaptarse. Como resultado, los trabajadores enfrentan dificultades para manejar estas demandas, lo que afecta su bienestar general y deteriora su rendimiento en el trabajo. Este desajuste entre demandas y capacidades pone a prueba la habilidad de los empleados para afrontar situaciones estresantes, comprometiendo tanto su salud como su desempeño profesional.

Para la Organización internacional del trabajo (OIT, 2016) considera que el estrés la respuesta corporal y psíquica que se produce como consecuencia de un daño generado por entre lo que siente que se le exige y las herramientas y capacidades que percibe para hacerles frente. Este concepto se refiere a la resistencia que una persona experimenta cuando desafía situaciones en las que las demandas que percibe como exigentes superan sus recursos y habilidades disponibles para manejarlas. En esencia, se trata de cómo la percepción de sobrecarga o falta de capacidad para manejar las exigencias impacta en la integridad del individuo. En este sentido la OIT (2016) hace énfasis en cuatro factores como el clima ocupacional, estructura empresarial, el territorio empresarial y la tecnología.

Así también el estrés se ha definido como una respuesta a situaciones que inducen un intenso miedo y que rebasan la habilidad del individuo para manejarlas, lo cual resulta en efectos adversos significativos para la salud (Cázares & Moral, 2016). Por lo tanto, Buitrago et al. (2021) infiere que el estrés laboral es un problema grave que sobresalta el bienestar psicológico, ya que provoca reacciones emocionales, físicas y mentales. Ocurre cuando las exigencias del trabajo son demasiado altas y superan la capacidad de la persona para afrontarlas. Esto implica que, cuando las demandas emocionales y psicológicas de una

situación sobrepasan los recursos disponibles para manejar el estrés, se generan reacciones perjudiciales que afectan el bienestar corporal y psíquico de la persona.

Bajo este contexto, el estrés laboral suele estar relacionado con una carga excesiva de funciones ocupaciones, la ausencia de respaldo por parte de la compañía y el desorden en el ambiente laboral. Esto incluye la falta de recursos, problemas en la comunicación, dificultades en las relaciones entre compañeros, formas de trabajo poco organizadas y estilos de liderazgo ineficientes (Meade et al, 2020). Además, factores como la incertidumbre sobre las funciones del puesto, un clima laboral negativo, horarios largos, escasez de personal y condiciones físicas poco adecuadas (como ruido, temperatura o entorno incómodo) también pueden generar estrés. Estos problemas afectan especialmente a quienes trabajan en el sector de servicios, como especialistas en salud, ejecutivos, educadores y personal de gestión administrativa (Taouk et al, 2020).

El estrés laboral influye tanto en el entorno personal como en el institucional, provocando problemas físicos como padecimientos cardiacos, cefaleas y trastornos musculoesqueléticos, además de afectar la salud mental con depresión, ansiedad y alteraciones del sueño. También puede generar problemas cognitivos y emocionales, aumentando el ausentismo, las enfermedades y los accidentes laborales (Iguasnia & Saquisela, 2021). Asimismo, Buitrago et al. (2021) refiere que está relacionado con trastornos del sueño, problemas digestivos, dolores musculares y cefaleas, afectando la calidad de vida. Además, puede provocar el síndrome de burnout, un desgaste profesional y emocional que surge por la falta de gestión del estrés crónico.

En este sentido, Manzano (2019) plantea que el estrés laboral se manifiesta como una inestabilidad observada por los trabajadores entre las demandas del trabajo, su capacidad de control y el contexto en el que desempeñan sus funciones. De esta manera, es fundamental destacar que el estrés en el trabajo puede intensificar las emociones, generar tristeza, irritabilidad y ansiedad (Takamura, 2020) consiguiendo incluso a provocar complicaciones de salud tanto físicos como mentales (Delgado et al., 2020). Por ello, se considera un problema de gran importancia, ya que, aunque no siempre es causado exclusivamente por factores laborales (Calle, 2020), tiene un impacto significativo en el bienestar del agente (Suárez, 2020).

Dado que este estudio posee como base la teoría de Ivancevich y Matteson, es fundamental examinar los factores que estos autores presentaron sobre el estrés laboral. Según Ivancevich y Matteson (1980) identifican siete dimensiones del estrés laboral. La primera es el clima institucional, que surge de la interacción entre políticas, estructura, trabajadores y objetivos. La segunda es la estructura organizacional, que se asocia con el modo en que se estructuran y los sistemas de autoridad dentro de la empresa. La tercera dimensión es el territorio, que hace referencia a los espacios donde los empleados realizan sus actividades laborales. La cuarta es la tecnología, que implica el uso y manejo de recursos y herramientas, lo que puede convertirse en un factor de estrés. La quinta dimensión es el impacto del liderazgo, es decir, las decisiones, estilos o estrategias de los líderes que pueden influir en el desempeño y bienestar del equipo de trabajo. La sexta es la cohesión grupal, que se relaciona con el sentido de pertenencia y motivación dentro del grupo, convirtiéndose en un factor estresante cuando un trabajador siente la necesidad de separarse del equipo al que pertenece. Finalmente, la séptima dimensión es el apoyo del grupo, que se refiere a cómo las emociones y opiniones compartidas dentro del equipo pueden generar estrés en los trabajadores.

Desde otra perspectiva, el piloto de interacción entre demandas y control de Karasek (1979) instituye que el estrés laboral surge cuando hay una combinación de altas exigencias en el trabajo y bajos niveles de autonomía. En cuanto a las demandas laborales, estos incluyen aspectos como el volumen de trabajo y el tipo de tareas, las instrucciones contradictorias y el ritmo laboral. Por otro lado, la dimensión de control se refiere a la manera en que se realiza el trabajo e incluye dos elementos clave: la destreza del colaborador para tomar decisiones y la autonomía que posee para gestionar sus responsabilidades de manera eficiente.

En otro aspecto, el bienestar psicológico, en teoría, es interno y autónomo, proporcionando una mayor calidad de vida. Este concepto se fundamenta en la filosofía de la eudaimonía, que alude al “yo interno” o a la esencia más genuina de una persona. Al mencionar “eudaimonía”, se evoca la historia de la antigua Grecia, donde se destacaron figuras como Sócrates, Platón y Aristóteles (Vásquez, 2009). Sócrates, el precursor al referirse al “daimon”, que significa “ser uno mismo” (Blanco, 2001).

Según Casullo (2002), se considera que el bienestar psicológico es la evaluación personal que cada persona hace de su vida y de los logros alcanzados durante su trayecto

vital. Este concepto implica un análisis introspectivo en el que se reflexiona sobre la calidad y el sentido de la vida vivida, considerando factores como el cumplimiento de metas y la satisfacción con las experiencias acumuladas. La valoración es inherentemente personal, ya que se basa en criterios y perspectivas únicas para cada persona, reflejando la importancia de la autoevaluación en la percepción del bienestar. Así, el bienestar psicológico no solo está relacionado con la consecución de objetivos externos, sino también con la interpretación individual de esos logros y cómo se interpreta dentro del contexto de la vida del individuo.

Según Meléndez et al. (2018), el bienestar psicológico puede ser comprendido desde dos perspectivas distintas. La primera es la perspectiva hedónica, que se enfoca en la relación del bienestar con la felicidad y el placer, evaluando el equilibrio entre las emociones placenteras y las no placenteras, así como la categoría de satisfacción general con la vida. En contraste, la perspectiva eudaimónica se centra en la autorrealización y el significado de las emociones, definiendo el bienestar en términos de la plenitud personal y el desarrollo integral del individuo.

Desde la línea teórica del bienestar de Carol Ryff se basa en esta segunda perspectiva eudaimónica. Ryff integró conceptos de diversas teorías psicológicas para construir su marco teórico, incluyendo la autorrealización de Maslow, el mecanismo óptimo de Carl Rogers, la maduración de Gordon Allport, la salud mental positiva de Marie Jahoda, y el crecimiento personal propuesto por Erik Erikson.

Es importante resaltar que, desde el enfoque de Aristóteles, el equivalente de Bienestar Psicológico no se relaciona con un estado pasivo de satisfacción, sino que se presenta como una labor que busca promover la virtud activa, dependiendo del potencial personal del individuo (autorrealización) y la atención de necesidades primarias como el acceso a alimentos y sanitaria (Ryff, 2013).

Salvador (2016) destaca dos elementos esenciales vinculados al Bienestar Psicológico: Factor Emocional: “Se refiere a las diversas emociones que una persona siente a lo largo de su existencia, interactuando con la felicidad o la melancolía, lo que se considera crucial en el desarrollo final del Bienestar Psicológico” (p. 34). Factor Intelectual: “Este proceso implica una evaluación que considera todos los aspectos de la vida, no solo los específicos” (p. 33).

Llevó a cabo un análisis sobre una de las teorías más significativas, en la que buscaron establecer una organización vinculada al Bienestar. Con este objetivo, reunieron contribuciones de ramas como la economía, la psicología y la política pública, para luego estructurar las tres categorías que se describen a continuación (Jayawickreme, Forgeard y Seligman, 2012).

Liking (gustar o gusto): Esta teoría se refiere a las emociones agradables, el contenido con la vida, donde reside la verdadera felicidad.

Wanting (querer o buscar): Se alcanza cuando las aspiraciones de una persona son realizadas y pueden ser evaluadas de manera objetiva, ya que no dependen de la búsqueda de satisfacción o del disfrute.

Needing (necesitar): En este caso, hay dos divisiones. La primera se centra en demandas concretas para el bienestar, como la atención sanitaria y la formación educativa, entre otras. La segunda resalta la importancia del crecimiento personal en términos de metas, significados y autonomía.

El bienestar psicológico se define como una decisión que una persona toma en función de una recompensa, está relacionado con el presente y sus repercusiones en el futuro, persiguiendo paz y éxito en sus logros. Además, el bienestar está conectado a la realización de objetivos en diversas áreas como el trabajo, las relaciones sociales, el amor y lo personal. En el ámbito laboral, se busca el avance profesional ya sea dentro de la empresa o en otras oportunidades (Ryff, 1989).

Duran (2010) señala que el bienestar psicológico impacta los procesos internos del individuo, generando tensión, irritabilidad y dificultades para aceptar soluciones. Esto, a su vez, da lugar a diversas repercusiones en la salud, ocasionando padecimientos tanto corporales como psíquicas para el colaborador. En primer lugar, el bienestar de la psiquis establece una situación presente y actual para la comunidad, dando origen a investigaciones que faciliten un mejor manejo y comprensión social (Schaufeli y Salanova, 2011).

La importancia del análisis científico del bienestar psicológico se manifiesta también en la variedad de teorías que lo definen, así como en los instrumentos que lo miden (Castro, 2009). Tomando en cuenta que, una de las fuentes teóricas más significativas es la propuesta por Ryff en 1989, quien formuló un sistema multidimensional de bienestar psicológico que abarca los siguientes componentes: Autoaceptación, que se refiere a una valoración positiva de uno mismo, teniendo en cuenta tanto las cualidades favorables como las desfavorables;

Autonomía, que implica la habilidad de hacer frente a la influencia de la sociedad, dando su opinión y realizando elecciones personales; manejo del entorno que abarca la capacidad ante los escenarios del entorno; Interacciones sanas con otros, que involucra vínculos íntimos y de calidad junto con una preocupación por los demás; Dirección en la vida, que se refiere a contar con metas y objetivos claros, dando una sensación de dirección en la vida; y Superación personal, que se relaciona con la percepción de cambios positivos en la existencia. Basándose en este sistema, se creó la transcripción inicial de la Escala de Bienestar Psicológico (conocida como EBP de Ryff), que constaba de 20 ítems para cada dimensión y que consecutivamente fue verificada en varias adaptaciones más cortas. La verificación de la EBP en danés (Van, 2005) sirvió como fundamento para su adaptación en español (Díaz et al., 2006) a raíz de esta última, se han llevado a cabo una infinidad de verificaciones en México (Medina-Calvillo et al., 2013; Jurado et al., 2017; Valenzuela, 2015). A pesar de que estas validaciones han mostrado propiedades psicométricas adecuadas, no se ha logrado replicar la distribución factorial original de 6 dimensiones, y cada una ha evidenciado una distribución particular.

1.2. Formulación del problema

¿Existe asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una institución pública en Trujillo, 2024?

1.2.1. Preguntas Específicas

1.2.1.1. ¿Cuál es la asociación entre estrés laboral y autonomía en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo?

1.2.1.2. ¿Cuál es la asociación entre el estrés laboral y el control de situaciones en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo?

1.2.1.3. ¿Cuál es la asociación entre estrés laboral y vínculos psicosociales en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo?

1.2.1.4. ¿Cuál es la asociación entre estrés laboral y proyectos en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo?

1.2.1.5. ¿Cuál es la asociación entre el estrés laboral y la aceptación de sí en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general:

Definir la asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una Institución Pública en Trujillo, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos:

Definir la asociación entre estrés laboral y autonomía en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo.

Definir la asociación entre estrés laboral y control de situaciones en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo.

Definir la asociación entre estrés laboral y vínculos psicosociales en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo.

Definir la asociación entre estrés laboral y proyectos en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo.

Definir la asociación entre estrés laboral y aceptación de sí en colaboradores de una Institución Pública en Trujillo.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General:

H1: Existe asociación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una Institución Pública de Trujillo.

H0: No existe asociación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una Institución Pública de Trujillo.

Hipótesis Específicas:

He1: Existe asociación significativa entre estrés laboral y autonomía en los trabajadores de una Institución Pública de Trujillo

He2: Existe asociación significativa entre estrés laboral y control de situaciones en los trabajadores de una Institución Pública de Trujillo.

He3: Existe asociación significativa entre estrés laboral y vínculos psicosociales en los trabajadores de una Institución Pública de Trujillo.

He4: Existe asociación significativa entre estrés laboral y proyectos en los trabajadores de una Institución Pública de Trujillo.

He5: Existe asociación significativa entre estrés laboral y aceptación de sí en los trabajadores de una Institución Pública de Trujillo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

3.1.1 Tipo de Investigación

Es de tipo de investigación básica, ya que se enfoca en la expansión del conocimiento teórico sin procurar aplicaciones prácticas inmediatas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Este tipo de investigación busca ampliar el corpus teórico existente, generando nuevos conocimientos que, aunque no tengan una aplicación directa o inmediata, contribuyen al avance general de la ciencia y el entendimiento en una disciplina particular.

3.2.1 Diseño de Investigación

Esta investigación fue realizada desde una perspectiva no experimental, categorizando como un estudio descriptivo-correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2008). En esta investigación se profundizó en los factores analizados, que incluyen el estrés laboral y el bienestar psicológico, además se investigó la posible relación que pudiera existir entre ambos.

Nivel de investigación

En esta línea, se presenta a nivel relacional, ya que tiene un enfoque científico y busca acrecentar el discernimiento existente en el contexto y en el campo teórico, este nivel nos condesciende instaurar si las dos variables se encuentran relacionadas entre sí.

Enfoque de la Investigación

Presenta un enfoque numérico, dado que emplea datos numéricos y técnicas estadísticas para identificar patrones y establecer relaciones (Castañeda, 2022). Esta metodología se centra en la recolección y el estudio de datos cuantificables, permitiendo la detección de regularidades y la evaluación de causalidades mediante procedimientos estadísticos rigurosos.

3.3. Variables de Estudios

Variable 1: Bienestar Psicológico

Es la apreciación que cada persona hace de su propia vida y lo que ha logrado durante el camino, contemplando dicha apreciación como algo unitario (Casullo, 2002).

Variable 2: Estrés Laboral

Se trata de una reacción tanto corporal como psíquica que surge cuando una persona percibe un desequilibrio entre las demandas que enfrenta y los recursos o habilidades que considera tener para afrontarlas (OIT,2016).

MATRIZ OPERACIONAL

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Es la apreciación que cada persona hace de su propia vida y lo que ha logrado durante el camino, considerando dicha apreciación como algo individual (Casullo, 2002).	Se medirá la variable mediante la adaptación peruana de la escala BIEPS-A realizada por Domínguez-Lara en el año 2014.	Autonomía	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11, 12,13.
			Aceptación y control	
			Vínculos Psicosociales	
			Proyectos	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS
ESTRÉS LABORAL	Se trata de una reacción tanto corporal como psíquica que surge cuando una persona percibe un desequilibrio entre las demandas que enfrenta y los recursos o habilidades que considera tener para afrontarlas (OIT,2016).	Se operacionaliza según la adaptación de la escala de Estrés Laboral de OIT-OMS (OIT,2016).	Clima Organizacional	1,10,11,20
			Estructura organizacional	2,12,16,24
			Territorio Organizacional	3,15,22
			Tecnología	4,14,25
				5,6,13,17

3.4. Población y Muestra

La presente investigación está accedida por 500 colaboradores, según Hernández (2018) "población" es el grupo total de personas que tienen en común ciertas características o criterios definidos. En otras palabras, es un conjunto de individuos que cumplen con ciertos atributos o especificaciones que los hacen relevantes para un estudio o análisis particular.

La población del presente estudio "trabajadores de una institución pública de Trujillo, 2024" está compuesta por empleados con diversos roles, incluye una variedad de edades, géneros y antecedentes culturales, reflejando la diversidad demográfica de Trujillo. Estos trabajadores están sujetos a las normativas y condiciones laborales del sector público.

Para este estudio, se han establecido ciertos criterios de inclusión y exclusión que permiten delimitar el grupo de análisis respecto a los criterios de inclusión, se tomarán en cuenta todos los colaboradores que se encuentren en activo dentro de la institución durante el año 2024, sin distinción de su nivel jerárquico, ya sea personal administrativo o técnico. Además, se incluirá a los que acreditan al menos un año de trabajo en la institución y que estén dispuestos a participar voluntariamente en la investigación, habiendo firmado el consentimiento informado. Finalmente, solo serán considerados aquellos que tengan más de 18 años de edad. Por otro lado, los criterios de exclusión contemplan a los empleados que se encuentren en proceso de jubilación. También se excluirá a aquellos que estén en licencias prolongadas, como por motivos de salud o estudios, y a los trabajadores que hayan sido sancionados por incumplimiento laboral en el último año. Asimismo, quedarán fuera del estudio aquellas personas que, aun cumpliendo con los requisitos de inclusión, no deseen participar, no firmen el consentimiento informado o contesten de forma inadecuada los cuestionarios.

Por lo tanto, la muestra está constituida por 218 trabajadores de la Ciudad de Trujillo. Para Hernández (2018) la muestra es un subconjunto seleccionado de una población más amplia que se utiliza para realizar investigaciones o análisis.

Se realizó a partir de un muestreo no probabilístico que se llevó a cabo por razones de conveniencia, para Hernández (2018) es un método de selección de muestra basado en la facilidad de acceso y disponibilidad de los participantes, sin considerar la representatividad de toda la población. En este tipo de muestreo, se elige a los individuos que están más fácilmente accesibles o dispuestos a participar en el estudio.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS:

Tabla 1.

Ficha técnica de la variable de estrés laboral

Ficha Técnica	
Nombre	Cuestionario de Estrés Laboral – OIT-OMS
Autores	Ivancevich y Matteson
Año de Publicación Original	1989
Adaptadora	Takamura Saldaña Ingrid C.
Año	2020
Administración	Personal o conjunta
Duración	15 minutos aprox.
Objetivo	Estimar las escalas de estrés laboral del colaborador en la compañía
Campo de Aplicación	Colaboradores
Número de Ítems	25
Dimensiones	Superiores, Cohesión Grupal y Políticas/16 ítems Competitividad y Organización/9 ítems
Escala	La escala de puntuación asigna 1 punto a la opción "Nunca", 2 puntos a "Raras veces", 3 puntos a "Ocasionalmente", 4 puntos a "Algunas veces", 5 puntos a "Frecuentemente", 6 puntos a "Generalmente"
Categorías Generales	: <= 40 = Bajo nivel de estrés, 41 – 54 = Intermedio, 55 – 70 = Estrés alto, > 71 = Alto nivel de estrés

Nota. Medina et al. (2007).

El instrumento, adaptado al español por Medina et al. (2007), mostró buenos hallazgos en el análisis factorial confirmatorio, con una validez del 65% para el cuestionario en general. En el análisis de los ítems, se encontraron estimaciones superiores a 0.37 y se identificaron dos factores principales: el Factor 1, "Condiciones Organizacionales", que incluye 21 ítems sobre la estructura, cohesión y apoyo del grupo, con un 65% de validez; y el Factor 2, "Procesos Administrativos", que abarca 4 ítems relacionados con la formalidad y los procesos administrativos de la organización, con un 64% de validez. Además, el instrumento tiene una adecuada fiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.92.

Por otro lado, los hallazgos de validación de Takamura (2020) muestran correlaciones significativas en la validez de criterio, con valores de Pearson entre 0.291 y 0.811 ($p < 0.01$), destacando los ítems 7, 9, 10 y 18 por sus altas correlaciones (0.811, 0.757, 0.771, y 0.770). En la validez de constructo, las dimensiones D1 y D2 se correlacionan fuertemente entre sí (0.726) y con el total de la escala (0.974 y 0.863), lo que demuestra una buena alineación con el constructo general. La fiabilidad fue estimada por intermedio del Alfa de Cronbach, es excelente (0.942) y, aunque se eliminen ítems, el valor se mantendría entre 0.936 y 0.942, confirmando que cada ítem contribuye consistentemente a la fiabilidad del instrumento.

Tabla 2.

Ficha técnica de la variable de bienestar psicológico

FICHA TÉCNICA	
Nombre del Instrumento	: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)
Autores	: Casullo
Procedencia y Año	: Argentina (2002)
Adaptación Peruana	: Domínguez (2014)
Objetivo	: Evaluar la condición del bienestar psicológico en adultos
Tipo de Aplicación	: Personal o conjunta
Tiempo de Aplicación	: 10 minutos
Componentes	: Cuatro dimensiones: 1) Aceptación/control de situaciones, 2) Autonomía, 3) Vínculos sociales, 4) Proyectos
Dirigido a	Adultos
Número y Tipo de Ítems	: 13 ítems (sin ítems inversos)
Escala	: Escala Likert utilizada: 1 = en desacuerdo, 2 = neutral, 3 = de acuerdo.
Reseña Histórica	Basado en el Modelo Multidimensional de Carol Ryff (1989).
Descripción del Instrumento	Mide el bienestar psicológico por el conducto de 4 componentes mencionados previamente.

Nota. Casullo et al. (2002)

El instrumento presentó una validación en Argentina por el personaje Casullo et al. (2002) utilizando una población muestral de 359 adultos residentes en Buenos Aires, donde consiguieron un coeficiente alfa de Cronbach global de .70. En términos de las dimensiones específicas evaluadas, los valores de alfa de Cronbach fueron los siguientes: Aceptación/Control de Situaciones .46, Autonomía .61, Vínculos Sociales .49 y Proyectos .59.

Por otro lado, Domínguez (2014) llevó a cabo la validación del instrumento en Perú, obteniendo hallazgos que el modelo tiene un ajuste aceptable según los indicadores utilizados. El chi-cuadrado (χ^2) se consideró adecuado cuando el nivel de significación asociado fue mayor a .05, aunque se debe tener en cuenta que este estadístico puede verse influenciado por la dimensión de la muestral. Los índices de Bondad de Ajuste (GFI) y Ajuste Comparativo (AGFI) indicaron un buen ajuste con valores cercanos a 1, aceptándose valores a partir de .80. El RMSEA mostró un buen ajuste con estimaciones menores a .05, aunque valores hasta .10 también son aceptables. El RMR reflejó un ajuste adecuado con valores menores a .05, con un máximo aceptable hasta .10. El Índice de Ajuste Comparativo (CFI) también indicó que el modelo especificado era significativamente superior que el modelo nulo, con valores superiores a .80. En términos de confiabilidad, el Alfa de Cronbach para la escala en su totalidad fue de .966, indicando una alta consistencia interna. Los factores individuales también mostraron alta confiabilidad, con valores de Alfa de Cronbach de .884 para el factor de Aceptación/Control, .836 para el factor de Autonomía, .871 para el factor de Vínculos Sociales, y .908 para el factor de Proyectos. Las correlaciones ítem-total oscilaron entre .664 y .894, lo que demuestra una elevada homogeneidad entre los ítems de la escala.

Consecutivamente, se realizó la fiabilidad de consistencia interna por medio del estadístico de alfa de Cronbach. Los hallazgos reflejan puntajes a nivel general de 0,914 lo que nos indica que es consistente en el tiempo. Respecto a la dimensión Aceptación/ Control se alcanzó un puntaje de 0.840, en la dimensión Autonomía se alcanzó un puntaje de 0.734, en la dimensión Vínculos se alcanzó un puntaje de 0,506 y en la dimensión Proyectos se alcanzó un puntaje de 0,894. Lo que nos indica que también son consistentes por dimensiones. (ver anexo 3)

Para el procedimiento de recolección de datos, en primera instancia se revisaron los instrumentos de medición. Luego, se gestionaron las autorizaciones necesarias ante la institución para la aplicación de las escalas. A los colaboradores se les explicó el fin de la investigación, sus beneficios, la confidencialidad de la información y la naturaleza voluntaria de su participación, solicitando su consentimiento informado. Se otorgó el tiempo adecuado para responder los ítems y, posteriormente, se recopilaron los materiales. Finalmente, los datos numéricos de la encuesta fueron organizados en una base de datos en Excel.

En el tratamiento y análisis de datos, primero se perpetró una limpieza de los datos, los cuales fueron organizados en Excel. Posteriormente, se empleó el software estadístico en el tratamiento e interpretación de datos, primero se ejecutó una limpieza de los datos, los cuales fueron organizados en Excel. Posteriormente, se utilizó el software estadístico SPSS versión 30.0.0. para estimar la ruta de normalidad de los datos, se esgrimió la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra superó los 50 participantes. Dado que los datos presentaron una contingente no normal, se seleccionó el coeficiente de asociación de Spearman. Finalmente, se determinó la asociación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

Este estudio implementó respetando los principios éticos en investigación. En este sentido, se citó correctamente a los autores consultados y se obtuvo el consentimiento informado de los partícipes. En dicho documento, se especificó que la participación era voluntaria, que los partícipes tenían el derecho de retirarse en cualquier momento, y que la información se manejaría de manera incógnita y reservada. Además, la selección de los partícipes se realizó de forma equitativa, sin ningún tipo de diferencia.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 3.

Resultados inferenciales de relación entre estrés laboral y bienestar psicológico.

		Bienestar Psicológico	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.535**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	180

La tabla 3, los hallazgos reflejan un valor p calculado de 0.000 por debajo del valor p tabular 0.01 lo que nos exterioriza que es elevadamente significativo. Con una correlación negativa de - 0.535 lo que refleja una relación moderada. Expresando que, a un estrés elevado, el bienestar psicológico suele disminuir; en tal sentido, se admite la hipótesis y se contradice la hipótesis nula.

Tabla 4.

Resultados inferenciales de relación entre estrés laboral y autonomía.

		Autonomía	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.627**
		Sig. (bilateral)	.002
		N	180

La tabla 4, los hallazgos reflejan un valor p calculado de 0.002 por debajo del valor p tabular 0.01 lo que nos revela que es elevadamente significativo. Con una correlación negativa de - 0.627 lo que refleja una relación alta. Es decir, a mayor estrés, menor autonomía; en tal sentido, se admite la hipótesis y se refuta la hipótesis nula.

Tabla 5.

Resultados inferenciales de la asociación entre estrés laboral y control de situaciones.

Control de Situaciones			
		Coefficiente de correlación	-.541**
Rho de Spearman	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	.000
		N	180

La tabla 5, los resultados reflejan un valor p calculado de 0.000 por debajo de la estimación p calcular 0.01 lo que nos muestra que es elevadamente significativo. Con una correlación negativa de - 0. 541 lo que refleja una relación moderada. Es decir, a mayor estrés, menor control de situaciones; en tal sentido, se admite la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula.

Tabla 6.

Resultados inferenciales de la asociación entre estrés laboral y vínculos.

Vínculos			
		Coefficiente de correlación	-.4 92**
Rho de Spearman	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	.001
		N	180

En la tabla 6, los hallazgos reflejan un valor p calculado de .001, lo que nos exterioriza que es elevadamente significativo. Con una correlación negativa de - 0. 4 92 lo que refleja una relación moderada. Es decir, a mayor estrés, menor vinculo; en tal sentido, se admite la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula.

Tabla 7.

Resultados inferenciales de la asociación entre estrés laboral y proyectos

		Proyectos	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.618**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	180

La tabla 7, los hallazgos reflejan un valor p calculado de 0.000, lo que nos exterioriza que es elevadamente significativo. Con una correlación negativa de -0.618 lo que refleja una relación alta. Es decir, a mayor estrés, menor será los proyectos; en tal sentido, se admite la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula.

Tabla 8.

Resultados inferenciales de la asociación entre estrés laboral y aceptación de sí.

		Aceptación de sí	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.614**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	180

La tabla 8, los hallazgos manifiestan un valor p calculado de 0.000 por debajo de la estimación p 0.01 lo que nos muestra que es elevadamente significativo. Con una correlación negativa de -0.614 lo que refleja una relación alta. Es decir, a mayor estrés, menor será la aceptación de sí; en tal sentido, se admite la hipótesis alternativa y contradice la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En relación con el objetivo principal, se observa que hay una correlación negativa moderada y significativa entre los dos factores, podemos establecer que los colaboradores experimentan estrés, esto significa que tienen mayor probabilidad que el bienestar psicológico se afecte, experimentando consecuencias significativas para el desempeño laboral. Estos datos son similares a los obtenidos por Quintana y Cárdenas (2021), quienes encontraron que el estrés laboral se encuentra asociado de carácter inverso con el bienestar psicológico ($Rho = -.861$). Posteriormente, Gómez et al. (2022), también hallaron que se asocian de manera negativa ($r = -.132$; $p < .05$), aunque en un grado bajo. No obstante, Savarino (2023), reportó que no se encuentran asociadas de forma significativa.

Estos hallazgos respaldan la teoría sobre el bienestar psicológico presentada por Ryff en 1989, que sugiere que el bienestar se compone de seis elementos clave: la aceptación de uno mismo, la construcción de relaciones sanas con los demás, la independencia, el control sobre el entorno, la búsqueda de un propósito vital y el desarrollo personal. En este sentido, altos niveles de estrés pueden afectar negativamente estas dimensiones, dificultando la percepción de bienestar en los trabajadores. Por ello, es fundamental implementar estrategias de gestión emocional y fomentar ambientes laborales saludables que minimicen el estrés y promuevan el bienestar psicológico.

En relación con el primer objetivo, se identificó una correlación negativa entre las variables, esto indica que en un entorno laboral estresante limita el control que los colaboradores sienten sobre sus tareas. Esto se relaciona con lo reportado en el estudio de Dewi y Salendu (2023), quienes explicaron que los entornos laborales deben fortalecer y apoyar la autonomía de sus colaboradores dado que incrementa la productividad. No obstante, Clinton y Conway (2024), encontraron que el incremento de la autonomía también puede conllevar a experimentar mayor tensión laboral.

En cuanto al segundo objetivo, se determinó una asociación negativa, significativa y moderada entre ambos factores. Esto significa que el estrés puede afectar la toma de decisiones, la concentración y la confianza, dificultando el control efectivo de las demandas laborales. En este sentido, Jimmieson (2000) explica que las personas enfrentan las situaciones estresantes con el objetivo de recuperar el control.

Sin embargo, cuando se ven involucradas en contextos donde predominan síntomas significativos de estrés, lograr el control sobre las circunstancias laborales se vuelve más difícil.

En analogía al tercer objetivo, se determinó una asociación negativa, altamente significativa y moderada entre ambos factores. Esto significa que el estrés afecta la comunicación, la empatía y el tiempo disponible para interactuar, lo que perjudica las relaciones laborales. En ese orden de ideas, las personas con estrés pueden presentar dificultades en sus relaciones interpersonales, ya que en ocasiones reaccionan de manera negativa con los demás debido a la alta tensión laboral (Chen et al., 2022).

El cuarto objetivo, consistió en definir la coexistencia de una asociación negativa, altamente significativa y alta entre ambos factores. Esto indica que realizar funciones en un entorno estresante disminuye la motivación para obtener metas personales. En ese orden de ideas, Prasad et al. (2020), mencionan que este tipo de entornos son bastante frecuentes, observándose en los colaboradores poca motivación para conseguir su propósito de vida. Esto refleja la importancia de analizar el tipo de situaciones que se le brindan a los trabajadores, dado que es una variable que influye en la productividad de las personas.

En el quinto objetivo, se estableció que hay una correlación negativa muy relevante y considerable entre las variables. De este modo, las situaciones estresantes disminuyen la valoración personal que tienen los colaboradores, reflejándose en autocríticas de manera constante y afectando su compromiso en la organización. De hecho, Thakre y Kawde (2021), sostienen que el estrés es una problemática que tiene consecuencias negativas y significativas, siendo una de ellas la disminución de la valoración que tiene cada persona. En otras palabras, cuando la persona se encuentra en este tipo de situaciones, tiene la creencia de no afrontar de manera adecuada los eventos adversos.

Con base en las limitaciones de la investigación, enfatiza el método de obtención de datos utilizado, ya que los participantes fueron seleccionados con base a la accesibilidad para las investigadoras, conllevando a que el proceso de investigación de datos dure más de lo planificado.

Las implicancias teóricas, prácticas y metodológicas del análisis sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores de una institución pública de Trujillo son significativas en múltiples dimensiones. Desde una perspectiva teórica, contribuir al entendimiento de la relación existente entre el estrés y el bienestar psicológico.

Desde la perspectiva práctica, los hallazgos guiarán la ejecución de estrategias y programas de bienestar que permitan a comprimir el estrés laboral y promover una mejor salud mental en los trabajadores. Desde una perspectiva metodológica, este estudio es un antecedente para futuras investigaciones en las que se establezcan nuevas hipótesis.

De esta manera, se concluye en lo siguiente:

Se determinó la asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una Institución Pública en Trujillo, acertando que, si hay existencia de una asociación negativa, elevada significativa y moderada ($Rho = -.535$, $p = .000$) entre las variables de estudio.

Se estableció la relación entre estrés laboral y autonomía en trabajadores de una Institución Pública en Trujillo, encontrando que, si hay existencia de una asociación negativa, elevada significativa y alta ($Rho = -.627$, $p = .002$) entre las variables de estudio

Se determinó la relación entre estrés laboral y control de situaciones en trabajadores de una Institución Pública en Trujillo, encontrando que, si hay existencia de una asociación negativa, elevada significativa y moderada ($Rho = -.541$, $p = .000$) entre las variables de estudio.

Se estableció la asociación entre estrés laboral y vínculos psicosociales en trabajadores de una Institución Pública en Trujillo. Se definió que, si hay existencia de una asociación negativa, elevada significativa y moderada ($\rho = -.492$, $p = .001$) entre las variables de estudio.

Se estableció la asociación entre estrés laboral y proyectos en trabajadores de una Institución Pública en Trujillo, demostrando que, si hay existencia de una asociación negativa, elevada significativa y alta ($-.618$, $p = .000$) entre las variables de estudio

Se determinó la relación entre estrés laboral y aceptación de sí en trabajadores de una Institución Pública en Trujillo, demostrando que existe una asociación negativa, elevada significativa y alta ($Rho = -.614$, $p = .000$) entre las variables de estudio.

Referencias

- American Psychological Association. (2010). El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema>
- American Psychological Association. (4 de mayo, 2024). Los estadounidenses expresan cada vez más ansiedad. <https://www.psychiatry.org/news-room/news-releases/los-estadounidenses-expresan-cada-vez-mas-ansiedad>
- Atalaya, E. y Pereira, M. (2021). Nivel de estrés del personal de salud en el contexto de Covid-19 en Centro de Salud Bocanegra Callao, 2021 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102678/Marin_AE-Tirado_PM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ayuso, J. (2020). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-15. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención [Work-related stress: a review of the main causes, consequences and prevention strategies]. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Buitrago-Orjuela, L.A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L.Y. & Chaparro-Penagos, C. (2021) Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y

- estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá*;8(2):131-46.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Calle, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Rev. Investigación Operacional*, vol. 41 (5), 689 – 698. <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>
- Cano-García, Mariluz, Ruiz-Blandòn, Daniel Alexander, Vergara-Velez, Isabella, & Chaverra-Gil, Laura Cristina. (2023). IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE MEDELLÍN, COLOMBIA. *Ciencia y enfermería*, 29, 31. Epub 10 de enero de 2024. <https://dx.doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), e1555. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 43-72. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>
- Casullo, M. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos Aires: Paidós
- Cázares de León, F., & Moral de la Rubia, J. (2016). Diferencias sociodemográficas y de práctica profesional asociadas a estrés percibido entre dentistas colegiados de Monterrey. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(1), 83-97. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=79943294007>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Front. Psychol.* 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1006580
- Clinton, M., y Conway, N. (2024). Aumentos en la autonomía laboral dentro de la persona vinculados a una mayor tensión en los empleados. *Trabajo y estrés*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2364593>

- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, Vol. 14 (2).
<http://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123/257>
- Dewi, I., y Salendu, A. (2023). Nuevas formas de trabajar: diferencias entre el apoyo a la autonomía y los acuerdos de trabajo flexibles y su relación con el estrés de los empleados. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologia*, 25 (2).
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2024.2364593>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. V. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*.
https://www.researchgate.net/publication/267217848_BIENESTAR_PSICOLOGICO_O_EL_ESTRES_Y_LA_CALIDAD_DE_VIDA_EN_EL_CONTEXTO_LABORAL
- El comercio. (29 febrero, 2024). ¿Los peruanos no pueden trabajar cuando tienen estrés? Encuesta lo revela. <https://elcomercio.pe/respuestas/trends/los-peruanos-no-pueden-trabajar-cuando-tienen-estres-esto-revelo-una-encuesta-tdpe-noticia/?ref=ecr>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education.
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil [Occupational stress, causes and consequences in teachers at the Jaime Roldós Aguilera Educational Unit of the Ximena 2 District in the city of Guayaquil]. *Digital Publisher*, 6(1), 18-28. <https://n9.cl/cv2mp>

- Infobae. (2024, 12 de abril). *El estrés se dispara en España: A la cabeza de Europa en sufrimiento psicológico y con más visitas al médico*.
<https://www.infobae.com/espana/2024/04/12/el-estres-se-dispara-en-espana-a-la-cabeza-de-europa-en-sufrimiento-psicologico-y-con-mas-visitas-al-medico/>
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress at work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Co
- Jimmieson, N. (2000). Reacciones de los empleados al control conductual en condiciones de estrés: el papel moderador de la autoeficacia. *Trabajo y estrés*, 14 (3), 262-280.
<https://doi.org/10.1080/02678370010015343>
- Jurado, P. J., Benítez, Z. P., Moncada, F., Rodríguez, J. M., & Blanco, J. R. (2017). Análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff en universitarios mexicanos. *Acta Universitaria*, 27(5), 76-82.
<https://doi.org/10.15174/au.2017.1648>.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285- 308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Manzano, J. (2019). Work stress, eating habits and anthropometric nutritional status in administrative and operational workers of a private clinic in Lima, 2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, Vol. 12 (2).
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2221>
- Meade, G. M., Charron, L. S., Kilburn, L. W., Pei, Z., Wang, H. Y. & Robinson, S. (2020). A model of negative emotional contagion between male-female rat dyads: effects of voluntary exercise on stress-induced behavior and BDNF-TrkB. *Physiology & Behavior*, 234. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113286>
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M (2007). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para trabajadores mexicanos. *Revista de salud pública y nutrición*,

- Meléndez, J., Agustí, A., Delhom, I., Reyes, M. y Satorres, E. (2018). Subjective and psychological well-being: young and older adults' comparison. *Summa Psicológica UST*, 15(1), 18-24.
<https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/335/354>
- Moya, M., & Moya-Garófano, A. (2020). La discriminación, el estrés laboral y el bienestar psicológico en personas trabajadoras LGTBI en España. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93-101.
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020). Organización Mundial de la Salud, Alocución de apertura del Director General de la OMS en la conferencia de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 17 de julio de 2020.
<https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---17-july-2020>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International journal of good conscience*. 15(3), 1-19.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=d8375af4-e62c-47dc-93dc-651741a5541c%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.
- Prasad, K., Vaidya, R. & Mangipudi, M. (2020). Efecto del estrés laboral y el trabajo remoto en el bienestar psicológico de los empleados: un análisis empírico durante la pandemia de COVID-19 en la industria de la tecnología de la información en Hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11 (2), 1-13.
<https://www.ijcms.in/index.php/ijcms/article/view/304>
- Reguant-Álvarez, M., Vilà-Baños, R., & Torrado-Fonseca, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60.
<https://doi.org/doi/10.1344/reire2018.11.221733>

- Rojas, S. (2024). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/35699>
- Savarino, P. (2023). Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en empleados de una empresa de Call Center en CABA (Tesis de licenciatura). Universidad abierta interamericana.
<https://dspaceapi.uai.edu.ar/server/api/core/bitstreams/9cc8eb69-c815-415e-8d25-20063f547ac9/content>
- Suárez, R., Campos, L., Villanueva, J. & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, Vol. 3 (1), 104-119.
<https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/html/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Su%C3%A1rez%2C%20Campos%2C%20Villanueva%20y,107>
- Takamura, I. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura. [Tesis para obtener título profesional, Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Takamura, I. C. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53477>
- Taouk, Y., Spittal, MJ, Milner, AJ y LaMontagne, AD (2020). Mortalidad por todas las causas y efectos variables en el tiempo de los factores psicosociales de estrés laboral: un estudio de cohorte retrospectivo utilizando la encuesta HILDA. *Ciencias sociales y medicina*, 266. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113452>

Thakre, N., y Kawde, A. (2021). Estrés organizacional, agotamiento y bienestar psicológico entre los empleados. *J. Psychosoc. Res*, *16*, 405-415.
<https://doi.org/10.32381/JPR.2021.16.02.20>

Van, D. (2005). The construct validity of Ryff's scale of psychological wellbeing and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, *36*(3), 629- 644.
[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00122-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00122-3)

Anexos

INSTRUMENTO A

Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Bieps-a)

Sexo: _____

Edad: _____

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ella sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son:

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

Recuerde también que, no hay repuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con un aspa (X) en uno de los tres espacios.

N°.	Enunciado	1	2	3
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

INSTRUMENTO B

Estrés Laboral de la OIT-OMS

A continuación, por favor, responde las 25 preguntas en un periodo de tiempo prudente marcando con un aspa (X) en los valores del 1 al 7, como se indica en el cuadro.

1	2	3	4	5	6	7
NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1.	El que no comprenda las metas y misión de la entidad pública me causa estrés.							
2.	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
3.	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
4.	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
5.	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
6.	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
7.	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							

8.	El que el equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.								
9.	El que las personas que están a mi nivel dentro de la entidad pública tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.								
10.	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la entidad pública me estresa.								
11.	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
12.	El que la entidad pública carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
13.	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
14.	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
15.	El que mi equipo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
16.	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
17.	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo con calidad me causa estrés.								
18.	El que el equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.								
19.	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.								
20.	El que se maneje mucho papeleo dentro de la entidad pública me causa estrés.								

21.	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.								
22.	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
23.	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la entidad pública me causa estrés.								
24.	El que la forma en que trabaja la entidad pública no sea clara me estresa.								
25.	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.								

Fiabilidad de la Escala de Bienestar psicológico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las

b. variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos	General / Dimensiones
,914	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12, 13	Resultados generales
,840	2,11,13	Aceptación/ Control
,734	4,9,12	Autonomía
,506	5,7,8	Vínculos
,894	1,3,6,10	Proyectos

Cómo se puede observar en el cuadro de fiabilidad, los resultados reflejan puntajes entre ,506 a ,914 lo que nos indica que el instrumento es consistente y fiable para ser aplicado.

Base de datos

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13
M26	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
M30	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
F24	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
F28	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
M34	1	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2
F53	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
M60	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1
F33	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2
F25	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
F25	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
F40	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
F25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
M27	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1
F25	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
F24	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
F25	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1
F25	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
M23	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1
F25	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
M24	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3
M20	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3
F21	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
M31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
M29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
F29	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
F29	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
M28	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1
M29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
M30	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25
M26	4	7	4	7	7	4	3	7	4	4	3	7	3	7	3	7	3	7	3	7	3	7	3	7	3
F30	2	6	4	4	4	7	5	5	4	7	4	7	2	4	7	2	7	2	7	2	7	2	7	2	7
F24	4	7	2	8	8	7	7	7	4	7	4	7	11	4	7	5	4	4	4	7	4	7	4	7	4
F28	4	7	4	4	4	7	7	7	4	7	4	7	11	4	7	4	7	4	7	4	7	4	7	4	7
M34	1	7	4	7	7	7	4	4	7	4	7	4	4	7	4	6	6	4	7	4	7	4	7	4	7
F53	3	7	4	7	7	7	4	7	4	7	4	7	2	7	2	7	2	7	2	7	2	7	2	7	2
M60	4	7	4	6	6	7	7	4	5	2	7	3	7	2	7	7	7	4	6	3	6	5	6	5	6
F33	3	7	4	4	4	5	7	7	4	3	3	7	4	7	11	4	7	5	7	2	7	2	7	2	7
F25	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
F40	2	7	1	2	2	6	6	4	5	3	6	5	7	11	4	7	5	7	4	7	4	7	4	7	4
F25	2	6	2	4	4	4	6	7	5	6	2	6	4	3	11	4	5	4	4	4	5	4	4	7	6
M27	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	4	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1
F25	4	6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	4	6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
F25	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2															